

Rad na određeno vrijeme kao nestandarni oblik zapošljavanja

Marijan, Ivana

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:199:902186>

Rights / Prava: [In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-05-08**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu
Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo

Ivana Marijan

**RAD NA ODREĐENO VRIJEME KAO
NESTANDARDNI OBLIK ZAPOSŁJAVANJA**

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: dr. sc. Iva Bjelinski Radić

Zagreb, 2022.

Ime i prezime studenta/ice

IZJAVA O IZVORNOSTI

Ja, Ivana Marijan, pod punom kaznenom, građanskom i stegovnom odgovornošću potvrđujem da je ovaj diplomski rad izvorni rezultat isključivo mog rada, te da se u njegovoj izradi nisam koristila drugim izvorima osim onih navedenih u radu, koji su navedeni u skladu sa svim relevantnim etičkim i akademskim pravilima.

Student/ica:

U Zagrebu, _____

(potpis)

SAŽETAK

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos između radnika i poslodavca. Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Ugovor o radu s obzirom na vrijeme dijeli se na ugovor o radu na određeno i na ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme propisan je kao iznimka kako bi se lakše regulirali radni odnosi za koje se već prije njihova sklapanja zna da neće imati duže vremensko trajanje, nego će biti ograničeni određenim rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Za radnike je načelno povoljnija opcija sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, zbog sigurnosti zaposlenja koje mu pruža, dok je za poslodavce to ugovor o radu na određeno vrijeme jer im se na taj način omogućava veća fleksibilnost i prilagođavanje suvremenom tržištu rada.

SUMMARY

The employment contract establishes the employment relationship between employee and employer. An employer is a physical or legal person who employs a worker and for whom the worker performs certain tasks during employment relationship. An employee is a physical person who performs certain tasks for the employer in an employment relationship. In an employment relationship, the employer is obliged to give the worker a job and to pay him a salary for the work performed, and the worker is obliged to personally perform the assigned work according to the instructions given by the employer in accordance with the nature and type of work. An employment contract, with regard to time, divides into fixed-term and permanent contracts. A fixed-term employment contract is written as exception in employment contracts, in order to facilitate the regulation of employment relationships which start with contract's end date in sight. Contracts are limited by a deadline, a performance of a certain job, or an occurrence of an event. Employees benefit from indefinite duration contracts, while fixed term contracts serve employers better, allowing them to stay flexible and adaptable to modern labor market.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. OBILJEŽJA I PROBLEMATIKA RADA NA ODREĐENO VRIJEME.....	2
3. UREĐENJE RADA NA ODREĐENO VRIJEME U EUROPSKOJ UNIJI	6
3.1. Odnos prava Europske unije prema hrvatskom nacionalnom pravu	6
3.2. Direktiva 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme	7
3.3. Institut jedinstvenog ugovora o radu na određeno vrijeme	13
4. HRVATSKO UREĐENJE RADA NA ODREĐENO VRIJEME	14
4.1. Rad na određeno vrijeme prema Zakonu o radu.....	14
4.1.1. Opravdani razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.....	17
4.1.2. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.....	18
4.1.3. Uvjeti rada radnika koji rade na određeno vrijeme	21
4.2. Zastupljenost rada na određeno vrijeme u Hrvatskoj	22
5. IZMJENE I DOPUNE ZAKONA O RADU.....	24
6. ZAKLJUČAK	29
7. LITERATURA.....	31

1. UVOD

Ugovor o radu temeljni je ugovor koji uređuje radne odnose te regulira prava i obveze između radnika i poslodavca, te bi bez njega bilo teško zamisliti funkcioniranje radnog odnosa. Njime se poslodavac obvezuje radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik se obvezuje prema uputama poslodavca osobno obavljati preuzeti posao. Ovisno o vremenu na koje se sklapa, postoje ugovori o radu na neodređeno i ugovori o radu na određeno vrijeme. Iako tržište rada postavlja zahtjev za što većom fleksibilnošću u obavljanju rada, zakonodavac, s druge strane, nastoji ograničiti sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i spriječiti njegovu zlouporabu na štetu radnika. Uređenje rada na određeno na način koji bi zadovoljio kako potrebe radnika tako i poslodavaca, kompliciran je zahtjev koji se stavlja pred europskog i nacionalnog zakonodavca.

Tema ovog rada je rad na određeno vrijeme. Rad se sastoji od pet cjelina. Prvo će se obraditi problematika rada na određeno, karakteristike tog oblika rada te obilježja radnika koji rade na određeno vrijeme. U trećoj cjelini osvrnut će se na odnos nacionalnog prava i prava Europske unije (dalje: EU) te će se obraditi temeljni dokument na europskoj razini koji regulira rad na određeno. Spomenut će se određene presude Suda Europske unije (dalje: Sud EU) koje su relevantne za pojedine aspekte rada na određeno. Dalje, u četvrtoj cjelini, obradit će se nacionalno zakonodavstvo koje uređuje ugovor o radu na određeno vrijeme te će se spomenuti statistički podaci važni za razumijevanje problematike rada na određeno. Na kraju, proučit će se prijedlozi izmjena i dopuna Zakona o radu (dalje: ZR)¹ te će se osvrnuti na stavove sindikata i udruga poslodavaca koje su izrazili tijekom savjetovanja.

¹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

2. OBILJEŽJA I PROBLEMATIKA RADA NA ODREĐENO VRIJEME

U medijima se u posljednje vrijeme često spominje izraz prekarnog rada. Može se reći da je to tema o kojoj se puno raspravlja, koja je zapravo vrlo aktualna, a ipak nije posvećeno dovoljno pozornosti istraživanju te pojave. Javljali su se brojni pokušaji definiranja tog pojma, ali do danas nema jedinstvene općeprihvaćene definicije. Riječ je o poslovima čija su glavna obilježja nesigurnost, slaba plaćenost, niska prava i zaštita radnika, povremenost te besperspektivno zaposlenje na određeno vrijeme. Pod tim pojmom misli se na nestandardne oblike zapošljavanja, tj. u prvom redu na rad na privremenim i povremenim poslovima te na rad na određeno vrijeme.² Europski parlament je 2017. godine Rezolucijom o uvjetima rada i nesigurnosti radnih mjesta (dalje: Rezolucija o uvjetima rada) definirao nesigurno radno mjesto kao: „radno mjesto koje nije u skladu sa standardima EU-a niti s međunarodnim i nacionalnim normama i propisima i/ili kojim se ne mogu steći dostatni resursi za pristojan život ili odgovarajuća socijalna zaštita”.³ Prekarni rad svakako odgovara tom pojmu nesigurnog rada. Takav rad obuhvaća sve oblike zaposlenosti koji su na bilo koji način inferiorni standardnoj zaposlenosti putem koje radnik stječe sva prava iz radnog odnosa i socijalnu zaštitu.⁴ Statistički ured Europskih zajednica (dalje u tekstu: EUROSTAT) objavio je podatak prema kojem, u cijeloj EU, Hrvatska ima najveći udio prekanog rada.⁵ U Hrvatskoj je rad na određeno vrijeme najrašireniji oblik nestandardnog zapošljavanja, a prema procjeni, u posljednjih nekoliko godina više od devet desetina novih radnih odnosa predstavlja rad na određeno vrijeme.⁶

Analize pokazuju da većina mladih ljudi svoj poslovni dio života započinje na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme.⁷ Primjerice, u Francuskoj, 90% od svih novih zaposlenja čine radnici na određeno iako od ukupnog postotka radnika samo 12% radi na određeno, što ukazuje da je učestalost takvog rada visoka ali zato taj radni odnos ne traje dugo.⁸ Također, karakteristike radnika koji rade na određeno uočene u Francuskoj, a koje su dosljedne i u drugim

² Bejaković, Predrag. Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji. Političke analize, 11 (2022.), 41, str. 14.

³ Rezolucija Europskog parlamenta od 4. srpnja 2017. o uvjetima rada i nesigurnosti radnih mjesta (2016/2221(INI)), (SL C 334, 04.07.2017., str. 92.)

⁴ Ostojić, Jelena. Prekarizacija rada u Hrvatskoj, u: Matković, Teo *et al.* Raditi na određeno: Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj. Zagreb: Biblioteka Posebna izdanja, 2022., str. 14.

⁵ Bejaković, Predrag. Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji. *Op.cit.*, str. 15.

⁶ *Ibidem.*, str. 16.

⁷ Ter Weel, Bas. The Rise of Temporary Work in Europe, dostupno na: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10645-018-9329-8>, (12.11.2022.), str. 4.

⁸ *Ibidem.*

europskim zemljama, su da takav rad najčešće obavljaju mladi, žene i osobe koje primaju nižu plaću.⁹ U 2017. godini, prosjek zaposlenih radnika na određeno vrijeme u EU prema podacima EUROSTAT-a bio je 14.3%.¹⁰ S obzirom da ljudi tijekom svoje karijere bar jednom promjene radno mjesto, može se reći da su mnogi bili u situaciji u kojoj su radili na određeno vrijeme. Postavlja se pitanje zašto u praksi radnici teže sklapanju ugovora na neodređeno, a poslodavci preferiraju ugovore o radu na određeno vrijeme? Radnicima ugovor o radu na neodređeno vrijeme pruža veću sigurnost i stabilnost radnog mjesta. Kada istekne ugovor o radu na određeno vrijeme, radnici ne znaju hoće li im poslodavac ponuditi sklapanje novog ugovora o radu pa se javlja neizvjesnost u različitim aspektima života radnika, ponajviše ekonomskim. Poslodavac je taj koji najčešće određuje uvjete pod kojima će radnik raditi, pa tako putem ugovora o radu na određeno vrijeme utvrđuje kada i kako će radni odnos prestati. Ponekad poslodavci nude ugovor o radu na određeno vrijeme kako bi preispitali sposobnosti kandidata prije nego što mu ponude ugovor na neodređeno vrijeme. Ugovor na određeno koriste kako bi spoznali pravu motivaciju radnika, koju je teško primijetiti na samom razgovoru za posao.¹¹ Takvo postupanje treba izbjegavati jer se rad na određeno vrijeme ne smije koristiti umjesto probnog rada kako bi se rizik poslovanja prebacio na radnika.¹² Također, jedan od razloga zbog kojih poslodavci žele sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme je problem na koji način da raskinu ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako prestane potreba za radnikom.¹³

Veća je vjerojatnost da će mlađe osobe i niskokvalificirani radnici raditi na određeno vrijeme.¹⁴ Za mlade se može reći da rad na određeno vrijeme, zbog njegove učestalosti, ne predstavlja atipičan oblik rada, nego tipičan.¹⁵ Mlađa populacija, u dobi od 15 do 24 godine, najčešće sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme. Čak 43.9% ukupno zaposlenih u tim godinama čine radnici koji rade na određeno vrijeme.¹⁶ Takvi radnici su ranjiva skupina zaposlenih koji najčešće nemaju alternativne mogućnosti zapošljavanja. Njihovoj ranjivosti

⁹ Ter Weel, Bas. *The Rise of Temporary Work in Europe*, *Op. cit.*, u bilj. 7, str. 7.

¹⁰ How common is temporary employment in your country?, dostupno na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180523-1?inheritRedirect=true>, (3.11.2022.)

¹¹ Berglund, Tomas *et al.*, *Temporary Employment and the Future Labor Market Status*, dostupno na: https://www.researchgate.net/publication/317611166_Temporary_Employment_and_the_Future_Labor_Market_Status, (2.11.2022.), str. 30.

¹² Brnardić, Sunčica. *Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada*, u: Matković, Teo *et al.* *Raditi na određeno: Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj*. Zagreb: Biblioteka Posebna izdanja, 2022., str. 38-39.

¹³ Šarić, Dunja. "Prerastanje" ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. *Računovodstvo i financije*, 63 (2017.), 3, str. 172.

¹⁴ Ter Weel, Bas. *The Rise of Temporary Work in Europe*, *Op. cit.*, u bilj. 7, str. 4.

¹⁵ Berglund, Tomas *et al.*, *Temporary Employment and the Future Labor Market*. *Op. cit.*, u bilj. 11, str. 27.

¹⁶ How common is temporary employment in your country?, *Op. cit.*, u bilj. 10

doprinosu kraći ugovori kod kojih postoji tendencija višestrukog obnavljanja jer upravo takvi ugovori predstavljaju izvor nesigurnosti za radnike.¹⁷ Dodatno im položaj otežava okolnost da su poslodavci često manje motivirani ulagati u sposobnosti radnika koji rade na određeno vrijeme jer je veća vjerojatnost da im to dugoročno nije isplativo ako tog istog radnika ne zaposle na neodređeno vrijeme.¹⁸

Treba istaknuti da je element podređenosti izrazito bitan u radnim odnosima. U radnom odnosu, radnik je slabija strana i zato zakonodavac pokušava što više zaštititi radnike od iskorištavanja koje poslodavac ponekad provodi zlouporabom ugovora na određeno vrijeme. Radnik mora slijediti upute poslodavca u radu i ekonomski je ovisan o poslodavcu tako da je to jedan od pokretača postepenog prijelaza od privatnopravne prema javnopravnoj zaštiti radnika u sferi radnog ugovora.¹⁹ Ugovor o radu na određeno vrijeme ima pozitivnih i negativnih strana kako za poslodavce, tako i za radnike. To je dobar oblik zapošljavanja za poslodavce u slučajevima kada su ograničeni resursima i proračunom ili kada trebaju privremenu zamjenu za odsutnog radnika.²⁰ Isto tako, ugovor o radu na određeno vrijeme poslodavcu služi kao način sniženja troškova rada jer temeljem kriterija duljine trajanja radnog odnosa radnik ostvaruje pravo na otpremninu, godišnji odmor i dr.²¹ Pokazalo se i da učestalije korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme povećava kompetitivnost između radnika i da se tako povisuje optjecaj radne snage.²² Nasuprot tome, poslodavac će možda morati ponuditi višu plaću za privlačenje pravog kandidata na kratkoročnu poziciju, budući da će pojedinac možda propustiti druge pogodnosti koje se obično nude u okviru trajnijeg radnog odnosa.²³ Činjenica je da nestabilnost i neizvjesnost radnog mjesta ima osobito negativne posljedice na mlađu populaciju. Stabilnost i sigurnost radnog mjesta uvjet je koji bi trebao biti ispunjen kako bi mlađi radnici mogli donositi najvažnije životne odluke poput uzimanja kredita, kupnje nekretnine, vjenčanja ili rađanja djece.²⁴ Osoba koja ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme teško će moći podići kredit za financiranje kupnje nekretnine jer je jedan od najvažnijih

¹⁷ Ostojić, Jelena. Prekarizacija rada u Hrvatskoj, *Op. cit.*, str. 24.

¹⁸ Butković, Hrvoje; Samardžija, Višnja. Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima, dostupno na: <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2018/02/IRMO-elektroni%C4%8Dka-verzija-NESTANDARDNI-RAD1.pdf>, (9.11.2022.), str. 37

¹⁹ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet, 2004., str. 156.

²⁰ Fixed Term Contracts: Pros & Cons, dostupno na: <https://www.davidsonmorris.com/fixed-term-contracts-pros-and-cons/>, (11.11.2022.), str. 2.

²¹ Bilić, Andrijana; Perkušić, Trpimir. Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada, *Mostariensia : časopis za društvene i humanističke znanosti*, 20 (2016.), 1-2, str. 206.

²² *Ibidem*.

²³ Fixed Term Contracts: Pros & Cons, *Op. cit.*, u bilj. 20, str. 2.

²⁴ Brkić, Neven. Prekarni rad, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/28431>, (29.10.2022.)

uvjeta koje banka traži za sklapanje ugovora o kreditu stalnost i stabilnost radnog odnosa. Također, mladi parovi se teško odlučuju na zasnivanje obitelji zbog mogućnosti da im poslodavac ne produži ugovor o radu na određeno vrijeme pa se javlja strah da neće moći financijski uzdržavati vlastitu obitelj.

Navedeni primjeri su samo dio problema s kojima se susreću radnici koji rade na određeno vrijeme. U jednom se istraživanju tako potvrdila povezanost učlanjenja u sindikat s nesigurnošću posla.²⁵ Smanjenje nestandardnih oblika rada, općenita je politika i strategija sindikata.²⁶ Radnici koji rade na određeno imaju veći strah vokalizirati svoja mišljenja i stavove pred poslodavcima, pa im članstvo u sindikatu daje određenu sigurnost da će sindikat poduprijeti njihova mišljenja te će oni tako na anonimniji način utjecati na svoju poziciju.²⁷ No, s druge strane jedan od razloga izbjegavanja članstva u sindikatu je što radnici na određeno vrijeme osjećaju nesigurnost jer mogu snositi posljedice svog članstva u sindikatu time što im poslodavac potencijalno neće ponuditi novi ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno neće im produžiti ugovor o radu zbog članstva u sindikatu.²⁸ Također, gotovo jedna petina privremeno zaposlenih ne zna postoji li sindikat na njihovu radnom mjestu.²⁹

Do porasta nestandardnih oblika zapošljavanja najviše dolazi nakon 2008. godine, odnosno nakon velike ekonomske krize.³⁰ Gospodarska kriza širom je otvorila vrata takvim oblicima zapošljavanja. U Hrvatskoj je, u postkriznim godinama, visoku razinu nezaposlenosti počela zamjenjivati visoka razina privremene zaposlenosti.³¹ Također, procesom globalizacije povećava se konkurentnost radnika pa se tako javlja zahtjev za što većom fleksibilnošću koja dovodi u pitanje sigurnost zaposlenja. Iako se često navodi da su fleksibilnost i sigurnost međusobno isključivi pojmovi, europski zakonodavac svojim reguliranjem i normiranjem nastoji osigurati fleksibilnost rada i liberalizaciju radnog tržišta ali istodobno očuvati sigurnost radnika. Rezolucija o uvjetima rada i nesigurnosti radnih mjesta u tom smislu ističe da se težeći produktivnosti i konkurentnosti rada ne smije narušiti prava radnika nego se treba pronaći mjera

²⁵ De Cuyper, Nele *et al.* Felt job insecurity and union membership : the case of temporary workers. Društvena istraživanja, 23 (2014.), 4, str. 579.

²⁶ Butković, Hrvoje; Samardžija, Višnja. Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima, *Op. cit.*, u bilj. 18, str. 14.

²⁷ De Cuyper, Nele *et al.* Felt job insecurity and union membership : the case of temporary workers. *Op.cit.*, str. 580.

²⁸ Brnardić, Sunčica. Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada, *Op. cit.*, str. 49.

²⁹ *Ibidem*, str. 50.

³⁰ Bejaković, Predrag. Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji. *Op.cit.*, str. 16.

³¹ Ostojić, Jelena. Prekarizacija rada u Hrvatskoj, *Op. cit.*, str. 18.

kojom će se uskladiti potrebe poslodavaca i radnika.³² Takva nastojanja potaknula su pojavu koncepta fleksigurnosti. Taj koncept pokušava istovremeno postići visoku razinu fleksibilnosti i sigurnosti zaposlenja a realizira se poticanjem nestandardnih oblika rada.³³

3. UREĐENJE RADA NA ODREĐENO VRIJEME U EUROPSKOJ UNIJI

3.1. Odnos prava Europske unije prema hrvatskom nacionalnom pravu

Tijekom posljednjih nekoliko desetljeća, zbog procesa europske integracije, jako snažan utjecaj na nacionalna radna prava, pa tako i hrvatsko radno pravo, ima europsko radno pravo. Kako navodi Ravnić, Europskim radnim pravom smatra se: „skup europskih pravnih pravila kojima se uređuju pojedinačni i kolektivni radni odnosi između poslodavaca i radnika”.³⁴ Pod pojmom europsko radno pravo u literaturi se često referira na pojam radno pravo EU-a.³⁵ Pristupanjem Republike Hrvatske EU 1. srpnja 2013. godine, pravna stečevina EU-a³⁶ dobila je vrlo značajnu ulogu u hrvatskom pravnom sustavu. Prema Ustavu Republike Hrvatske (dalje: Ustav RH), pravni akti koje Republika Hrvatska prihvati u institucijama EU moraju se primjenjivati u skladu s pravnom stečevinom EU.³⁷ Važno je istaknuti da je pravo EU nadređeno nacionalnom pravu, a ta je doktrina potvrđena u mnogim presudama Suda EU.³⁸ EU dijeli regulatornu nadležnost s državama članicama u pogledu harmoniziranja nacionalnog individualnog prava.³⁹ Ona, također, sukladno ovlastima dodijeljenim joj temeljnim ugovorima, ima nadležnost uređivati samo određene aspekte radnopravnih odnosa.⁴⁰ Ugovor o

³² Rezolucija o uvjetima rada, str. 92.

³³ Bilić, Andrijana; Perkušić, Trpimir. Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada, *Op. Cit.*, str. 201.

³⁴ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op. cit.*, str. 655.

³⁵ Pennings, Frans; Peters Saskia. An introduction to European labour law, u: Jaspers, Teun; Pennings, Frans; Peters, Saskia. *European Labour Law*. Intersentia, 2019., str. 2.

³⁶ Odnosi se na skup zajedničkih prava i obveza koji čini korpus prava EU-a i koji je uklopljen u pravne sustave država članica EU-a.

³⁷ Ustav Republike Hrvatske (NN, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), čl. 141. st. 2.

³⁸ Bux, Udo; Maciejewski, Mariusz. Izvori i područje primjene prava Europske Unije, dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/6/izvori-i-podrucje-primjene-prava-europske-unije>, (05.11.2022.)

³⁹ Grgić, Andrea; Potočnjak, Željko. Radno pravo, u: Josipović, Tatjana *et. al.* Privatno pravo Europske Unije – posebni dio. Zagreb: Narodne novine, 2022., str. 687

⁴⁰ Grgić, Andrea; Potočnjak Željko. Radno pravo, *Op. cit.*, str. 683

funkcioniranju Europske Unije, u glavi X. pod nazivom "socijalna politika", uređuje nadležnost EU-a u području radnog prava.⁴¹

Specifičnost radnog prava EU u odnosu na nacionalno radno pravo prvenstveno se vidi u tome što radno pravo EU-a nije izravno upućeno subjektima radnih odnosa.⁴² Naime, pravila koja uređuju radnopravne odnose utvrđuju se u direktivama. Direktiva, s jedne strane, utvrđuje obvezu država članica u pogledu rezultata koje treba postići, dok s druge strane, državama članicama ostavlja izbor oblika i načina koji vode tom rezultatu.⁴³ Direktive, kao jedan od najvažnijih pravnih instrumenata koje EU koristi za harmoniziranje, imaju vertikalni izravni učinak, tj. pojedinci se mogu pozvati na odredbe direktive u odnosima prema državi.⁴⁴ One nemaju horizontalni izravni učinak⁴⁵, odnosno ne stvaraju obveze za pojedince te se oni ne mogu pozvati na subjektivno pravo u odnosu prema drugim pojedincima.⁴⁶ Neizostavnu ulogu u pravu EU ima Sud EU. Njegova je uloga osiguranje jednakog tumačenja i primjene prava EU u svim državama članicama.⁴⁷ Može ga se nazvati i glavnim kreatorom procesa europske integracije jer svojim presudama usmjerava i potiče države članice u nastojanju za njihovom što većom usklađenošću s propisima EU. De la Porte i Emmenegger tvrde da Sud EU-a presudama koje je donio ne želi negativno djelovati na sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme nego nastoji poboljšati uvjete radnika na određeno vrijeme inzistirajući da imaju jednak tretman kao radnici koji rade na neodređeno vrijeme.⁴⁸

3.2. Direktiva 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme

Kako s vremenom dolazi do fleksibilnijeg načina rada, tako se primjećuje tendencija porasta rada na određeno vrijeme.⁴⁹ Takav oblik rada vrlo je važan model obavljanja rada u modernim europskim nacionalnim zakonodavstvima i zato zaslužuje adekvatno pravno uređenje. Uvodno je bitno spomenuti da pravo EU pod atipičnim radnim odnosima smatra rad

⁴¹ Grgić, Andrea; Potočnjak Željko. Radno pravo, *Op. cit.*, str. 687

⁴² *Ibidem.*, str. 683

⁴³ Damjanović, Danijela. Direktive – usklađivanje prava država članica uz poštivanje raznolikosti, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/13865>, (5.11.2022.)

⁴⁴ Štingl, Karla. Vertikalni učinak direktiva, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/13976>, (7.11.2022.)

⁴⁵ Osim ako je riječ o radnim odnosima u kojima je poslodavac osoba javnog prava.

⁴⁶ Štingl, Karla. Vertikalni učinak direktiva, *Op. cit.* u bilj. 44

⁴⁷ Sud Europske unije, dostupno na: <https://www.vsrh.hr/sud-europske-unije.aspx>, (5.11.2022.)

⁴⁸ De la Porte, Caroline; Emmenegger, Patrick. The Court of Justice of the European Union and Fixed-term Work: Putting a Brake on Labour Market Dualization?, *Journal of European Social Policy*, 27 (2017.), 3, str. 4.

⁴⁹ Ter Weel, Bas. The Rise of Temporary Work in Europe, *Op. cit.*, u bilj. 7, str. 3

na određeno vrijeme, rad u nepunom radnom vremenu, rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, povremeni rad i rad na daljinu.⁵⁰ U posljednjih je deset godina stopa standardnih oblika zapošljavanja pala sa 62% na 59%.⁵¹ Ta činjenica govori koliko su nestandardni oblici zapošljavanja uobičajeni i zato je nužno osigurati pravnu zaštitu radnicima koji rade na određeno vrijeme. Rad na određeno vrijeme u europskom pravu uređen je Direktivom 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (dalje: Direktiva 99/70/EZ)⁵². Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme, kao prilog Direktive 99/70/EZ, sklopili su Europska konfederacija sindikata (ETUC), Unija industrijskih saveza europskih poslodavaca (UNICE) i Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem (CEEP). Sporazum je sklopljen kao odgovor socijalnih partnera na porast udjela zaposlenih na određeno vrijeme. Opća načela izražena u preambuli i općim razmatranjima bitna su kod tumačenja Direktive 99/70/EZ. Tako se navodi da će radni odnosi neodređenog trajanja ostati osnovni oblik radnog odnosa, ali, isto tako, prepoznaje se potreba korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme u određenim sektorima, zanimanjima i djelatnostima u kojima takav oblik ugovora više odgovara potrebama poslodavaca i radnika.⁵³ Direktiva 99/70/EZ je donesena s dvostrukim ciljem. Kao prvi cilj Direktiva 99/70/EZ navodi poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme osiguranjem primjene načela nediskriminacije, a kao drugi, ustanovljenje okvira za sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu na određeno vrijeme.⁵⁴

U čl. 3. st. 2. Direktive 99/70/EZ radnik zaposlen na određeno vrijeme definiran je kao: „osoba koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja”.⁵⁵ Lo Faro i Robin-Olivier tvrde da EU Direktivom 99/70/EZ ne želi ostaviti dojam da potiče i promovira sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.⁵⁶ Naime, Europska komisija i Sud EU rad na određeno vrijeme radije vežu uz pojam

⁵⁰ Grgić, Andrea; Potočnjak Željko. Radno pravo. *Op cit.*, str. 693

⁵¹ Rezolucija o uvjetima rada, str. 90.

⁵² Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.07.1999., str. 43-48; posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228-233.).

⁵³ Brnardić, Sunčica. Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada, *Op.cit.*, str. 32.

⁵⁴ Direktiva 99/70/EZ, čl. 1.

⁵⁵ Direktiva 99/70/EZ, čl. 3.

⁵⁶ Lo Faro, Antonio; Robin-Olivier, Sophie. Atypical forms of employment, u: Jaspers, Teun; Pennings, Frans; Peters, Saskia. *European Labour Law*. Intersentia, 2019., str. 216.

nesigurnosti nego uz pojam fleksibilnosti rada.⁵⁷ Europska komisija je stava da i radnici i poslodavci više ulažu u vještine i cjeloživotno učenje ako je riječ o stabilnijim i predvidljivim radnim odnosima i trajnijim vrstama ugovora.⁵⁸ Uz mnoge prednosti koje ugovor o radu na određeno vrijeme nudi, javlja se i problematika zloporabe takvih ugovora. Sama Direktiva 99/70/EZ nije usmjerena direktno protiv rada na određeno vrijeme kao takvog, nego prema njegovoj zlouporabi. Zlouporaba rada na određeno može se javiti u slučaju nekoliko uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, tako da ograničenja nametnuta Direktivom 99/70/EZ ne vrijede za prvi sklopljeni ugovor.⁵⁹ Mjere propisane za sprječavanje zlouporaba u čl. 5. Direktive 99/70/EZ su:

- (a) objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;
- (b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;
- (c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.⁶⁰

Na taj je način ostavljeno državama članicama da same odaberu jednu ili više mjera koje smatraju primjerenom za sprječavanje zlouporabe do koje bi moglo doći u slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Odredba čl. 5. Direktive 99/70/EZ sama po sebi nema izravan učinak budući da države članice mogu same odabrati jednu od navedenih mjera kako bi se osiguralo sprječavanje zloporabe uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme.⁶¹ S obzirom da cilj nije bio donijeti jedno rješenje koje će odgovarati svim državama članicama, Direktiva 99/70/EZ je, uzimajući u obzir njihov različiti regulatorni okvir, omogućila da same odaberu mjere radi sprečavanja zloporabe uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme.⁶² Zakonodavac Republike Hrvatske odlučio je usvojiti dvije od ponuđenih mjera. Odabrane su mjere "objektivnih razloga za obnavljanje ugovora" i "najduljeg ukupnog trajanja uzastopnih ugovora" o čemu će kasnije detaljnije biti riječ.

⁵⁷ Lo Faro, Antonio; Robin-Olivier, Sophie. Atypical forms of employment, *Op. cit.*, str. 216.

⁵⁸ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskoj središnjoj banci, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru, Odboru regija i Europskoj investicijskoj banci - Godišnji pregled rasta za 2016. - Jačanje oporavka i poticanje konvergencije, COM(2015) 690 final, 2015., dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52015DC0690&2nd-language=ro>

⁵⁹ Lo Faro, Antonio; Robin-Olivier, Sophie. Atypical forms of employment, *Op. cit.*, str. 218.

⁶⁰ Direktiva 99/70/EZ, čl. 5.

⁶¹ Sud EU, C-268/06 od 20. prosinca 2017., *Impact v. Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport*, ECLI:EU:C:2008:223, t. 69-80.

⁶² De la Porte, Caroline; Emmenegger, Patrick. The Court of Justice of the European Union and Fixed-term Work: Putting a Brake on Labour Market Dualization?, *Op.cit.*, str. 9.

Okvirni sporazum u čl. 4.⁶³ nastoji poboljšati kvalitetu rada na određeno primjenom načela zabrane diskriminacije. Zabrana diskriminacije odnosi se na uvjete zapošljavanja, koje Sud EU-a tumači kao prava i obveze koji određuju pojedini radni odnos, kao primjerice, uvjete pod kojima osoba obavlja zaposlenje.⁶⁴ Zanimljiv je predmet *Rosado Santana*⁶⁵ Suda EU u kojem je stalni zaposlenik (državni službenik) isticao da je diskriminiran u odnosu na ostale radnike prilikom dodjeljivanja promaknuća jer mu u vrijeme trajanja radnog staža nije pribrojeno vrijeme u kojem je kod istog poslodavca radio na određeno vrijeme. Sud EU-a je zauzeo svrhovit pristup utvrđujući da se čl. 4. Direktive 99/70/EZ odnosi i na radnika koji je bio zaposlen na određeno te je tijekom vremena postao stalno zaposleni radnik.⁶⁶ U tom smislu može se reći da se čl. 4. Direktive 99/70/EZ primjenjuje na slučajeve u kojima dolazi do diskriminacije između dva stalna zaposlenika, tj. zaposlenika na neodređeno vrijeme.

U novijim odlukama Sud EU zauzima puno restriktivniji pristup. Naime, u Španjolskoj se pojavio problem nejednakog postupanja prilikom isplate naknade u slučaju prestanka ugovora o radu. Stalni zaposlenici imali su pravo na isplatu naknade koja iznosi do dvadeset radnih dana, radnici koji rade na određeno vrijeme na isplatu naknade koja iznosi do dvanaest radnih dana a radnici koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno kojim privremeno zamjenjuju određenog radnika nisu imali pravo ni na kakvu naknadu.⁶⁷ U predmetu *Diego Porras*, Sud EU nije želio ulaziti u ocjenu interne diskriminacije između različitih vrsta radnika na određeno potvrđujući da različiti tretman između specifičnih kategorija radnika na određeno ne spada pod primjenu načela zabrane diskriminacije.⁶⁸ Takav zaključak Suda EU je kontradiktoran njegovim prijašnjim odlukama u kojima je potvrdio da se čl. 4. primjenjuje na slučajeve diskriminacije između dva stalna zaposlenika.⁶⁹ Nejasno je kako je isti Sud iste odredbe u dva različita slučaja tako različito interpretirao, tj. kako ih je u jednoj situaciji toliko široko tumačio da je pokrio slučajeve diskriminacije između dva radnika koji rade na neodređeno vrijeme, a u drugom slučaju toliko restriktivno da ne pokriva slučaj diskriminacije između dva radnika koji rade na određeno vrijeme. Iako je Sud EU u svojim presudama puno

⁶³ Čl. 4. Direktive 99/70/EZ glasi: „U pogledu uvjeta zaposlenja, s radnicima na određeno vrijeme ne postupa se nepovoljnije nego s usporedivim radnicima na neodređeno vrijeme samo zato što imaju ugovor o radu ili radni odnos na određeno vrijeme, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.”

⁶⁴ Sud EU, C-72/18 od 20. lipnja 2019., *Daniel Ustariz Arostegui v. Departamento de Educación del Gobierno de Navarra*, ECLI:EU:C:2019:516, t. 25.

⁶⁵ Sud EU, C-177/10 od 8. rujna 2011., *Francisco Javier Rosado Santana v. Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*, ECLI:EU:C:2011:557

⁶⁶ Jaspers, Teun; Pennings, Frans; Peters, Saskia. *European Labour Law*. Op cit., str. 224.

⁶⁷ *Ibidem*.

⁶⁸ Sud EU, C-596/14 od 14. rujna 2016. *Ana de Diego Porras v. Ministerio de Defensa*, ECLI:EU:C:2016:683, t. 38.

⁶⁹ Lo Faro, Antonio; Robin-Olivier, Sophie. *Atypical forms of employment*, Op cit., str. 225.

pažnje pridao zabrani diskriminacije radnika na određeno kao vrlo važnom dijelu Direktive 99/70/EZ, neki pravници stava su da Direktiva 99/70/EZ utjelovljuje restriktivno tumačenje zabrane diskriminacije u usporedbi s drugim zakonodavstvom EU u tom području.⁷⁰

Vrlo važnu ulogu u očuvanju razine zaštite koju nacionalna zakonodavstva pružaju u području primjene sporazuma, odigrao čl.8. st.3. Direktive 99/70/EZ. Cilj tog stavka bio je da se razina zaštite prava radnika koju pružaju nacionalna zakonodavstva poveća ili da barem ostane jednaka, odnosno da se ne smanji.⁷¹ Sud je u svojoj presudi *Mangold* pojasnio značenje tog stavka ističući da smanjenje zaštite koja se radnicima na određeno osigurava nije zabranjeno samo po sebi Okvirnim sporazumom ako nije ni u kakvoj vezi s provedbom tog sporazuma.⁷² Sud EU-a, također je utvrdio da ne postoji obveza država članica da predvide konverziju ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako dođe do njegove zlorabe.⁷³ Mjere koje države članice moraju poduzeti da bi zadovoljile zahtjeve Okvirnog sporazuma bi trebale biti učinkovite i odvrćajuće u skladu s načelima razmjernosti i djelotvornosti.⁷⁴ Ako se država članica odluči na sredstvo konverzije ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme u slučaju zlorabe uzastopnih ugovora, prema praksi Suda EU-a to sredstvo zaštite mora biti stvarno i učinkovito.⁷⁵ Isto tako, Sud EU-a je utvrdio da države članice ne sprječava da različito tretiraju činjenicu zlorabe uzastopnih ugovora o radu ovisno o tome jesu li ti ugovori sklopljeni s poslodavcem iz javnog ili privatnog sektora.⁷⁶ Tako su suci u Italiji, sukladno njihovom zakonodavstvu, kao odštetu za radnike kod kojih je došlo do zlorabe uzastopnih ugovora o radu počeli dodjeljivati vrlo različite iznose novčane kompenzacije u rasponu od pet do petnaest mjesečnih iznosa plaća.⁷⁷ Problem je bio u tome što je na radnika pao teret dokazivanja gubitka boljih prilika zaposlenja kao direktna posljedica zaposlenja pod nezakonitim ugovorom o radu na određeno vrijeme što je za radnike bilo vrlo teško za postići. Posebnu pozornost privukao je predmet *Papalia*⁷⁸ u

⁷⁰ De la Porte, Caroline; Emmenegger, Patrick. The Court of Justice of the European Union and Fixed-term Work: Putting a Brake on Labour Market Dualization?, *Op. cit.*, str. 9.

⁷¹ Lo Faro, Antonio; Robin-Olivier, Sophie. Atypical forms of employment. *Op. cit.*, str. 227.

⁷² Sud EU, C-144/04 od 22. studenog 2005., *Werner Mangold v. Rüdiger Helm*, ECLI:EU:C:2005:709, t. 52

⁷³ Grgić, Andrea; Potočnjak Željko. Radno pravo, *Op. cit.*, str. 726.

⁷⁴ Lo Faro, Antonio; Robin-Olivier, Sophie. Atypical forms of employment, *Op. cit.*, str. 231.

⁷⁵ Sud je u španjolskom predmetu (Sud EU, C-86/14 od 11. prosinca 2014., *Marta León Medialdea v. Ayuntamiento de Huétor Vega* ECLI:EU:C:2014:2447) utvrdio da se konverzija u "ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji nije trajne naravi" kao posljedica zlorabe uzastopnih ugovora ne može smatrati učinkovitim sredstvom jer radnika stavlja u gotovo identičnu situaciju u kojoj se nalaze radnici zaposleni na određeno vrijeme.

⁷⁶ Sud EU, C-53/04 od 7. rujna 2006., *Cristiano Marrosu, Gianluca Sardino v. Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*, ECLI:EU:C:2006:517, t. 48.

⁷⁷ Lo Faro, Antonio; Robin-Olivier, Sophie. Atypical forms of employment, *Op. cit.*, str. 232.

⁷⁸ Sud EU, C-50/13 od 12. prosinca 2013., *Rocco Papalia v. Comune di Aosta*, ECLI:EU:C:2013:873

kojem se raspravljalo o ograničenjima i uvjetima koje talijanski sud zahtijeva za dodjelu novčane kompenzacije. Predmet je iznesen pred Sud EU-a koji je utvrdio da Direktiva 99/70/EZ isključuje mjere koje priznaju pravo na novčanu kompenzaciju radnicima koji bi trebali dokazati da su bili prisiljeni odreći se boljih poslovnih mogućnosti jer je učinak te obveze za njih u praksi onemogućavao ili pretjerano otežavao ostvarivanje prava tog radnika dodijeljenih mu pravom EU-a.⁷⁹

Još jedan oblik zaštite radnika zaposlenih na određeno Direktiva 99/70/EZ ostvaruje propisivanjem obveze obavješćivanja radnika o slobodnim stalnim radnim mjestima kod tog poslodavca.⁸⁰ Poslodavac nije obavezan i ponuditi sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme tom radniku nego ga samo obavijestiti o postojanju takvog radnog mjesta.⁸¹ Koliko zapravo poslodavaca obavijesti radnika o slobodnim stalnim radnim mjestima govori činjenica da tek oko 40% radnika na određeno nakon 2 godine prijeđe u stalne radne odnose, dok ostatak ostaje u nesigurnom radnom odnosu.⁸² Stoga, ugovor o radu na određeno vrijeme ne bi se trebao smatrati odskočnom daskom do ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Direktiva 99/70/EZ navodi da se te obavijesti mogu dati putem općeg priopćenja na prikladnim mjestima u poduzeću ili organizaciji.⁸³ I Direktiva 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji navodi da je nužno poticanje prijelaza na sigurnije oblike zaposlenja, tj. da bi poslodavci, ako su u mogućnosti, trebali radnicima koji su zaposleni u nestandardnom obliku rada ponuditi ugovor na puno radno vrijeme ili ugovor na neodređeno vrijeme.⁸⁴ Radnici bi trebali imati mogućnost zatražiti drugi predvidiviji i sigurniji oblik zaposlenja, ako je dostupan, i primiti obrazložen pisani odgovor poslodavca u kojem se u obzir uzimaju potrebe poslodavca i potrebe radnika.⁸⁵

⁷⁹ Lo Faro, Antonio; Robin-Olivier, Sophie. Atypical forms of employment, *Op. cit.*, str. 232.

⁸⁰ Direktiva 99/70/EZ, čl. 6. st. 1.

⁸¹ Grgić, Andrea; Potočnjak Željko. Radno pravo, *Op. cit.*, str. 726.

⁸² Berglund, Tomas *et al.*, Temporary Employment and the Future Labor Market Status. *Op. cit.* u bilj. 11, str. 29.

⁸³ Direktiva 99/70/EZ, čl. 6. st. 2.

⁸⁴ Direktiva 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105-121), t. 36.

⁸⁵ *Ibidem.*

3.3. Institut jedinstvenog ugovora o radu na određeno vrijeme

Najveći problem tržišta rada EU-a predstavlja njegova segmentiranost koja za posljedicu ima sve veće zapošljavanje radnika na određeno vrijeme. Uzrok segmentiranosti nalazi se u sve većoj razlici između razine prava koja su zajamčena radnicima na određeno i na neodređeno vrijeme, koja proizlazi iz neusklađenosti u reguliranju različitih ugovora o radu.⁸⁶ Potaknuta stanjem na tržištu rada, Europska komisija je 2011. godine predložila državama članicama usvajanje jedinstvenog ugovora o radu na neodređeno vrijeme kao novog oblika ugovora koji bi poslodavce naveo na zapošljavanje radnika na dulje vrijeme. Također, predviđena je stupnjevita zaštita radnog odnosa koja bi se povećavala razmjerno duljini trajanja radnog odnosa. Svrha takvog ugovora bila bi da nestane razlika između statusa radnika koji rade na određeno i onih koji rade na neodređeno vrijeme, da se potakne poslodavce na zapošljavanje u stalnom radnom odnosu te da im se istovremeno omogući da predvide troškove vezane uz prestanak ugovora o radu.⁸⁷ Ugovor bi se sastojao od početne i stabilne etape. U početnoj bi se zaštita od otkaza i pravo na otpremninu postepeno povećavali dok bi u stabilnoj etapi radnici ostvarivali svoja prava u punom opsegu.⁸⁸

Prijedlog uvođenja novog jedinstvenog ugovora o radu izazvao je brojne kritike teoretičara radnog prava. Prvo, smatralo se da uvođenje jedinstvenog ugovora o radu, a istovremeno ostavljajući postojeće ugovore o radu na određeno i na neodređeno vrijeme, ne bi imalo toliko utjecaj na uklanjanje dualizma na tržištu rada pogotovo jer bi se sindikati zalagali za ugovore o radu na neodređeno vrijeme dok bi se poslodavci zalagali za ugovore o radu na određeno vrijeme.⁸⁹ Drugim riječima, mali broj radnopravnih subjekata bi se odlučio na sklapanje jedinstvenog ugovora o radu ako bi im još uvijek bila dostupna postojeća dva oblika ugovora. Drugo, sva dosadašnja postignuća u zaštiti radnika, na nacionalnoj ili europskoj razini bi nestala te bi se otvorio put samovolji poslodavaca. Treće, problematika povećanja razine prava i zaštite s trajanjem radnog odnosa može negativno utjecati na ranjive skupine radnika, prvenstveno na žene. Poslodavci često ženama nude sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme iz straha da će njihove obiteljske obveze i majčinstvo negativno utjecati na njihov

⁸⁶ Laleta, Sandra. Jedinstveni ugovor o radu. Zbornik pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 34 (2013.), 1, str. 142.

⁸⁷ *Ibidem*.

⁸⁸ *Ibidem*. str. 146.

⁸⁹ *Ibidem*. str. 154-155.

poslovni uspjeh.⁹⁰ Ideja jedinstvenog ugovora o radu nije zaživjela te se njenom uvođenju u hrvatsko radno zakonodavstvo nije pridalo značajnije pažnje.

4. HRVATSKO UREĐENJE RADA NA ODREĐENO VRIJEME

4.1. Rad na određeno vrijeme prema Zakonu o radu

Pravo na rad, prema Ustavu RH, jedno je od temeljnih gospodarskih, socijalnih i kulturnih prava čovjeka, te je svakoj osobi zajamčeno pravo na rad i na slobodu rada.⁹¹ Radni odnosi u Republici Hrvatskoj uređeni su ZR-om.⁹² ZR je opći i osnovni izvor radnog prava.⁹³ Iako je ugovor o radu temelj zasnivanja radnih odnosa u gospodarstvu te je izvor prava za ugovorne strane, u njemu nerijetko postoji upućivanje i na druge izvore radnog prava poput kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu. Hrvatski zakonodavac, s obzirom na vrijeme na koje se ugovor o radu sklapa, radi distinkciju između ugovora o radu na neodređeno vrijeme i ugovora o radu na određeno vrijeme. Prema pravnoj teoriji, ugovor o radu na određeno vrijeme smatra se ugovorom o radu na određeni ili određivi završni rok.⁹⁴ Sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme je pravilo, dok je sklapanje ugovora na određeno vrijeme iznimka. Unatoč tome što je ugovor o radu na određeno vrijeme predviđen kao iznimka, u praksi se pojavljivao kao pravilo jer je većina ugovora sklopljenih u posljednje vrijeme bila ugovor na određeno vrijeme.⁹⁵ Prema čl. 12. st. 1. ZR, ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.⁹⁶ U čl. 11. st. 3. ZR propisana je neoboriva presumpcija da će se ugovor o radu u kojem nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatrati da je sklopljen na neodređeno vrijeme.⁹⁷ Dalje, u čl. 12. st. 2. ZR propisano je da poslodavac s

⁹⁰ Laleta, Sandra. Jedinstveni ugovor o radu. Zbornik pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, *Op. cit.*, str. 142., str. 155.

⁹¹ Ustav RH, čl. 55. st. 2.

⁹² ZR, čl. 1.

⁹³ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op.cit.*, str. 474.

⁹⁴ Bilić, Andrijana; Perkušić, Trpimir. Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada, *Op. cit.*, str. 205.

⁹⁵ Frnetić, Domagoj Franjo *et al.* Detaljni komentar zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje. Zagreb: Biblioteka Radno Pravo, 2017., str. 110.

⁹⁶ ZR, čl. 12. st. 1.

⁹⁷ Frnetić, Domagoj Franjo *et al.* Detaljni komentar zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje, *Op.cit.*, str. 109.

istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.⁹⁸ Propust ugovornih stranaka da u ugovor o radu unesu konkretni objektivni razlog, osim toga što dovodi do prekršaja poslodavca, dovodi i do zakonske presumpcije sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme.⁹⁹ Uvjet postojanja objektivnog razloga propisan je kao mjera koja mora biti u skladu sa zahtjevom Direktive 99/70/EZ za sprječavanje zlouporabe uzastopnog korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme.¹⁰⁰ Ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu može biti dulje od 3 godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom odnosno kolektivnim ugovorom.¹⁰¹ U tom smislu, ako neki posebni propis uređuje to pitanje, primjenjivat će se odredba posebnog propisa koja predstavlja *lex specialis*¹⁰² u odnosu na odredbu ZR-u.¹⁰³ Isto vrijedi i za odredbe kolektivnih ugovora, iako se takva rješenja rijetko nalaze u njima prvenstveno zato što bi to predstavljalo nepovoljniju opciju za radnika.¹⁰⁴ Ako bi ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme doseglo 3 godine, poslodavac bi radniku kao idući ugovor mogao ponuditi samo ugovor o radu na neodređeno vrijeme.¹⁰⁵ Ograničenja koja uključuju objektivne razloge i duljinu trajanja od 3 godine ne odnose se na prvi ugovor o radu, što znači da se prvi ugovor može sklopiti i na npr. 8 godina. To znači da bi radnik, zaposlen radi izvršenja određenog projekta, mogao odraditi svih ugovorenih 8 godina, ali ako taj projekt ne bi bio gotov u tom roku, poslodavac mu više ne bi mogao ponuditi sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. To nipošto ne sprječava poslodavca da istog radnika zaposli na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Iako se prema čl. 12. st. 4. ZR-a ograničenja koja uključuju objektivne razloge i duljinu trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme ne odnose na prvi ugovor o radu, to ne znači da prvi ugovor o radu nema nikakva ograničenja. Na njega se svakako primjenjuje

⁹⁸ ZR, čl. 12. st. 2.

⁹⁹ Vidović, Ante. Novosti u Zakonu o radu – ugovor o radu na određeno, probni rad i druge promjene. Računovodstvo, revizija i financije, 23 (2013.), 8, str. 222.

¹⁰⁰ Milković, Darko. Sporna pitanja novog Zakona o radu (probni rad, ugovor o radu na određeno vrijeme, privremeno ustupanje radnika, prestanak radnog odnosa i dr.). Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse : građansko, trgovačko, radno i procesno pravo u praksi : godišnjak, 22 (2015.), str. 141.

¹⁰¹ ZR, čl. 12. st. 3.

¹⁰² Posebni zakon koji ima prednost u primjeni nad općim zakonom tj. *lex generalis*. U konkretnom slučaju *lex generalis* je Zakon o radu.

¹⁰³ Tako primjerice, Stečajni zakon (NN 71/15, 104/17, 36/22, dalje: SZ) u čl. 191. st. 5. dopušta stečajnom upravitelju da radi završetka započetih poslova i otklanjanja moguće štete, na temelju odobrenja suda, sklapa nove ugovore o radu na određeno vrijeme bez ograničenja koji su za ugovor o radu na određeno vrijeme propisani općim propisom o radu tj. ZR-om.

¹⁰⁴ Frnetić, Domagoj Franjo *et al.* Detaljni komentar zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje. *Op. cit.*, str. 114.

¹⁰⁵ Maksimalno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, <https://uznr.mrms.hr/maksimalno-trajanje-ugovora-o-rad-na-odredeno-vrijeme/>, (04.11.2022.)

čl. 12. st. 1. ZR. u kojem se propisuje da je sklapanje ugovora o radu na određeno iznimka pa prema tome poslovi za koje je sklopljen ugovor na određeno po prirodi ne bi trebali biti trajni i stalni.¹⁰⁶ U skladu s Direktivom, definirano je što ugovore čini uzastopnima. Naime, prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine. U javnosti se ističe kako poslodavci pokušavaju "izigrati" sustav¹⁰⁷ tako da između uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme koji su trajali sveukupno 3 godine, naprave stanku od minimalno 2 mjeseca između kojih zaposle radnika opet na određeno vrijeme kako njihov radni odnos ne bi prerastao u radni odnos na neodređeno vrijeme.¹⁰⁸ Neki poslodavci nakon isteka ugovora istog radnika zaposle preko drugog pravnog subjekta ili preko agencije za privremeno zapošljavanje.¹⁰⁹ Sudska praksa je pokazala da su uočene praznine u regulaciji rada na određeno, što omogućava njegovu zloupotrebu od strane poslodavca.¹¹⁰ Čl. 12. st. 5. ZR navodi da se svaka dopuna i izmjena ugovora koja utječe na produljenje trajanja tog ugovora smatra svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Svrha te odredbe je da se onemogući zloraba i manipulacija izmjenama tj. dopunama sklopljenog ugovora. ZR također propisuje i prekršajne odredbe¹¹¹ kojima se sankcionira poslodavca koji krši odredbe ZR koje se odnose na ugovor o radu na određeno vrijeme.

¹⁰⁶ Frnetić, Domagoj Franjo *et al.* Detaljni komentar zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje. *Op. cit.*, str. 111.

¹⁰⁷ Prvenstveno se misli na čl. 12. st. 6. Zakona o radu; NN 93/14, 127/17, 98/19 te prijašnji čl. 10. st. 5. Zakona o radu; NN 38/95, 17/01, 82/01, 114/03 i 137/04

¹⁰⁸ Peček, Robert. Prerastanje ugovora o radu na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/34354>, (31.10.2022.)

¹⁰⁹ Brnardić, Sunčica. Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada. *Op. cit.*, str. 39.

¹¹⁰ Kotulovski, Karla. Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji – univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja. *Zagrebačka pravna revija*, 10 (2021.), 1, str. 81.

¹¹¹ Čl. 228. st. 1. t. 1. ZR glasi: (1) Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba: 1) ako s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivni razlog, ili ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivni razlog, ili ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, traje neprekidno duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom (članak 12. stavci 2. i 3.).

4.1.1. Opravdani razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Zamjena privremeno nenazočnog radnika opravdan je razlog kao jedina specificirana okolnost u ZR koja dopušta sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na dulje vrijeme od propisanih 3 godine. U tom slučaju vremensko ograničenje isključeno je kako za prvi, tako i za ostale ugovore o radu te je njihovo trajanje određeno povratkom odsutnog radnika.¹¹² Takva formulacija u ugovoru o radu na određeno vrijeme mnogo je zahvalnija od navođenja konkretnog razloga odsustva radnika (npr. odsutnost zbog rodiljnog dopusta) jer se time izbjegava situacija da se mora sklopiti još jedan ugovor o radu na određeno vrijeme do koje može doći ako nastanu drugi razlozi izostanka odsutnog radnika (npr. godišnji odmor ili bolovanje). Sudovi su odbijali zahtjeve radnika koji su smatrali da je ugovor o radu na određeno vrijeme prerastao u ugovor o radu na neodređen vrijeme zato jer su koristili godišnji odmor nakon ugovorenog proteka ugovora na određeno uz obrazloženje da se nije radilo o produženju ugovora o radu jer radnici u tom produženom razdoblju nisu obavljali faktični rad.¹¹³ Autori knjige Detaljni komentar zakona o radu smatraju da, ukoliko je sklopljen prvi ugovor na određeno na dulje od 3 godine, utoliko se neće moći sklopiti daljnji ugovori na određeno osim zbog zamjene odsutnog radnika.¹¹⁴ Zakonodavac je imao namjeru poduprijeti sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, ali u isto vrijeme i spriječiti njegovu zloupotrebu na način da se smanji broj takvih ugovora koji se sklapaju na kratko vremensko razdoblje.¹¹⁵ Postavlja se pitanje što se događa s ugovorom o radu na određeno vrijeme koji je sklopljen radi zamjene privremeno nenazočnog radnika ako radniku kojeg mijenja prestane ugovor o radu (npr. zbog otkaza, smrti, trajne nesposobnosti)? U tom slučaju i radniku koji mijenja odsutnog radnika prestaje radni odnos jer više nema radnika kojega zamjenjuje.¹¹⁶ S obzirom da je privremeno nenazočnom radniku prestao ugovor o radu, više nema potrebe za njegovom zamjenom.¹¹⁷

Jedan od opravdanih razloga za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme je obavljanje posla koje nije stalno. Može biti riječ o povećanoj narudžbi, sezonskom ili trenutnom

¹¹² Frnetić, Domagoj Franjo *et al.* Detaljni komentar zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje. *Op. cit.*, str. 113.

¹¹³ Rožman, Krešimir. Ugovor o radu na određeno vrijeme prema Zakonu o radu. *Radno pravo*, (2015.), 1, str. 21-22.

¹¹⁴ Frnetić, Domagoj Franjo *et al.* Detaljni komentar zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje. *Op. cit.*, str. 115.

¹¹⁵ Milković, Darko. Sporna pitanja novog Zakona o radu (probni rad, ugovor o radu na određeno vrijeme, privremeno ustupanje radnika, prestanak radnog odnosa i dr.). *Op. cit.*, str. 144

¹¹⁶ *Ibidem.*, str. 144-145.

¹¹⁷ Jelinović, Vedran. Sklapanje i prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme. *Financije, pravo i porezi: Radno pravo*. 12 (2018.), str. 229.

povećanju posla ili nekakvom projektu. U praksi se uobičajilo kao opravdani razlog naznačiti privremeno povećanje opsega posla. S jedne strane, taj razlog nije dovoljno konkretno naznačen te ga inspektori rada više ne prepoznaju kao opravdani razlog u smislu čl. 12. ZR.¹¹⁸ S druge strane, prema praksi Vrhovni sud Republike Hrvatske (dalje: VSRH), tako formulirani razlog uzima se kao opravdani razlog za novi ugovor o radu na određeno vrijeme.¹¹⁹ VSRH je također izrekao da prestanak radnog odnosa ne mora biti opravdan samo rokom koji je određen kalendarski nego prestanak može biti određen i kada prestane potreba za obavljanjem određenog posla.¹²⁰ Visoki prekršajni sud RH utvrdio je da poslodavac mora navesti razloge kojima argumentira opravdanost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme.¹²¹ Također je izrazio shvaćanje da ukazana potreba za nastavkom rada predstavlja općenitu formulaciju pa stoga nikako ne ukazuje na opravdani razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.¹²² Okolnost bi se trebala što preciznije specificirati kako ne bi došlo do spora između subjekata koji su sklopili ugovor. Zato i teoretičari radnog prava smatraju da je poželjno slijediti komparativna rješenja drugih država u kojima se u zakonskoj odredbi konkretno nabrajaju objektivne okolnosti te se uvodi dodatno ograničenje njihovog trajanja i broj dopuštenih sklapanja ugovora.¹²³

4.1.2. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme

Zakonodavac ne radi razliku između načina prestanka ugovora o radu na određeno i na neodređeno vrijeme, a najčešći načini prestanka ugovora na određeno vrijeme su istek vremena, sporazum i otkaz. Trudnoća, otvoreno bolovanje ili korištenje nekog prava iz Zakona o roditeljskim potporama ne utječu na prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme istekom vremena.¹²⁴ S obzirom da je pravo na otpremninu povezano s neskrivljenim otkazom od strane poslodavca, radnik nema pravo na otpremninu nakon isteka vremena na koji je ugovor sklopljen bez obzira koliko je dugo radni odnos trajao.¹²⁵

¹¹⁸ Milković, Darko. Sporna pitanja novog Zakona o radu (probni rad, ugovor o radu na određeno vrijeme, privremeno ustupanje radnika, prestanak radnog odnosa i dr.). *Op. cit.*, str. 141.

¹¹⁹ VSRH, Revr-1359/10-2 od 4.11.2010.

¹²⁰ VSRH, Revr-1359/10-2 od 4.11.2010. Također: VSRH, Revr-296/06 od 18.5.2006.

¹²¹ Visoki prekršajni sud, Gž-739/16 od 25.5.2017

¹²² Visoki prekršajni sud, Gž-468/17 od 25.5.2017

¹²³ Brnardić, Sunčica. Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada. *Op. cit.*, str. 39.

¹²⁴ Jelinović, Vedran. Sklapanje i prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme. *Op. cit.*, str. 228.

¹²⁵ Brnardić, Sunčica. Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada, *Op. cit.*, str. 34.

Posebno je zanimljiv čl. 12. st. 7. ZR koji propisuje: „ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme". Riječ je o pretvaranju ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. To je zapravo neoboriva presumpcija koja poslodavcima ne omogućava dokazivanje da su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme.¹²⁶ Pokrenuto je mnogo sudskih postupaka vezano za tu odredbu. Smisao te odredbe je da se pruži zaštita radnicima koji imaju uzastopno sklopljene ugovore o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem koji izbjegava sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme.¹²⁷ Stranke često zbog nerazumijevanja te odredbe i krivo postavljenog tužbenog zahtjeva gube sudske sporove. U tužbenom zahtjevu, ne bi se trebalo od suda tražiti da naloži poslodavcu da sklopi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, nego da utvrdi postojanje tog ugovora.¹²⁸ Tako je Županijski sud u Zagrebu istaknuo da niti jedna stranka ne može drugu stranku siliti na sklapanje ugovora o radu jer je riječ o ugovornom odnosu u koji stranke stupaju svojom slobodnom voljom.¹²⁹ Sud bi trebao deklaratornom presudom utvrditi postojanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme jer su se ispunile zakonske pretpostavke iz čl. 12. st. 7. ZR, a ne naložiti poslodavcu da sklopi novi ugovor o radu na određeno vrijeme.

Mnogo je slučajeva u praksi da radnik i nakon prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme nastavi dolaziti na posao jer nije primio nikakvu obavijest od poslodavca. VSRH je u jednoj presudi objasnio da činjenica da je radnik dva dana nakon prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme samoinicijativno obavljao poslove, nema značaj nastavka rada kod poslodavca.¹³⁰ Nasuprot takvoj odluci, u drugom je slučaju poslovođa poslodavca uputio radnika na rad nakon isteka ugovora bez prethodnog dogovora o detaljima ugovora o radu. U trenutku kad mu je poslodavac ponudio ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik je već radio tjedan dana, te je odbio potpisati takav ugovor smatrajući da njegov slučaj spada pod situaciju pretvaranja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme iz čl. 12. st. 7. ZR. VSRH zauzeo je stav da radnik (tužitelj) ne može snositi posljedice propusta poslodavca da pravovremeno ponudi sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme s obzirom

¹²⁶ Šarić, Dunja. "Prerastanje" ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. *Op. cit.*, str. 174.

¹²⁷ VSRH, Revr-433/18 od 11.3.2020.

¹²⁸ Frnetić, Domagoj Franjo et al. Detaljni komentar zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje. *Op. cit.*, str. 118.

¹²⁹ Županijski sud u Zagrebu, Gžr-9/12-2 od 17.7.2012.

¹³⁰ VSRH, Revr-1417/13 od 23.9.2014.

na činjenicu da radnik već tjedan dana dolazi na posao i radi te je time je zaštitio radnika.¹³¹ Isto tako, može se dogoditi da, u većim tvrtkama u kojima ima puno radnika, radnik kojemu je prestao ugovor o radu na određeno vrijeme samo nastavi dolaziti na posao a da to poslodavac ne primijeti. U tom slučaju postavlja se pitanje: je li došlo do pretvaranja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme? Iako iz zakonske odredbe proizlazi da se radni odnos nastavlja putem ugovora o radu na neodređeno vrijeme, taj se radni odnos mora temeljiti i na suglasnoj volji stranaka, koja u konkretnom slučaju nije izražena niti prešutno, niti konkludentnim radnjama. Niti radnicima nije dopuštena zloraba čl. 12. st. 7. ZR. U tom kontekstu, VSRH je u svojoj presudi naveo da, ako su poslodavac i radnica nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme pregovarali o sklapanju novog ugovora o radu, ali nisu sklopili sporazum, nije došlo do prerastanja u ugovor na neodređeno vrijeme samo zato što je radnica faktično nastavila raditi kod poslodavca jer nije postojalo niti prešutno odobrenje poslodavca za njezin faktični rad.¹³² Takvom odlukom sud je onemogućio zlorabu instituta rada na određeno vrijeme i od strane radnice. Županijski sud u Bjelovaru izrekao je da se ne smatra da je radnik nastavio s radom radi izvršavanja radnih zadataka i poslova zbog kojih je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ako je nakon isteka ugovora nastavio koristiti bolovanje odnosno godišnji odmor, tako da u tom slučaju ne dolazi do pretvaranja ugovora o radu na određeno u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.¹³³ VSRH također navodi da je dovoljno da se ispuni jedna pretpostavka iz čl. 12. st. 7. (da je ugovor o radu sklopljen protivno odredbama ZR ili da radnik nastavi raditi kod poslodavca nakon prestanka ugovora) kako bi ugovor o radu na određeno vrijeme prerastao u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, tj. ne moraju kumulativno biti ispunjene obje pretpostavke.¹³⁴ Još jedno od pitanja koja su se često pojavljivala u praksi bilo je treba li poslodavac obavijestiti radnika o prestanku radnog odnosa? Iako VSRH jasno zauzima stajalište da ne mora jer ugovor o radu prestaje po samom zakonu i to istekom vremena na koje je sklopljen, bilo bi poželjno obavijestiti radnika makar i usmeno kako bi se sa sigurnošću otklonile sve sumnje.¹³⁵ S obzirom da nije potrebno obavijestiti radnika onda nije potrebno donositi niti posebnu odluku o prestanku radnog odnosa.¹³⁶

¹³¹ VSRH, Revr-399/15 od 29.10.2015.

¹³² VSRH, Revr-769/11 od 13.11.2012.

¹³³ Županijski sud u Bjelovaru, Gž-249/05 od 28.4.2005.

¹³⁴ VSRH, Revr-785/13-2 od 11.3.2015.

¹³⁵ VSRH, Revr-1417/13 od 23.9.2014. Sud dalje navodi da ta obavijest svakako niti u sadržajnom, niti u formalnom smislu ne predstavlja otkaz ugovora o radu.

¹³⁶ VSRH, Revr-418/14 od 29.04.2015.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može prestati i sporazumom između radnika i poslodavca. Sporazum je rezultat slobodne i suglasne volje radnika i poslodavca pa ako radnik odbije sklopiti takav sporazum, to ne smije imati negative posljedice za njega.¹³⁷ Ako radni odnos prestane sporazumom, ne primjenjuje se otkazni rok jer radnik i poslodavac suglasno utvrđuju dan prestanka radnog odnosa.¹³⁸ Bilo bi poželjno samim sporazumom urediti pitanje korištenja godišnjeg odmora, tj. hoće li nakon prestanka radnog odnosa poslodavac isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili će radnik iskoristiti godišnji odmor do prestanka ugovora o radu.¹³⁹ Ukoliko su radnik i poslodavac sklopili sporazum o prestanku radnog odnosa, utoliko radnik nema pravo na otpremninu, no i u tom slučaju, otpremnina se može ugovoriti.¹⁴⁰

Otkaz je, također, jedan od načina prestanka ugovora o radu. U pravilu, riječ je o izvanrednom otkazu, a redovitim otkazom može se otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena sklopljenim ugovorom.¹⁴¹ Ako stranke nisu predvidjele tu mogućnost ugovorom, takav otkaz bio bi nedopušten.¹⁴² Radnik ima pravo na otpremninu čiji se iznos određuje s obzirom na vremensko trajanje radnog odnosa, ako mu otkazuje poslodavac nakon dvije godine neprekidnog rada.¹⁴³ Slijedom navedenog, poslodavcu će biti povoljnije dati otkaz radniku koji je zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme jer su propisani "blaži" uvjeti u odnosu na radnika koji radi na neodređeno vrijeme uzimajući u obzir da je najčešće takav radnik kraće vremensko razdoblje zaposlen kod poslodavca. Vjerojatno je da će radnik na određeno vrijeme imati kraći otkazni rok i manju otpremninu sukladno vremenskom trajanju radnog odnosa.

4.1.3. Uvjeti rada radnika koji rade na određeno vrijeme

Prema ZR-u, poslodavac mora radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada koji su osigurani radniku koji je sklopio

¹³⁷ Milković, Darko. Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 37 (2016.), 1, str. 701.

¹³⁸ Jelinović, Vedran. Sklapanje i prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme. *Op. cit.*, str. 230.

¹³⁹ Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno čl. 78. ZR.

¹⁴⁰ Jelinović, Vedran. Sklapanje i prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme. *Op. cit.*, str. 230.

¹⁴¹ ZR, čl. 118.

¹⁴² Posebni zakon može ovlastiti poslodavca da otkáže ugovor. Tako SZ u čl. 191. st. 2. i 3. propisuje: (2) Otvaranje stečajnog postupka poseban je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. (3) Nakon otvaranja stečajnog postupka stečajni upravitelj u ime dužnika poslodavca i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na ugovoreno trajanje ugovora i bez obzira na zakonske ili ugovorene odredbe o zaštiti radnika.

¹⁴³ ZR, čl. 126.

ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.¹⁴⁴ Ta se odredba direktno povezuje sa spomenutim čl. 4. Direktive 99/70/EU (načelo nediskriminacije). Ako takvog radnika nema kod poslodavca, dužan je osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.¹⁴⁵ Ako niti kolektivnim ugovorom nisu uređeni uvjeti rada, dužan je osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.¹⁴⁶ Također, poslodavac ima obvezu obavijestiti radnika o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Identična dužnost propisana je čl. 6. Direktive 99/70/EZ. Takvom obvezom koja je nametnuta poslodavcu, indirektno se implicira da je rad temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme povoljnija opcija za radnika od rada temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme.

4.2. Zastupljenost rada na određeno vrijeme u Hrvatskoj

Hrvatska je zasigurno u samome vrhu u EU po udjelu radnika zaposlenih na određeno vrijeme. Prema podacima EUROSTAT-a, u 2017. godini od ukupnog broja zaposlenih 20.6% bili su radnici na određeno.¹⁴⁷ Kada je riječ o mlađoj populaciji, 2014. godine Hrvatska je nadmašila europski prosjek po broju privremeno zaposlenih, dok je 2016. godine veći postotak mladih bio zaposlen na određeno vrijeme nego na neodređeno vrijeme. Par godina nakon, konkretnije 2019. godine, broj zaposlenih na određeno malo se smanjio, te je u ukupnom broju zaposlenih iznosio 42%, odnosno oko četiri od deset osoba mlađih od 29 godina bilo je u privremenom obliku zaposlenosti.¹⁴⁸ Između 80% i 90% privremeno nezaposlenih navodi nemogućnost pronalaska stalnog posla kao razlog zbog kojeg su do sada radili na određeno vrijeme. Posebno zabrinjava podatak da je 8 od 10 privremenih ugovora bilo sklopljeno na vrijeme kraće od godinu dana.¹⁴⁹ Konkretno, ugovora koji traju do tri mjeseca u Hrvatskoj je 4.2%, što znači da je na vrhu ljestvice europskih država po udjelu takvih ugovora o radu jer

¹⁴⁴ ZR, čl. 13. st. 1.

¹⁴⁵ *Ibidem.*, čl. 13. st. 2.

¹⁴⁶ *Ibidem.*, čl. 13. st. 3.

¹⁴⁷ How common is temporary employment in your country?, *Op. cit.*, u bilj. 10

¹⁴⁸ Ostojić, Jelena. Prekarizacija rada u Hrvatskoj, *Op. cit.*, str. 22-23.

¹⁴⁹ *Ibidem.*, str. 23-25.

prosjek u EU iznosi 1.7%.¹⁵⁰ Kratkotrajni ugovori predstavljaju posebnu nesigurnost za radnike jer im ne omogućavaju nikakvo dugoročno planiranje životnih odluka. Većina radnika na određeno vrijeme zaposlena je u privatnom sektoru i to najviše u poljoprivredi, graditeljstvu, trgovini, turizmu, ugostiteljstvu i transportu.¹⁵¹ Može se uočiti povezanost između veličine tvrtke i udjela zaposlenih na određeno vrijeme. Ako je tvrtka manja, vjerojatnije će imati više ugovora o radu na određeno vrijeme.¹⁵² Zanimljiva je činjenica da su u 2007. godini ugovori o radu na određeno vrijeme bili pravilo i su premašivali broj ugovora o radu na neodređeno vrijeme.¹⁵³

Ne treba izostaviti psihološke aspekte utjecaja rada na određeno za radnike. Većina osoba koje su zaposlene na određeno vrijeme smatraju da su marginalizirani kako u poslovnom, tako i u privatnom životu, što se javlja kao posljedica prirode privremenog zaposlenja, te su mnogo nezadovoljnije radnim mjestom u odnosu na osobe koje rade na neodređeno vrijeme.¹⁵⁴ Profesionalne aspiracije mladih su sigurnost radnog mjesta, prijateljska i ugodna radna atmosfera te visoka plaća.¹⁵⁵ S obzirom da mladi najčešće rade na nesigurnim radnim mjestima, njihovi radni uvjeti su suprotni od njihovih profesionalnih preferencija. Prema istraživanju Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu 50% sudionika istraživanja svoj rad na određeno vrijeme doživljavaju kao probni rok.¹⁵⁶ Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji s Hrvatskom udrugom poslodavaca proveo je Anketu poslodavaca o obliku planiranog zapošljavanja u kojoj je utvrđeno da je 72.8% poslodavaca predviđalo zapošljavanje na određeno vrijeme u 2017. godini.¹⁵⁷ Takvi podaci ukazuju na to da je rad na određeno vrijeme izuzetno prisutan u Hrvatskoj, pa s obzirom da nema naznaka skorom smanjenju stope rada na određeno, potrebno

¹⁵⁰ Grgas, Gordana; Penić, Goran. Donosimo sve detalje novog Zakona o radu: Šef i dalje može nakon posla zvati zaposlenika, dostupno na: <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/donosimo-sve-detalle-novog-zakona-o-radu-sef-i-dalje-moze-nakon-posla-zvati-zaposlenika-15254857>, (22.11.2022.)

¹⁵¹ Butković, Hrvoje; Samardžija, Višnja. Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima, *Op. cit.*, u bilj. 18, str. 36.

¹⁵² Butković, Hrvoje; Samardžija, Višnja. Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima, *Op. cit.*, u bilj. 18, str. 36.

¹⁵³ Šarić, Dunja. "Prerastanje" ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. *Op. cit.*, str. 172.

¹⁵⁴ Brnardić, Sunčica. Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada, *Op. cit.*, str. 35.

¹⁵⁵ Ilišin, Vlasta. Neki problemi društvene integracije mladih u Hrvatskoj, u: Puljiz, Vlado. Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske, Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, 2019., str. 174.

¹⁵⁶ Jaklin, Katarina; Matković, Teo. Istraživanje iskustva rada na određeno u Hrvatskoj: (ne) jednakosti postupanja i perspektive radnika, u: Matković, Teo *et al.* Raditi na određeno: Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj. Zagreb: Biblioteka Posebna izdanja, 2022., str. 84.

¹⁵⁷ Anketa poslodavaca 2017., https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/sb_ap_2017_slavonski_brod-1.pdf, (5.11.2022.)

je više pažnje uložiti u adekvatnu regulaciju tog područja i stati u zaštitu radnika kao slabije strane u radnom odnosu.

5. IZMJENE I DOPUNE ZAKONA O RADU

Novi standardi obvezujućih akata Europske unije i suvremene okolnosti zahtijevaju prilagodbu nacionalnog radnog zakonodavstva.¹⁵⁸ S obzirom na stanje hrvatskog zakonodavstva u području rada na određeno (kao i ostalih dijelova radnog prava), javila se potreba za reformom njegovog uređenja. Kao dio Programa Vlade Republike Hrvatske 2020.-2024., iz programskog područja 1.1 Očuvanje radnih mjesta i socijalna sigurnost; Poticanjem rada, zapošljavanja i rast plaće pokreće se redefiniranje radnog zakonodavstva, a kojega je cilj, u dogovoru sa socijalnim partnerima, pružiti efikasan okvir koji će biti usmjeren na zaštitu radnika i poduzetnika te poticanje poduzetničke aktivnosti i zapošljavanja uz osiguranje dostojanstvenih uvjeta rada.¹⁵⁹ Na izmjenama Zakona o radu prije dvije godine počela je raditi radna skupina sastavljena od predstavnika Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, Hrvatske udruge poslodavaca i sindikalnih središnjica.¹⁶⁰ Vremenom se ambicija radne skupine povećala, pa je plan jedno vrijeme bio donijeti novi cjeloviti Zakon o radu, ali je zbog nedostatka vremena ipak odlučeno da će za prvu ruku biti predložene izmjene i dopune Zakona o radu.¹⁶¹ Pregovori su se sastojali od dvije faze, konzultacijske i pregovaračke.¹⁶² U konzultacijskoj se raspravljalo o sveobuhvatnim izmjenama i kako je spomenuto, donošenju novog zakona, dok je u pregovaračkoj odlučeno da će se zakon samo izmijeniti i dopuniti.¹⁶³ Tekst je u srpnju 2022. godine upućen na javno savjetovanje koje je trajalo oko mjesec dana.¹⁶⁴ Tijekom javnog savjetovanja zabilježeno je 744 komentara, ali većina primjedbi i prijedloga nije prihvaćena. Iako okolnosti na tržištu rada upućuju na to da bi

¹⁵⁸ Rožman, Krešimir. Što nas očekuje od predviđenih izmjena i dopuna Zakona o radu?, *Radno pravo*. 12 (2022.), 9, str. 4.

¹⁵⁹ E-savjetovanja: Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, dostupno na: <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21184>, (21.11.2022.)

¹⁶⁰ Rožman, Krešimir. Što nas očekuje od predviđenih izmjena i dopuna Zakona o radu?, *Op. cit.*, str. 4.

¹⁶¹ *Ibidem*.

¹⁶² Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu, <https://www.sgim.hr/prijedlog-izmjena-i-dopuna-zakona-o-radu/5708/>, 20.11.2022.

¹⁶³ *Ibidem*.

¹⁶⁴ Pokrenuto e-Savjetovanje o izmjenama Zakona o radu, <https://www.sdlsn.hr/pokrenuto-e-savjetovanje-o-izmjenama-zakona-o-radu/>, (21.11.2022.)

smjer izmjena trebao ići u smjeru što veće fleksibilnosti, predložene izmjene, na sreću radnika, ukazuju na bitno ograničenje rada na određeno vrijeme.

Prva novost je ta da će svaki ugovor o radu na određeno vrijeme morati imati objektivan razlog, uključujući i prvi ugovor o radu na određeno vrijeme.¹⁶⁵ Ova odredba svakako upućuje na to da je intencija predlagatelja ugovor o radu na određeno vrijeme još više utvrditi kao iznimku jer će poslodavci morati imati opravdan razlog za prvi ugovor koji u praksi najčešće nije niti postojao, nego je poslodavcima više odgovaralo sklapati ugovore na određeno vrijeme. Nadalje, postavlja se vremensko ograničenje za sklapanje ugovora o radu na 3 godine, koje će se također odnositi i na prvi ugovor o radu na određeno vrijeme.¹⁶⁶ Još jedna novost je da će se moći sklopiti najviše tri ugovora o radu na određeno vrijeme. No, uvode se iznimke na koje se neće odnositi ograničenje vremenskog trajanja ugovora i broja sklopljenih ugovora, a to su slučajevi:

- (1) zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- (2) ugovora o radu sa stranim državljaninom,
- (3) rad na projektu koji uključuje financiranje iz fondova EU,
- (4) te ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.¹⁶⁷

Na taj način Hrvatska je usvojila sve tri mjere protiv sprječavanja zlouporabe uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme propisane Direktivom 99/70/EZ. Dalje, ako se ispuni jedna od pretpostavki, protek roka od tri godine ili 3 sklopljena ugovora, poslodavac će s radnikom moći sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme tek nakon prekida od 6 mjeseci.¹⁶⁸ Novost se uvodi i s obzirom na uvjete rada radnika koji rade na određeno vrijeme. Naime, ako je radnik zaposlen kod poslodavca dulje od 6 mjeseci i kojem je razdoblje probnog rada završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavcu se nameće dužnost razmatranja sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme, pa ako nije u mogućnosti sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, mora najmanje jednom u kalendarskoj godini radniku dostaviti obrazloženi odgovor u roku od 30 dana od zaprimanja

¹⁶⁵ E-savjetovanja: Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *Op. cit.* u bilj. 160

¹⁶⁶ *Ibidem.*

¹⁶⁷ *Ibidem.*

¹⁶⁸ *Ibidem.*

zahtjeva.¹⁶⁹ Na taj se način radniku omogućava prelazak na sigurniji oblik zaposlenja.¹⁷⁰ Prema dosadašnjem uređenju, kako je ranije spomenuto, ugovor o radu na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena samim ugovorom. Izmjenama je predloženo brisanje te odredbe, što bi značilo da će se svaki ugovor o radu na određeno vrijeme moći redovito otkazati, a cilj brisanja navedene odredbe je usklađivanje s odredbom Zakona kojom se propisuje mogućnost otkazivanja ugovora o radu od strane radnika i poslodavca. Što se tiče probnog rada, ukoliko je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, utoliko trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla kojeg radnik obavlja.¹⁷¹ Pozitivna strana je što se uvodi razmjernost, a negativna što nisu navedeni nikakvi kriteriji takve razmjernosti.¹⁷²

U okviru savjetovanja oko izmjena i dopuna ZR, Hrvatska udruga poslodavaca stava je da nisu dobili moderan zakon jer je riječ o "diskriminativnim odredbama kojima se privilegira članove reprezentativnih sindikata" te da nikako ne podržavaju nove izmjene ZR. Također, iz Hrvatske udruge poslodavaca komentirali su kako "...Naši zaposlenici se iseljavaju u države s fleksibilnim radnim zakonodavstvom, što dokazuje da rigidan zakon ne štiti radnike nego im ograničava prostor za napredovanje i usavršavanje".¹⁷³ Poslodavci se izrazito protive ograničenju od ukupno 3 ugovora na određeno vrijeme jer se to odnosi i na povezana poduzeća, što se ne priznaje za jedinstveni staž i otpremninu.¹⁷⁴ Napominju da je već ispunjen cilj iz Nacionalnog plana oporavka i otpornosti da se privremeni ugovori o radu smanje na 17% do 2026. godine, te da zato nema potrebe za daljnjim ograničenjima ugovora o radu na određeno vrijeme. Ističu da je 2016. godine udio privremenih ugovora činio 22.2%, dok je prošle godine taj udio bio 13.5%, što ukazuje na tendenciju smanjenja broja takvih ugovora.¹⁷⁵ Primjedbe i prijedlozi socijalnih partnera, poslodavaca i sindikata, skoro uopće se nisu uvažavali, pa se može reći da je tekst gotovo isključivo djelo Ministarstva.¹⁷⁶ No, ne može se tvrditi da javno savjetovanje nije bilo ni od kakve koristi jer je kao njegov rezultat prihvaćen prijedlog da za

¹⁶⁹ E-savjetovanja: Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *Op. cit.*, u bilj. 160

¹⁷⁰ Vidas, Ivan. Istaknuto iz Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/51845>, (23.11.2022.)

¹⁷¹ E-savjetovanja: Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *Op. cit.*, u bilj. 160

¹⁷² Rožman, Krešimir. Što nas očekuje od predviđenih izmjena i dopuna Zakona o radu?, *Op. cit.*, str. 4.

¹⁷³ Sućec, Nikola. Stižu kapitalne izmjene Zakona o radu: Poslodavci nisu presretni, a ni sindikati. Što sve čeka radnike?, dostupno na: <https://www.tportal.hr/biznis/clanak/stizu-velike-izmjene-zakona-o-radu-poslodavci-nisu-presretni-a-sindikati-teku-ocekuju-pozitivne-pomake-sto-sve-ceka-radnike-foto-20221009>, (22.11.2022.)

¹⁷⁴ *Ibidem.*

¹⁷⁵ *Ibidem.*

¹⁷⁶ Rožman, Krešimir. Što nas očekuje od predviđenih izmjena i dopuna Zakona o radu?, *Op. cit.*, str. 4.

strane radnike u Hrvatskoj vrijedi ograničenje za sklapanje ugovora na određeno kao i za hrvatske radnike, čime je onemogućena njihova diskriminacija.¹⁷⁷

Savez samostalnih sindikata Hrvatske iskazuje mišljenje da je po pitanju rada na određeno to "prva izmjena ZR-a koja nije nedvojbeni sustavni udar na prava radnika".¹⁷⁸ Sindikati također ističu da je u pregovorima u kojima sudjeluju tri strane gotovo nemoguće ostvariti sve ciljeve, pa tako nacrt zakona predstavlja kompromis.¹⁷⁹ Sunčica Brnardić, izvršna tajnica za radno i socijalno pravo Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, optimistična je u pogledu smanjenja udjela ugovora o radu na određeno vrijeme, te kaže kako je: "...Ključno eliminirati praksu stalnog produživanja, u pravilu vrlo kratkih ugovora, ali i zapošljavanja radnika na određeno kako bi ga se isprobalo".¹⁸⁰ Gabrijele Galić, bivša predsjednica sindikata novinara Hrvatske, smatra da se sindikalna strana trebala još više zalagati za ograničenje fleksibilnosti rada.¹⁸¹ Predstavnik najzadovoljnije strane, ministar rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike Marin Piletić, izjavio je da zakon uvodi niz novina i da je cilj suzbiti dugogodišnje ugovore na određeno vrijeme te da se nada da će se spriječiti sklapanje neopravdanih ugovora o radu na određeno vrijeme.¹⁸² Navodi da se predloženim izmjenama stvara kvalitetan okvir za suvremeno tržište rada, te da se njima "...odgovara na ključne izazove s kojima se suočavaju radnici i poslodavci".¹⁸³ Iako je Vlada zadovoljna rezultatima rasprave, opozicija je uputila brojne kritike u kojima ističe kako smatra da nije napravljen dovoljan pomak od nesigurnih uvjeta rada te da ugovori o radu na određeno vrijeme trebaju biti iznimka i sklapati se iz točno navedenih razloga jer takvi ugovori predstavljaju glavni razlog zbog kojeg ljudi odlaze u inozemstvo.¹⁸⁴

I građani su preko e-savjetovanja sa zainteresiranom javnošću imali priliku izraziti svoje mišljenje te iskazati svoje primjedbe i prijedloge vezano za izmjene i dopune zakona. Iako su građani zbog skeptičnosti koliko se njihov glas čuje, odnosno stvarne mogućnosti utjecaja na kreiranje zakona, prilično nezainteresirani i radije promatraju sa strane nego aktivno sudjeluju,

¹⁷⁷ Grgas, Gordana; Penić, Goran. Donosimo sve detalje novog Zakona o radu: Šef i dalje može nakon posla zvati zaposlenika, *Op. cit.*, u bilj. 151

¹⁷⁸ Sućec, Nikola. Stižu kapitalne izmjene Zakona o radu: Poslodavci nisu presretni, a ni sindikati. Što sve čeka radnike?, *Op. cit.*, u bilj. 174

¹⁷⁹ *Ibidem.*

¹⁸⁰ *Ibidem.*

¹⁸¹ Zebić, Enis. Sindikati u Hrvatskoj o izmjenama Zakona o radu umjereno zadovoljni, dostupno na: <https://www.slobodnaevropa.org/a/hrvatska-zakon-o-radu-sindikati/32104388.html>, (24.11.2022.)

¹⁸² Grgas, Gordana; Penić, Goran. Donosimo sve detalje novog Zakona o radu: Šef i dalje može nakon posla zvati zaposlenika, *Op. cit.*, u bilj. 151

¹⁸³ Zebić, Enis. Sindikati u Hrvatskoj o izmjenama Zakona o radu umjereno zadovoljni, *Op. cit.*, u bilj. 182

¹⁸⁴ *Ibidem.*

javna rasprava oko konkretnog zakona izazvala je veliku pažnju i mnogo građana dalo je svoje primjedbe i prijedloge. Građani bi, očekivano, željeli više ograničiti rad na određeno, neki i do najviše godinu dana.¹⁸⁵ Erste banka spornim smatra što bi se ograničenje ugovora na određeno odnosilo i na povezane poslodavce jer takvi poslodavci u suštini često nemaju nikakve veze jedni s drugima i imaju različite ustroje, potrebe i poslove kojima se bave, tako da nema smisla ograničavati ugovore i po toj osnovi ako bi se isti radnik trebao zaposliti zbog drugačije potrebe i obavljati drugačiji posao. Udruga Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje smatra da predložene izmjene nisu dovoljno dobro rješenje za suzbijanje raširenosti rada putem ugovora na određeno, koji više pogađa žene. Naime, ističe da nisu prepoznati rodno uvjetovani problemi vezani uz ugovor na određeno jer, promatrajući trendove na trogodišnjoj razini (2019.-2021.), uočava se da je broj žena koji ulazi u evidenciju nezaposlenih, nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, u prosjeku 64% veći od broja muškaraca, dok u 2021. taj broj iznosi čak 80%. Također, napominje da bi bilo poželjno propisati ukupan postotak radnika koji kod istog poslodavca mogu biti zaposleni na određeno vrijeme. Hrvatska odvjetnička komora smatra da odredba koja poslodavcu nameće obvezu da „najmanje jednom u kalendarskoj godini dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana, od dana zaprimanja zahtjeva“ predstavlja nerazmjerne administrativne zahtjeve.¹⁸⁶ Sindikat radnika digitalnih platformi istaknuo je činjenicu od preko 700 komentara kao zabrinjavajuću. Smatra da je vrijeme savjetovanja (srpanj i kolovoz) neprikladno jer je većina ljudi na godišnjem odmoru te se ne žele u to vrijeme baviti toliko ozbiljnim pitanjima, pa uzimajući u obzir tu okolnost, broj komentara govori da je nacrt zakona očito pun manjkavosti i da bi se trebao vratiti u pregovore.¹⁸⁷ Očito je da je nacrt Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu izazvao vrlo veliku raspravu. Ta činjenica ne čudi jer je to zakon koji uređuje jako bitno područje svakodnevnog života građana. Ostaje pričekati rezultat primjene novih odredbi ZR-a o ugovoru o radu na određeno vrijeme, iako je izgledno da će se broj ugovora o radu na određeno vrijeme smanjiti.

¹⁸⁵ Zebić, Enis. Sindikati u Hrvatskoj o izmjenama Zakona o radu umjereno zadovoljni, *Op. cit.*, u bilj. 182

¹⁸⁶ E-savjetovanja: Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *Op. cit.*, u bilj. 160

¹⁸⁷ *Ibidem*.

6. ZAKLJUČAK

Unatoč tome što hrvatski zakonodavac nastoji zaštititi radnička prava, dojam koji prevladava u javnosti je da je sustav radnih odnosa naklonjen interesima poslodavca. Rad na određeno javlja se kao vrlo kontroverzna tema jer se povodom nje sukobljavaju različiti interesi poslodavaca i radnika. Poslodavci se pokušavaju prilagoditi liberalnom tržištu tražeći što više slobode kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, dok radnici zbog nesigurnosti svog zaposlenja, pokušavaju ograničiti sklapanje tih ugovora. Hrvatski zakonodavac prihvaća prijedloge i mjere koje mu na raspolaganje nudi Direktiva 99/70/EZ. Pravo EU i presude Suda EU su neizostavan uzor prilikom pravnog reguliranja rada na određeno. Smatram da bi konkretno navođenje objektivnih razloga u ZR smanjilo sklapanje ugovora na određeno. Izmjene i dopune Zakona o radu dobar su smjer zaštite radnika i ograničavanja ugovora o radu. Poslodavci bi iznimno trebali koristiti ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to imaju opravdan razlog, što u dosadašnjoj praksi nije često slučaj. Prestroga zaštita od otkaza čini ugovor o radu na neodređeno nepoželjnim za poslodavce, pa bi jedan od načina smanjenja sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme bio taj da se ublaže odredbe ZR-a o otkazu. Ako poslodavac i radnik sklope ugovor o radu na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed određen rokom, protekom tog roka prestaje radni odnos bez da se poslodavcu nameće neka dodatna obveza, dok u slučaju da je sklopljen ugovor na neodređeno a radnik ne želi pristati na sporazumni prestanak ugovora, tada će mu poslodavac morati dati otkaz te će mu morati isplatiti otpremninu. Svakako, ako bi se ublažile posljedice otkaza za poslodavca, to bi možda povećalo broj ugovora na neodređeno, ali bi istovremeno stvorilo potrebu zaštite radnika od neopravdanog dobivanja otkaza.

Također, mnogi radnici zbog straha da neće moći realizirati prava koja im po zakonu pripadaju, ne pomišljaju na upuštanje u pravni spor s poslodavcem. Veliki je problem što radnici vrlo često nisu upoznati sa svojim pravima te na koji način ih mogu ostvariti i zaštititi. Dugo trajanje sudskih postupaka, troškovi postupka, percepcija o pravosuđu kao "korumpiranom", a i često jaka pravnička struktura koja stoji iza poslodavca obeshrabruje ih da se uopće upuste u bitku protiv poslodavca. Smatram da radnicima veliku kočnicu u ostvarivanju njihovih prava predstavlja činjenica da je poslodavac "jača" strana u radnom odnosu koji često raspolaže cijelim stručnim timom u sudskom sporu. Budući da većina odraslog stanovništva u nekom razdoblju svog života ulazi na tržište rada, smatram kako je neophodno uključiti u školski program edukaciju o pravima i obavezama radnika i poslodavaca. Takva vrsta edukacije mladih

mogla bi se provoditi u sklopu zasebnog predmeta ili kao dopuna već postojećim predmetima u srednjim školama.

Iako su se prava žena tijekom zapošljavanja poboljšala tijekom godina, pitanja o planiranju trudnoće i obiteljskog života, iako su zabranjena ZR-om, nisu toliko rijetka te dovode žene u neugodne situacije. Zanimljivo je istraživanje o položaju trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada 2012. godine koje je provela Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, a u provedbi su sudjelovali Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ) i udruga Roda. Posebno zabrinjava broj žena koje smatraju da im poslodavac nije produžio ugovor o radu na određeno vrijeme zbog njihove trudnoće ili brige za malu djecu. Od 176 ispitanica koje su se našle u takvoj situaciji, njih 63,6% je odgovorilo kako smatraju da im je poslodavac uskratio produženje ugovora o radu zato što su zatrudnjele ili koristile rodiljna prava.¹⁸⁸ Očito je da se zbog prestroge zaštite od otkaza koju imaju trudnice i roditelje, destimulira poslodavce da im ponude ugovore o radu na neodređeno vrijeme. Ovi podaci nam ukazuju na jednu od prednosti ugovora na neodređeno, a to je zaštita žena u ostvarivanju prava na rodiljni dopust te zaštita od otkaza u slučaju trudnoće. Stava sam da su navedene informacije istraživanja alarmantne i da inspektori rada i pravobranitelji trebaju uložiti više pažnje upravo na tom području svog rada kako bi se najosjetljiviji članovi zajednice mogli zaštititi.

¹⁸⁸ Istraživanje: položaj trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada, dostupno na: https://www.roda.hr/media/attachments/udruga/dokumenti/analize_izvjestaji/Polo%C5%BEaj_trudnica_i_majki_sa_malom_djecom_na_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf, (24.11.2022.)

7. LITERATURA

KNJIGE I ČLANCI

1. Bejaković, Predrag. Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji. *Političke analize*, 11 (2022.), 41
2. Bilić, Andrijana; Perkušić, Trpimir. Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada, *Mostariensia : časopis za društvene i humanističke znanosti*, 20 (2016.), 1-2
3. Brnardić, Sunčica. Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada, u: Matković, Teo et al. *Raditi na određeno: Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj*. Zagreb: Biblioteka Posebna izdanja, 2022.
4. De Cuyper, Nele et al. Felt job insecurity and union membership : the case of temporary workers. *Društvena istraživanja*, 23 (2014.), 4
5. De la Porte, Caroline; Emmenegger, Patrick. The Court of Justice of the European Union and Fixed-term Work: Putting a Brake on Labour Market Dualization?, *Journal of European Social Policy*, 27 (2017.), 3
6. Frnetić, Domagoj Franjo et al. Detaljni komentar zakona o radu – dopunjeno i izmijenjeno izdanje. Zagreb: Biblioteka Radno Pravo, 2017.
7. Grgić, Andrea; Potočnjak, Željko. Radno pravo, u: Josipović, Tatjana et. al. *Privatno pravo Europske Unije – posebni dio*. Zagreb: Narodne novine, 2022.
8. Ilišin, Vlasta. Neki problemi društvene integracije mladih u Hrvatskoj, u: Puljiz, Vlado. *Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske*, Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, 2019.
9. Jaklin, Katarina; Matković, Teo. Istraživanje iskustva rada na određeno u Hrvatskoj: (ne) jednakosti postupanja i perspektive radnika, u: Matković, Teo et al. *Raditi na određeno: Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj*. Zagreb: Biblioteka Posebna izdanja, 2022.
10. Jelinović, Vedran. Sklapanje i prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme. *Financije, pravo i porezi: Radno pravo*. 12 (2018.)
11. Kotulovski, Karla. Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji – univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja. *Zagrebačka pravna revija*, 10 (2021.), 1

12. Laleta, Sandra. Jedinstveni ugovor o radu. Zbornik pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 34 (2013.), 1
13. Lo Faro, Antonio; Robin-Olivier, Sophie. Atypical forms of employment, u: Jaspers, Teun; Pennings, Frans; Peters, Saskia. European Labour Law. Intersentia, 2019.
14. Milković, Darko. Sporna pitanja novog Zakona o radu (probni rad, ugovor o radu na određeno vrijeme, privremeno ustupanje radnika, prestanak radnog odnosa i dr.). Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse : građansko, trgovačko, radno i procesno pravo u praksi : godišnjak, 22 (2015.)
15. Milković, Darko. Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 37 (2016.), 1
16. Ostojić, Jelena. Prekarizacija rada u Hrvatskoj, u: Matković, Teo et al. Raditi na određeno: Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj. Zagreb: Biblioteka Posebna izdanja, 2022.
17. Pennings, Frans; Peters Saskia. An introduction to European labour law, u: Jaspers, Teun; Pennings, Frans; Peters, Saskia. European Labour Law. Intersentia, 2019.
18. Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet, 2004.
19. Rožman, Krešimir. Što nas očekuje od predviđenih izmjena i dopuna Zakona o radu?, Radno pravo. 12 (2022.), 9
20. Rožman, Krešimir. Ugovor o radu na određeno vrijeme prema Zakonu o radu. Radno pravo, (2015.), 1
21. Šarić, Dunja. "Prerastanje" ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Računovodstvo i financije, 63 (2017.), 3
22. Vidović, Ante. Novosti u Zakonu o radu – ugovor o radu na određeno, probni rad i druge promjene. Računovodstvo, revizija i financije, 23 (2013.), 8

PRAVNI IZVORI

1. Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.07.1999., str. 43-48; posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228-233.)
2. Direktiva 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105-121)
3. Zakon o radu (NN 38/95, 17/01, 82/01, 114/03, 137/04)

4. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
5. Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskoj središnjoj banci, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru, Odboru regija i Europskoj investicijskoj banci - Godišnji pregled rasta za 2016. - Jačanje oporavka i poticanje konvergencije, COM(2015) 690 final, 2015., dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A52015DC0690&2nd-language=ro>
6. Prerastanje ugovora o radu na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/34354>, 31.10.2022.
7. Rezolucija Europskog parlamenta od 4. srpnja 2017. o uvjetima rada i nesigurnosti radnih mjesta (2016/2221(INI)), (SL C 334, 04.07.2017., str. 92.)
8. Stečajni zakon (NN 71/15, 104/17, 36/22)
9. Ustav Republike Hrvatske (NN, NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)

SUDSKA PRAKSA

1. Sud EU, C-50/13 od 12. prosinca 2013., *Rocco Papalia v. Comune di Aosta*, ECLI:EU:C:2013:873
2. Sud EU, C-53/04 od 7. rujna 2006., *Cristiano Marrosu, Gianluca Sardino v. Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate*, ECLI:EU:C:2006:517
3. Sud EU, C-72/18 od 20. lipnja 2019., *Daniel Ustariz Arostegui v. Departamento de Educación del Gobierno de Navarra*, ECLI:EU:C:2019:516
4. Sud EU, C-86/14 od 11. prosinca 2014., *Marta León Medialdea v. Ayuntamiento de Huétor Vega*, ECLI:EU:C:2014:2447
5. Sud EU, C-144/04 od 22. studenog 2005., *Werner Mangold v. Rüdiger Helm*, ECLI:EU:C:2005:709
6. Sud EU, C-177/10 od 8. rujna 2011., *Francisco Javier Rosado Santana v. Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*, ECLI:EU:C:2011:557
7. Sud EU, C-268/06 od 20. prosinca 2017., *Impact v. Minister for Agriculture and Food, Minister for Arts, Sport and Tourism, Minister for Communications, Marine and Natural Resources, Minister for Foreign Affairs, Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Transport*, ECLI:EU:C:2008:223

8. Sud EU, C-596/14 od 14. rujna 2016. Ana de Diego Porras v. Ministerio de Defensa, ECLI:EU:C:2016:683
9. Visoki prekršajni sud, Gž-468/17 od 25.5.2017
10. Visoki prekršajni sud, Gž-739/16 od 25.5.2017
11. VSRH, Revr-296/06 od 18.5.2006.
12. VSRH, Revr-399/15 od 29.10.2015.
13. VSRH, Revr-418/14 od 29.4.2015.
14. VSRH, Revr-433/18 od 11.3.2020.
15. VSRH, Revr-769/11 od 13.11.2012.
16. VSRH, Revr-785/13-2 od 11.3.2015.
17. VSRH, Revr-1359/10-2 od 4.11.2010.
18. VSRH, Revr-1417/13 od 23.9.2014.
19. Županijski sud u Bjelovaru, Gž-249/05 od 28.4.2005.
20. Županijski sud u Zagrebu, Gžr-9/12-2 od 17.7.2012.

INTERNET IZOVRI

1. Anketa poslodavaca 2017.,
https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/sb_ap_2017_slavonski_brod-1.pdf,
(5.11.2022.)
2. Berglund, Tomas *et. al.*, Temporary Employment and the Future Labor Market Status,
dostupno na:
https://www.researchgate.net/publication/317611166_Temporary_Employment_and_the_Future_Labor_Market_Status, (2.11.2022.)
3. Butković, Hrvoje; Samardžija, Višnja. Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i
perspektive u odabranim sektorima, dostupno na: <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2018/02/IRMO-elektroni%C4%8Dka-verzija-NESTANDARDNI-RAD1.pdf>, (9.11.2022.)
4. Bux, Udo; Maciejewski, Mariusz. Izvori i područje primjene prava Europske Unije,
dostupno na: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/6/izvori-i-podrucje-primjene-prava-europske-unije>, (05.11.2022.)
5. Damjanović, Danijela. Direktive – usklađivanje prava država članica uz poštivanje
raznolikosti, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/13865>,
(5.11.2022.)

6. E-savjetovanja: Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, dostupno na: <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21184>, (21.11.2022.)
7. Grgas, Gordana; Penić, Goran. Donosimo sve detalje novog Zakona o radu: Šef i dalje može nakon posla zvati zaposlenika, dostupno na: <https://www.jutarnji.hr/vijesti/hrvatska/donosimo-sve-detalje-novog-zakona-o-radu-sef-i-dalje-moze-nakon-posla-zvati-zaposlenika-15254857>, (22.11.2022.)
8. How common is temporary employment in your country?, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180523-1?inheritRedirect=true>), 3.11.2022.
9. Fixed Term Contracts: Pros & Cons, <https://www.davidsonmorris.com/fixed-term-contracts-pros-and-cons/>, 11.11.2022.
10. Istraživanje: položaj trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada, dostupno na: https://www.roda.hr/media/attachments/udruga/dokumenti/analize_izvjestaji/Polo%C5%BEaj_trudnica_i_majki_sa_malom_djecom_na_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf, 24.11.2022.
11. Maksimalno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, <https://uznr.mrms.hr/maksimalno-trajanje-ugovora-o-radu-na-odredeno-vrijeme/>, 04.11.2022.
12. Brkić, Neven, Prekarni rad, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/28431>, (29.10.2022.)
13. Peček, Robert. Prerastanje ugovora o radu na određeno vrijeme u radni odnos na neodređeno vrijeme, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/34354>, (31.10.2022.)
14. Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu, <https://www.sgim.hr/prijedlog-izmjena-i-dopuna-zakona-o-radu/5708/>, 20.11.2022.
15. Sućec, Nikola. Stižu kapitalne izmjene Zakona o radu: Poslodavci nisu presretni, a ni sindikati. Što sve čeka radnike?, dostupno na: <https://www.tportal.hr/biznis/clanak/stizu-velike-izmjene-zakona-o-radu-poslodavci-nisu-presretni-a-sindikati-tek-ocekuju-pozitivne-pomake-sto-sve-ceka-radnike-foto-20221009>, (22.11.2022.)
16. Sud Europske Unije, dostupno na: <https://www.vsrh.hr/sud-europske-unije.aspx>, (1.11.2022.)

17. Štingl, Karla. Vertikalni učinak direktiva, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/13976>, (7.11.2022.) Ter Weel, Bas. The Rise of Temporary Work in Europe, dostupno na: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10645-018-9329-8>, (12.11.2022.)
18. Vidas, Ivan. Istaknuto iz Nacrta prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, dostupno na: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/51845>, (23.11.2022.)
19. Zebić, Enis. Sindikati u Hrvatskoj o izmjenama Zakona o radu umjereno zadovoljni, dostupno na: <https://www.slobodnaevropa.org/a/hrvatska-zakon-o-radu-sindikati/32104388.html>, (24.11.2022.)