

Ugovor o radu na određeno vrijeme s osvrtom na sudsku praksu

Novinščak, Sara

Master's thesis / Diplomski rad

2023

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://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:108172>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**



Repository / Repozitorij:

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



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME S OSVRTOM NA SUDSKU PRAKSU

Diplomski rad

Katedra za radno i socijalno pravo

Mentorica: prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Sara Novinščak

Zagreb, svibanj 2023.

IZJAVA O IZVORNOSTI

Ja, Sara Novinščak, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Sara Novinščak

SAŽETAK

Radni odnos u gospodarstvu zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Stranke ugovora o radu su poslodavac i radnik. Radnik je fizička osoba koja obavlja posao za poslodavca. Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnike koji za nju obavljaju ugovoreni posao. Poslodavac se obvezuje radniku dati posao te mu isplatiti plaću, a radnik se obvezuje za poslodavca osobno obavljati preuzeti posao, prema uputama poslodavca.

Ugovor o radu dijelimo, s obzirom na vrijeme, na ugovor o radu na neodređeno i ugovor o radu na određeno vrijeme. Ugovor o radu se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme, dakle bez unaprijed određenog roka ili razloga, a ugovor o radu na određeno vrijeme smatra se iznimkom, čije je trajanje ograničeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Pretpostavka je da svaki radnik teži sklapanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme jer pruža sigurnost zaposlenja te privređivanja dobara, a radnici se pribojavaju ugovora o radu na određeno vrijeme jer u tom slučaju nisu sigurni hoće li ostati na radnom mjestu, koliko dugo i hoće li uskoro morati tražiti novi posao.

SUMMARY

The employment relationship is established by concluding an employment contract. The parties to the employment contract are the employer and the employee. A worker is a physical person who performs work for an employer. An employer is a physical or legal person who employs workers who perform contracted work for him. The employer undertakes to give the worker a job and pay him a salary, and the worker undertakes to personally perform the work undertaken for the employer, according to the employer's instructions. Employment contracts are divided, with regard to time, into indefinite employment contracts and fixed-term employment contracts. As a rule, an employment contract is concluded for an indefinite period of time, i.e. without a predetermined deadline or reason, while a fixed-term employment contract is considered an exception, the duration of which is limited by a deadline, the performance of a certain job or the occurrence of a certain event. The assumption is that every worker aspires to enter into an employment contract for an indefinite period of time because it provides security of employment and income, while workers are afraid of employment contracts for a fixed period of time because in that case they are not sure whether they will stay at their workplace, for how long and whether soon have to look for a new job.

Sadržaj

1. Uvod	1
Ugovor o radu	2
Vrste ugovora o radu	3
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	3
Ugovor o radu na određeno vrijeme	4
Sadržaj ugovora o radu	6
Prestanak ugovora o radu	7
2. Pregled statistike o ugovorima o radu	8
3. Institut ugovora o radu na određeno vrijeme kroz povijest	10
Zakon o radu 2023. godine	14
Uvjeti radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme.....	15
Pravo na oslobođenje od plaćanja doprinosa na osnovicu za mladu osobu	17
4. Direktiva 99/70/EZ Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (sindikati).....	18
5. Prekršajne odredbe Zakona o radu	21
6. Zaključak.....	23
7. Literatura.....	24

1. Uvod

U ovom radu obraditi će se ugovor o radu na određeno vrijeme u Republici Hrvatskoj te sudskoj praksi. Polaznu točku za istraživanje i pisanje ovog diplomskog rada predstavlja problem u Republici Hrvatskoj gdje bi rad na određeno vrijeme trebao biti iznimka, a s vremenom je postao praksa mnogih poslodavaca. Aktualnost ove teme vidljiva je iz činjenice da radnici s ugovorom na određeno vrijeme imaju manju sigurnost zaposlenja od onih s ugovorom na neodređeno vrijeme. Radnici takvog ugovora svakih nekoliko mjeseci strepe hoće li im poslodavac produžiti ugovor o radu, hoće li biti te sreće pa da ugovore rad na neodređeno vrijeme, gotovo da nisu u mogućnosti podići kredit, imaju manju mogućnost edukacije i usavršavanja, češće rade u smjenama nedjeljama i praznicima. Evidentno je kako je uz niske plaće, nesiguran rad u smislu ugovora na određeno vrijeme, najvažniji razlog zašto ljudi, a ponajviše mladi napuštaju Hrvatsku. Između radnika na određeno te radnika na neodređeno, a istog obujma posla, sve je veći jaz.

Rad se sastoji od pet cjelina. U diplomskom radu najprije će se obraditi obilježja ugovora o radu, vrste, karakteristike te sadržaj ugovora o radu. Drugi dio rada obuhvaća pregled statistike o ugovorima o radu na određeno vrijeme praćeno posljednjih nekoliko godina koji su ujedno važni za shvaćanje problematike rada na određeno vrijeme. Treću cjelinu čini analiza promjena nacionalnog zakonodavstva takvih ugovora od stupanja na snagu zakona iz 1995. godine do trenutnih promjena iz 2023. godine. Četvrti dio obrađuje Direktivu 99/70/EZ kao temeljni dokument iz prava EU koji regulira rad na određeno vrijeme. Na kraju, rad se osvrće na prekršajnu odgovornost poslodavca u slučaju nepoštivanja pravila.

Ugovor o radu

Ugovor o radu (engl. *employment contract, contract of employment*; njem. *Arbeitsvertrag*; franc. *contrat de travail, contrat d`engagement*), je ugovor poslodavca i radnika kojim se uređuje njihov ugovorni radni odnos, a kojim radnik svoje radne sposobnosti stavlja na raspolaganje poslodavcu te za to prima naknadu u vidu plaće.¹ Ugovor o radu u pravnoj se doktrini naziva i pojedinačnim (individualnim) ugovorom o radu kako bi ga se razlikovalo od kolektivnog ugovora. Njime se zasniva (individualni) radni odnos između radnika pojedinca i poslodavca. Nije samo temelj zasnivanja radnog odnosa, već i izvor prava kojim se uređuje sadržaj radnog odnosa.² Ugovor o radu je dvostranoobvezatni ugovor: svaka od ugovornih strana ima obveze jedna prema drugoj. Radnik se obvezuje osobno obavljati rad prema uputama poslodavca, a poslodavac se obvezuje radniku dati posao i isplatiti mu plaću za tako obavljene rad.³ Stranke ugovora o radu su poslodavac, koji se obvezuje radniku dati posao te mu za obavljene posao isplatiti plaću, i radnik, koji se obvezuje za poslodavca osobno obavljati ugovorom preuzeti posao, prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom posla. Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika, a obavezan je radniku osigurati i uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i propisima o zaštiti na radu.⁴ Pravo na rad propisano je Ustavom RH prema kojem svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakom je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.⁵

1 Ugovor o radu, u: Pravni leksikon, Zagreb: Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2007, str. 1661.

2 Grgurev, I. Ugovor o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (ur. Potočnjak, Željko) Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2007., str. 1.

3 *Ibidem*, str.2.

4 Ugovor o radu, u: Pravni leksikon, Zagreb: Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2007, *Op. cit.*, str. 1661.

5 Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14, čl. 55.

Vrste ugovora o radu

Zakon o radu opisuje dvije vrste ugovora o radu s obzirom na njihovo trajanje. Ugovori o radu prema vremenu na koje se sklapaju dijele se na ugovore o radu na određeno vrijeme (engl. *fixed term employment contract*; njem. *befristeter Arbeitsvertrag*; franc. *contrat de travail à durée déterminée*) i na ugovore o radu na neodređeno vrijeme (engl. *open-ended employment contract*; njem. *unbefristeter Arbeitsvertrag*; franc. *contrat de travail à durée indéterminée*).⁶ Radni odnos je ugovorni odnos uvjetovan voljom i sporazumom samih ugovornih strana, pa niti jednoj od stranaka nije dozvoljeno siliti drugu stranku na zaključenje ugovora o radu. Ugovor o radu je dvostranoobvezni pravni posao i dopušteno ga je mijenjati samo uz suglasnost ugovornih strana.⁷

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Pri sklapanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme ugovorne strane ne određuju trenutak njegova prestanka. Takav će ugovor trajati sve dok se strane ne sporazumiju o njegovu prestanku ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.⁸ Zakon o radu u članku 112. predviđa da ugovor o radu prestaje smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe, smrću poslodavca obrtnika u slučaju da nije došlo do prijenosa obrta, prestankom obrta po sili zakona, istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, sporazumom radnika i poslodavca, danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, otkazom te odlukom nadležnog suda.⁹ „Ugovor o radu se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme te takav ugovor obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi zakonom uređen način. Budući da je radni odnos osmišljen kao trajni, dugotrajni, ugovorni odnos, odnosno ugovorni odnos dužeg trajanja kroz koji radnik trajno ili dulje vrijeme obavlja posao za poslodavca, tako radno pravo kao pretežiti temelj predviđa ugovor o radu na neodređeno vrijeme.“¹⁰ Pri sklapanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme ugovorne strane ne određuju vrijeme njegova prestanka. Takav će ugovor trajati sve dok se strane ne sporazumiju o njegovu prestanku.

⁶ Grgurev, I. Ugovor o radu, *Op. cit.*, str. 27.

⁷ ŽS u Rijeci, GŽ R 811/2022-3 od 14.9.2022.

⁸ Grgurev, I. Ugovor o radu, *Op. cit.*, str. 27.

⁹ ZR (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23) u daljnjem tekstu ZR, čl. 112. st. 1.

¹⁰ Ugovor o radu, u: Pravni leksikon, *Op. cit.*, str. 1662.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Za razliku od ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme (kojeg trajanje u trenutku sklapanja nije određeno), ugovor o radu na određeno vrijeme sadržava određeni ili određivi rok na koji se sklapa. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme može biti vezan uz određeni datum, može biti kalendarski predviđeno trajanje (npr. godina dana od dana sklapanja) ili njegov prestanak može biti definiran nastupom određenog događaja (npr. do povratka nenazočnog radnika.)¹¹ „Radni odnos zasnovan ugovorom o radu na određeno vrijeme radi zamjene privremeno odsutnog radnika prestaje danom povratka na rad tog radnika.“¹² Dakle, vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu može biti određen kalendarski (npr. 16. lipnja ili na tri mjeseca) ili može biti određeno nekim događajem nastup kojeg je objektivno (po ljudskom iskustvu) odrediv i izvjestan. Taj događaj mora biti dopušten.¹³ Ugovor o radu sklopljen pod rezolutivnim uvjetom (pravni učinak nastupa odmah, a nastupom uvjeta prestaje) treba smatrati ugovorom o radu sklopljenim na neodređeno vrijeme. Suprotno stajalište stvorilo bi pravnu nesigurnost.¹⁴ 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.¹⁵ S obzirom na zakonske odredbe, ugovor o radu na neodređeno trebao bi biti pravilo, a ugovor o radu na određeno vrijeme iznimka. Sa stajališta poslodavca takvim ugovorima omogućava se odgovarajuća fleksibilnost (poslodavac izlazi iz toga odnosa samim protekom određenoga vremena), a predstavlja i instrument sniženja troškova rada (jer su kod prestanka toga ugovora poslodavci oslobođeni zakonskih obveza po osnovi otpremnine).¹⁶ U tom smislu koristi se i s ciljem smanjenja troškova rada na kojima mnogi poslodavci grade svoju konkurentsku sposobnost na tržištu.¹⁷ Nižim troškovima rada poslodavac nastoji povećati produktivnost. Sa stajališta radnika riječ je o nesigurnijem obliku rada. Kod ugovora o radu na određeno vrijeme ne dolazi do primjene mehanizma zaštite radnika od otkaza te su radniku uskraćena prava na otpremninu.

¹¹ Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (ur. Potočnjak, Željko) Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2007., *Op. cit.*, str. 28.

¹² VSRH, Rev 1372/01 od 10. 10. 2001. Izbor odluka VSRH 1/02

¹³ Grgurev, I. Ugovor o radu, *Op.cit.* str. 28.

¹⁴ Grgurev, I. Ugovor o radu, *Op.cit.*, str. 29.

¹⁵ ZR čl. 12. st. 1.

¹⁶ Bilić, Andrijana, *Fleksibilni oblici rada i radno pravo*, str. 923. i 924.

¹⁷ Marina Kasunić Peris, „Mišljenja Ministarstva rada i mirovinskog sustava u primjeni pojedinih instituta Zakona o radu“, u: T. Dalić i sur., *Novi propisi radnog i socijalnog zakonodavstva – 2015.*, Inženjerski biro, Zagreb, 2015., str. 17.

Dakle, osnovne značajke ugovora o radu na određeno vrijeme su:

1. prestanak radnog odnosa je unaprijed utvrđen rokom
2. prestanak radnog odnosa je unaprijed utvrđen izvršenjem određenog posla
3. prestanak radnog odnosa je unaprijed utvrđen nastupanjem određenog događaja

Zlouporaba ovog instituta, odnosno ugovor na određeno vrijeme sklopljen protivno zakonu ili na trajanje duže od dopuštenog, sankcionirat će se presumpcijom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, za puno radno vrijeme.¹⁸ Zakonom nije moguće unaprijed taksativno propisati sve moguće objektivne razloge, koji u sadašnjoj ili budućoj praksi mogu biti opravdani razlog za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Objektivnost razloga će u svakom pojedinačnom slučaju ocjenjivati nadležni sud prilikom odlučivanja je li ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme suprotan Zakonu. Pravilno sud prvog stupnja zaključuje da obavijest tuženika od 2. srpnja 2021. o prestanku ugovora o radu niti sadržajno niti formalno ne može predstavljati odluku poslodavca o pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa. Tom obaviješću tuženik je tužitelja samo obavijestio o prestanku ugovora o radu na određeno vrijeme, jer je isteklo vrijeme za koje je taj ugovor sklopljen. Tu obavijest tuženik tužitelju nije niti bio dužan izdavati, jer ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje po samom zakonu i to istekom vremena na koji je sklopljen.¹⁹

¹⁸ Ugovor o radu, u: Pravni leksikon, *Op.cit.* str. 1661.

¹⁹ ŽS u Rijeci, GŽ R 811/2022-3 od 14.9.2022.

Sadržaj ugovora o radu

Kao i svaki drugi privatnopravni ugovor, i ugovor o radu mora sadržavati podatke o strankama (tko su stranke, njihovo prebivalište/sjedište). Pored navedenih generalija ugovor o radu sadržava (za njega svojstvene) odredbe po kojima se razlikuje od ostalih privatnopravnih ugovora.²⁰ Kako navodi Zakon o radu (u daljnjem tekstu: ZR) u čl. 15., ugovor o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku te sadržavati odredbe o:

- 1) strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
- 2) mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
- 3) nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- 4) datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
- 5) tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- 6) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja tog odmora
- 7) postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
- 8) brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
- 9) trajanju radnog dana ili tjedna u satima
- 10) tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- 11) pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
- 12) trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.²¹

²⁰ Grgurev, I. Ugovor o radu, *op. cit.* str. 23.

²¹ ZR, čl. 15. st. 1.

Kada u ugovoru o radu odredbe o plaći nisu detaljno određene, ugovor o radu se zbog tih manjkavosti ne smatra ništetan, jer se i u takvom slučaju plaća može odrediti na jedan od načina koje predviđa odredba čl. 90. ZR. Uvjeti rada češće su uređeni kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu nego pojedinačnim ugovorom o radu. Neka je pitanja moguće urediti i sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca. Ako nisu uređena nekim od navedenih izvora radnog prava, primjenjuju se odgovarajuće odredbe ZR-a. One su zakonski minimum zaštite, što znači da se tim radnopravnim izvorima mogu predvidjeti isključivo povoljnija prava od onih predviđenih ZR-om.²²

Prestanak ugovora o radu

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 i roditeljskim potporama ne utječu na prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme istekom vremena.²³ 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.²⁴ Članak 12. st. 7. ZR propisuje: ako je ugovor o radu sklopljen protivno odredbama ovog 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.“ Neoboriva je presumpcija koja poslodavcima ne omogućava dokazivanje da su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme.

²²Grgurev, I. Ugovor o radu, *op.cit.*, str. 24.

²³ Jelinović, Vedran. Sklapanje i prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme, str. 228.

²⁴ Brnardić, Sunčica. Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada, str. 34.

2. Pregled statistike o ugovorima o radu

Prema statističkim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na temelju proučavanja Godišnjaka od 2018. do 2022. godine, dolazi se do podataka da je 2018. godine na neodređeno vrijeme zaposlena 16.331 osoba (10,3%), a na određeno vrijeme 141.520 osoba (89,7%). U tom periodu u odnosu na 2017. godinu povećan je udio zapošljavanja na neodređeno, a smanjen udio zapošljavanja na određeno vrijeme.²⁵ 2019. godine na neodređeno su vrijeme zaposlene 16.492 osobe (11,8%), a na određeno vrijeme 122.957 osoba (88,2%). U odnosu na 2018. godinu povećan je udio zapošljavanja na neodređeno, a smanjen udio zapošljavanja na određeno vrijeme.²⁶ Tijekom pandemijske 2020. godine na neodređeno su vrijeme zaposlene 15.282 osobe (10,8%), a na određeno vrijeme 125.899 osoba (89,2%). U odnosu na 2019. godinu smanjen je broj zapošljavanja na neodređeno vrijeme, a povećano zapošljavanje na određeno vrijeme.²⁷ U to je vrijeme pandemija koronavirusom znatno utjecala na sigurnost radnika. Bilo je uključeno mnogo faktora, od otkaza, prisilnih bolovanja, dugotrajnog korištenja godišnjih odmora, privremenog zatvaranja proizvodnje. Samim time nije bilo mogućnosti osigurati stalnu količinu rada, funkcioniranja i sirovina te je od tada vladala neizvjesnost daljnjeg zaposlenja. 2021. godine na neodređeno je vrijeme zaposleno 16.313 osoba (11,6%), a na određeno vrijeme 124.877 osoba (88,4%). U odnosu na 2020. godinu povećan je broj zapošljavanja na neodređeno vrijeme za, a smanjeno zapošljavanje na određeno vrijeme.²⁸ Ukupno je tijekom listopada 2022. iz evidencije nezaposlenih izašla 13.641 osoba, što je za 9,9% manje nego u listopadu 2021. godine. Od toga je zaposleno 9.947 osoba, i to: 8.950 osoba na temelju radnoga odnosa (6,2 % manje nego u listopadu prošle godine) i 997 osoba na temelju drugih poslovnih aktivnosti (ostvarivanje mjesečnog primitka odnosno dohotka od druge samostalne djelatnosti većega od prosječno isplaćene novčane naknade u prethodnoj kalendarskoj godini, registriranje trgovačkog društva, obrta, prijava na poljoprivredno osiguranje, zapošljavanje prema posebnim propisima i dr.). Temeljem radnoga odnosa većina se osoba zaposlila na određeno vrijeme (9.473 ili 87,2 %). Promatrano po djelatnostima, najveći se broj zaposlio u: javnoj upravi i obrani (1.755 ili 16,2 %), trgovini na veliko i malo (1.369 ili 12,6 %), prerađivačkoj industriji (1.306 ili 12,0 %), pružanju smještaja, pripremi i usluživanju hrane (1.135 ili 10,5 %) te zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi (988 ili 9,1 %).²⁹ Valja zaključiti, da je na temelju podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje,

²⁵ Godišnjak 2018. godine Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, str. 22.

²⁶ Godišnjak 2019. godine Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, str. 22.

²⁷ Godišnjak 2020. godine Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, str. 21.

²⁸ Godišnjak 2021. godine Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, str. 21.

²⁹ Hrvatski zavod za zapošljavanje; mjesečni statistički bilten, veljača 2023. str. 5.

konstantan udio od oko 90% novosklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme, što je izrazito visok udio, ako se uzme u obzir činjenica da ugovori na određeno vrijeme predstavljaju iznimku radnog zakonodavstva, a ugovori na neodređeno vrijeme pravilo. U rujnu 2022. broj ukupno zaposlenih u Republici Hrvatskoj iznosio je 1 621 308.³⁰ U siječnju 2023. broj ukupno zaposlenih u Republici Hrvatskoj iznosio je 1 586 438.³¹

³⁰ Priopćenje Državnog zavoda za statistiku, RAD-2022-2-1/9, Zagreb, 19. listopada 2022. godine

³¹ Priopćenje Državnog zavoda za statistiku, RAD-2023-2-1/1, Zagreb 20. veljače 2023. godine

3. Institut ugovora o radu na određeno vrijeme kroz povijest

Najvažniji akt kojim se uređuju radni odnosi u Hrvatskoj je Zakon o radu, a od 1995. godine donose se brojne izmjene i dopune. Većina promjena ne utječe na fleksibilnost tržišta rada. Ulazak u EU ipak je usmjerio Hrvatsku prema većoj fleksibilnosti na tržištu rada s obzirom na učestale kritike Europske komisije vezano uz rigidnost tržišta rada. Promjene Zakona o radu koje su se odnosile na fleksibilnost u pravilu su se donosile na inicijativu Vlade. Socijalni partneri aktivno su sudjelovali u procesu donošenja tih promjena, ali su često iznosili suprotstavljena stajališta.³²

Zakonom o radu iz 1995. godine, koji je prestao važiti, odredbe ugovora o radu na određeno vrijeme glase: ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

1. sezonskom poslu,
2. zamjeni privremeno nenazočnog zaposlenika,
3. vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
4. o privremenim poslovima na obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
5. ostvarenju određenoga poslovnog pothvata ili ukrcaju posade na brod,
6. drugim slučajevima utvrđenima ovim ili drugim zakonom.³³

Već 1995. godine ugovor o radu na određeno vrijeme bio je predviđen kao iznimka u odnosu na ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Razlozi sklapanja ugovora na određeno vrijeme bili su konkretno navedeni u člancima te je takva vrsta ugovora bila dopuštena kad je za to postojao stvaran i važan razlog. Poslodavac nije smio sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasnivao za neprekinuto razdoblje dulje od tri godine, osim ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom bilo dopušteno.³⁴ Najdulje trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme bilo je tri godine, ali na istim poslovima, što znači da čim bi se radniku promijenila vrsta rada, odnosno

³² Butković, Hrvoje; Samardžija, Višnja. Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima, str. 15.

³³Zakon o radu (NN 38/95) čl. 10. st. 1.

³⁴ZR/95 čl. 10. st. 4.

opis posla koji je obavljao, rok od tri godine počeo bi teći iznova. Poslodavci su ove odredbe koristili na način da su s radnikom najčešće sklopili novi ugovor o radu na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa na drugoj vrsti posla. Na taj se način moglo ići u nedogled sa zaobilaženjem pravila o najduljem trajanju od tri godine.

Prema Zakonu o radu iz 2009. godine članak 10. st. 2. navodi da se ugovor o radu može iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.³⁵ Iz sadržaja navedene zakonske odredbe proizlazi da je radni odnos na neodređeno vrijeme pravilo, a ugovor na određeno vrijeme predstavlja iznimku i smije se koristiti samo u slučaju postojanja objektivnog razloga.³⁶ U praksi se postavlja pitanje što predstavlja opravdane razloge za sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme pa su to primjerice zamjena nenazočnog radnika, povećanje opsega posla zbog kojeg je u tom periodu potreban novi radnik, privremeni poslovi i slično. Može se reći da se ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa u situacijama uvjetovanim poslom i drugim okolnostima koje nisu osobne za radnika koji sklapa takav ugovor.³⁷ Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.³⁸ Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ZR ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se kako je sklopljen na neodređeno vrijeme. Dakle, zaključi li se ugovor o radu na određeno vrijeme suprotno odredbama ZR, takav se ugovor od trenutka njegovog zaključenja smatra sklopljenim na neodređeno vrijeme.³⁹ No, navedeno pravilo ne vrijedi bez iznimke. Iznimno ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, ako je potrebno zbog zamjene nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.⁴⁰ Tada se njegovo trajanje prosuđuje prema posebnom zakonu. Tako je presudom Županijskog suda u Varaždinu utvrđeno da to što je radnica nastavila raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o

³⁵ ZR/09 čl. 10.st.1.

³⁶ Mišljenje i tumačenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva: Sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme; 02.03.2012. <https://www.iusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20120302N148#Info>

³⁷ <https://radnickaprava.org/tekstovi/pravna-klinika/pravna-klinika-ugovor-o-radu-na-određeno-vrijeme> 7.4.2023.

³⁸ ZR/09 čl. 10. st. 2.

³⁹ Mišljenje i tumačenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva: Sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme; 02.03.2012. <https://www.iusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20120302N148#Info>

⁴⁰ ZR/09. čl. 10. st. 3.

radu, ne upućuje na zaključak da je između radnice i poslodavca sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme (kako bi to bilo prema ZR-u) jer je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen temeljem Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi, koji izričito određuje da se ugovor o radu za obavljanje poslova odgajatelja u dječjem vrtiću, a bez provedenog javnog natječaja, može sklopiti isključivo na određeno vrijeme, i to najdulje 90 dana.⁴¹ Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.⁴² Iz navedenoga proizlazi kako svaki onaj prekid koji traje duže od dva mjeseca predstavlja prekid razdoblja od tri godine iz članka 10. stavka 2. ZR-a, te se ponovnim zasnivanjem radnog odnosa na određeno vrijeme nakon prekida dužeg od dva mjeseca, u slučaju ZR-om dopuštenih razloga, razdoblje od tri godine počinje ponovo računati.⁴³ „Potreba poslodavca za radom novih radnika zbog otvaranja nove trgovine nema karakter privremenosti, jer njeno trajanje i prestanak nije unaprijed određen nekim objektivnim razlogom, pa zbog toga to ne predstavlja slučaj u kojem je zakonom dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, kraj utvrđene činjenice da se rad tužiteljice, temeljem pet zaključenih ugovora o radu na određeno vrijeme, odvijao u razdoblju od 1 godine, 2 mjeseca i 30 dana, da prodavaonica u Č. i dalje posluje, da su sa svim radnicima u toj prodavaonici, i to s njih 33, zaključeni ugovori o radu na određeno vrijeme, ne može se smatrati da su ugovori na određeno vrijeme doista zaključeni radi privremenog povećanja opsega posla. Kada se uzme u obzir i činjenica da do donošenja presude prvostupanijskog suda rad s ostalim radnicima u toj prodavaonici i dalje traje, takovom radnom odnosu ne može se dati karakter privremenosti. Zakonom o radu utvrđeno je načelo da se radni odnosi u pravilu zasnivaju na neodređeno vrijeme, dok se ugovori o radu na određeno vrijeme mogu iznimno sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Smisao i cilj odredbe članka 15. ZR je onemogućiti pojavu slučajeva da se zaključivanjem više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme izbjegava zapošljavanje na neodređeno vrijeme, jer bi se time narušila sigurnost radnog odnosa. Imajući u vidu da je, osim s tužiteljicom, tuženik s još 32 djelatnika zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme navodeći da je to zbog privremenog povećanja opsega posla, a zapravo radilo se o sasvim drugim razlozima za zaključenje ugovora o radu na određeno vrijeme, i to radi otvaranja nove prodavaonice i praćenja ostvarivanja prometa u toj prodavaonici o kojem je i ovisio broj

⁴¹ ŽS u Varaždinu, Gž 1599/06-2 od 2.10.2006.

⁴² ZR/09. čl. 10. st. 4.

⁴³ Mišljenje i tumačenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva: Sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme; 02.03.2012. <https://www.iusinfo.hr/misljenja-i->

zaposlenih, ovaj ugovor s tužiteljicom nema karakter iznimnosti, a niti njegov prestanak nije utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, pa pravilno prvostupanjski sud zaključuje da je sporni ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen u protivnosti s odredbom čl. 15. ZR.⁴⁴

Zakonom o radu 2014. godine nije došlo do velikih promjena. 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.⁴⁵ Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.⁴⁶ Stajalište VSRH je da za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, stranke mogu sklopiti ugovor samo ako za to postoji objektivni razlog - koji se mora navesti u ugovoru. „Obzirom na utvrđenje da u prva tri ugovora o radu na određeno vrijeme, nije naveden objektivni razlog za njihovo sklapanje, pravilan je pravni zaključak nižestupanjskih sudova, da se iz tog razloga, pozivom na odredbu čl. 12. st. 7. ZR smatra da su ti ugovori sklopljeni na neodređeno vrijeme.⁴⁷ Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.⁴⁸ Nadalje, svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.⁴⁹ Prekid koji traje kraće od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.⁵⁰ Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavlja raditi kod poslodavca i nakon što je proteklo vrijeme odnosno rok za koji je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.⁵¹

⁴⁴ Gž-193/10-2 Datum odluke: 25.2.2010.

⁴⁵ ZR/14. čl. 12. st.1.

⁴⁶ ZR/14. čl. 12.st.2.

⁴⁷ VSRH Rev 927/2020-2

⁴⁸ ZR/14, čl.12. st.3.

⁴⁹ ZR/14. čl. 12. st.5.

⁵⁰ ZR/14 čl. 12. st. 6.

⁵¹ ZR/14. čl. 12. st.7.

Zakon o radu 2023. godine

Prema novom ZR koji je na snazi od 1.1.2023. godine, članak 12. također definira ugovor o radu na određeno koji se iznimno može sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Ugovor se može sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.⁵²

Što se tiče objektivnih razloga koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatraju se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.⁵³ U ovim izmjenama zakona objektivni razlozi su konkretnije definirani u odnosu na zakon iz 2014. godine kada je bilo navedeno da samo trebaju postojati objektivni razlozi, a sve s ciljem pružanja veće sigurnosti radniku koji je izložen prekomjernom sklapanju kratkotrajnih ugovora o radu na određeno vrijeme. S istim radnikom smiju se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući prvi ugovor, nije duže od tri godine.⁵⁴ Navodi se što se smatra pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu. Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. To su ugovori bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima. Promjena navedenog roka je značajna, posebno primjerice kod radnih odnosa prosvjetnih radnika kojima se u praksi vrlo često ugovor o radu prekidao tijekom ljetnih školskih praznika te bi se sklapao novi ugovor o radu na određeno vrijeme protekom roka od dva mjeseca.⁵⁵ Povezanim poslodavcima smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.⁵⁶ U pojedinim slučajevima postoji

⁵² ZR, čl. 12. st. 2.

⁵³ ZR, čl. 12. st. 3.

⁵⁴ ZR, čl.12. st. 4.

⁵⁵ Novo uređenje ugovora o radu na određeno te utjecaj izmjena i dopuna Zakona o radu na agencije za privremeno zapošljavanje (odvjetničko društvo Parobija & Špoljarić) od 28.2.2023. <https://www.psod.hr/objave/novo-uređenje-ugovora-o-radu-na-određeno-te-utjecaj>

⁵⁶ ZR, čl. 12. st. 5 i 6.

moćnost trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme i duže od tri godine, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.⁵⁷

Istekom roka od tri godine odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.⁵⁸ Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.⁵⁹ Istekom roka od tri godine odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako je od prestanka radnog odnosa kod toga poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci. Tom se odredbom produljuje trajanje pauze između prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme (koji je trajao tri godine) i sklapanja novog ugovora o radu na određeno, s dva na šest mjeseci.

Uvjeti radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je zaposlen na neodređeno vrijeme kada radnik ima ista ili slična stručna znanja i vještine, a koji obavlja iste ili slične poslove.⁶⁰ Dakle, uvjeti radnika koji je zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ne smiju se razlikovati od uvjeta radnika koji je zaposlen temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavac je dužan

⁵⁷ ZR, čl. 12. st. 7.

⁵⁸ ZR, čl. 12. st. 9.

⁵⁹ ZR, čl. 12. st. 10.

⁶⁰ ZR, čl. 13. st. 1.

obavijestiti radnike o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.⁶¹ Ukoliko radnik najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je završilo razdoblje probnog rada, utoliko ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.⁶² U teoriji se spominje pojam prekarnog rada kao oblik rada odnosno radnog odnosa u kojem se posao obavlja ograničeno vrijeme (samo povremeno, sezonski, kratkoročno). Iako ne postoji jedinstvena definicija prekarnog rada, može se opisati kako se taj rad razlikuje od tradicionalnoga modela stabilnog radnog mjesta s punim radnim vremenom gdje radnik ima jednog poslodavca po čijem nalogu radi, posao traje kontinuirano kroz cijelu godinu, a radnik očekuje da će biti zaposlen na neodređeno ili barem na duže vrijeme. Samim time, to je rad na privremenim i povremenim poslovima, rad na određeno vrijeme i/ili na sezonskim poslovima, rad preko agencija za povremeno zapošljavanje i rad preko internetskih platformi i ostali nestandardni oblici rada. U Hrvatskoj se tu ubrajaju i osobe koje su bile na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa (SOR). Najvažnije karakteristike ograničenog trajanja rada su nestabilnost, nesigurnost, slaba naknada, niska ili nikakva radna prava i zaštita, a često se radi o radnicima koji nisu prijavljeni.⁶³

⁶¹ ZR, čl. 13. st. 4.

⁶² ZR, čl. 13. st. 5.

⁶³ Bejaković, Predrag. Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji. Političke analize, 11 (2022.), 41, str. 14.

Pravo na oslobođenje od plaćanja doprinosa na osnovicu za mladu osobu

Republika Hrvatska od 2015. godine poslodavcima nudi oslobođenje od plaćanja doprinosa na osnovicu u trajanju od pet godina sklope li ugovor o radu na neodređeno vrijeme s osobom mlađom od 30 godina s kojom prethodno nisu sklopili ugovor na neodređeno vrijeme. Prema Zakonu o doprinosima mlada osoba je fizička osoba koja ima manje od 30 godina te do dana sklapanja ugovora o radu nema prethodno sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme koju poslodavac na temelju ugovora o radu koji je sklopljen na neodređeno vrijeme prijavljuje na obvezno mirovinsko osiguranje i obvezno zdravstveno osiguranje.⁶⁴ Za osobu koja se prvi put zapošljava obračunavaju se samo doprinosi iz osnovice i to doprinosi za mirovinsko osiguranje po stopi od 20 posto, odnosno po stopi od 15 posto za osiguranike mirovinskog osiguranja na temelju individualne kapitalizirane štednje te doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje po stopi od 5 posto.⁶⁵ Olakšica poput ove, dobar je poticaj poslodavcu da zaposli mladu osobu na neodređeno vrijeme te time ostvari prednost za sebe i zaposlenika.

⁶⁴ Zakon o doprinosima (NN 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18, 33/23), čl. 7. st.1. točka 54.

⁶⁵ Pravilnik o doprinosima, čl 16. st. 1.

4. Direktiva 99/70/EZ Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC⁶⁶, UNICE⁶⁷ i CEEP⁶⁸ (sindikati)

Uvodno je važno navesti da pravo EU pod atipičnim radnim odnosima smatra rad na određeno vrijeme, rad u nepunom radnom vremenu, rad preko poduzeća za privremeno zapošljavanje, privremeni rad te rad na daljinu.⁶⁹ S obzirom da je rad na određeno vrijeme značajan oblik obavljanja rada pa samim time postoji potreba adekvatnog pravnog uređenja, takav rad 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).⁷⁰ Okvirni sporazum sklopili su Europska konfederacija sindikata (ETUC), Unija industrijskih saveza europskih poslodavaca (UNICE) i Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem (CEEP). Direktiva se primjenjuje od 10. srpnja 1999. godine te su je zemlje članice Europske unije morale uvrstiti u svoje nacionalno pravo do 10. srpnja 2001. godine. Prema sažetku dokumenta, direktivom se utvrđuju zahtjevi u vezi s radom na određeno vrijeme kako bi se osiguralo jednako postupanje s radnicima i kako bi se spriječila zlouporaba koja proizlazi iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa ove vrste. Dakle, cilj je uspostaviti okvir za sprječavanje zlouporaba koje mogu proizaći iz primjene uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na način da od mjera dogovorenih Sporazumom države članice nacionalnim zakonodavstvom mogu uvesti jednu ili više mjera po vlastitom odabiru.

Na temelju Okvirnoga sporazuma o radu na određeno vrijeme, pojedine predložene mjere za sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnoga korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme, implementirane su u naše pravo već u ZR/95. Naime, tim je Zakonom predviđeno da se ugovor o radu na određeno vrijeme može samo iznimno sklopiti, predviđeno je najduže razdoblje na koje se ugovor o radu može sklopiti te su dodatno utvrđene i pretpostavke pod kojima se ugovor o radu na određeno vrijeme smatra sklopljenim za stalno.⁷¹ Sporazum se primjenjuje na radnike koji rade na određeno vrijeme, koji su sklopili ugovor o

⁶⁶ Europska konfederacija sindikata

⁶⁷ Unija industrijskih saveza europskih poslodavaca

⁶⁸ Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem

⁶⁹ Grgić, Andrea; Potočnjak, Željko. Radno pravo, u: Josipović, Tatjana et. al. Privatno pravo Europske Unije – posebni dio. Zagreb: Narodne novine, 2022str. 693

⁷⁰ 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.)

⁷¹ ZR/95, čl. 10.

radu ili se nalaze u radnom odnosu na način utvrđen zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom u svakoj pojedinoj državi članici.⁷² Direktivom 99/70 EZ zemlje Europske unije (EU) pozivaju se na određivanje kazni kao posljedica kršenja minimalnih zahtjeva vezanih za osiguranje jednakog postupanja s radnicima navedenih u dokumentu te Direktiva propisuje posebne članke za ograničavanje problema s kojim bi se mogli suočiti mali i srednji poduzetnici (MSP) zbog primjene ovih novih standarda. Središnje načelo Direktive je načelo nediskriminacije. Poslodavcima se zabranjuje da prema radnicima zaposlenima na određeno vrijeme postupaju nepovoljnije nego prema radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme, osim ako se drukčije postupanje može opravdati objektivnim razlozima. Svrha Okvirnog sporazuma je poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme putem osiguranja primjene načela nediskriminacije te sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme.⁷³ U pogledu uvjeta zapošljavanja, prema radnicima zaposlenim na određeno vrijeme ne smije se postupati na nepovoljniji način nego prema usporedivim radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, jedino zato što prvi imaju ugovor ili se nalaze u radnom odnosu na određeno vrijeme, osim ako drukčije postupanje nije opravdano iz objektivnih razloga⁷⁴ Vrijeme potrebno za stjecanje kvalifikacija, u vezi s posebnim uvjetima zapošljavanja, jednako je za radnike zaposlene na određeno vrijeme kao za radnike zaposlene na neodređeno vrijeme, osim u slučaju kada su različite kvalifikacije, stečene za obavljanje rada u određenom vremenu, opravdane iz objektivnih razloga.⁷⁵ Kako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:

- objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa
- najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;

⁷² Direktiva 99/70 čl. 2. st. 1.

⁷³ Direktiva 99/70 čl. 1.

⁷⁴ Direktiva 99/70 čl. 4. st. 1.

⁷⁵ Direktiva 99/70 čl. 4. st. 4.

- broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.⁷⁶

U tom je smislu Zakonom o radu uvedena mjera a) objektivni razlog, b) ukupno trajanje rada na određeno vrijeme, dakle uvijek i za svaki se ugovor o radu na određeno vrijeme (bez obzira je li on prvi ili slijedeći) zahtjeva objektivni razlog, s tim da maksimalno trajanje tog ili tih ugovora ne može biti neprekinuto duže od tri godine. Što se tiče otvaranja novih radnih mjesta, poslodavac može obavijestiti radnike o tome. Poslodavci obavješćuju radnike zaposlene na određeno vrijeme o slobodnim radnim mjestima koja se otvaraju u poduzeću ili pogonu, kako bi im osigurali jednaku mogućnost da se pobrinu za dobivanje stalnog radnog mjesta kao i ostalim radnicima. Takve informacije daju se putem općeg priopćenja na pogodnome mjestu u poduzeću ili pogonu. Poslodavci omogućuju radnicima zaposlenima na određeno vrijeme u najvećoj mogućoj mjeri pristup odgovarajućim mogućnostima za osposobljavanje, kojima poboljšavaju svoju stručnost, razvijaju karijeru i profesionalnu mobilnost.⁷⁷

⁷⁶ Direktiva 99/70 čl. 5. st. 1.

⁷⁷ Direktiva 99/70 čl. 6.

5. Prekršajne odredbe Zakona o radu

Novčanom kaznom od 4110,00 do 7960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog, odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine. Također ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika te zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.⁷⁸ „Prvostupanjski sud je imao osnove za zaključak da su okrivljenici dana 31. ožujka 2011.g. s radnicom M.B. sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju koji nije predviđen zakonom ili kolektivnim ugovorom, čime su se u ponašanju okrivljenika u potpunosti ostvarila obilježja bića djela prekršaja, koje im se stavlja na teret, za koje su pravilno i zakonito oglašeni krivima i kažnjeni. Iz stanja spisa neprijeporno je da je radnica M.B. kod prvookrivljenika temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme započela s radom 1. kolovoza 2009.g. radi zamjene radnice J.R. koja je koristila produženi porodiljni dopust, te da je i nakon povratka navedene radnice kojoj je pravo na dopust zbog djece s težim smetnjama u razvoju prestao s danom 1. lipnja 2010.g., kako to proizlazi iz stanja spisa, prvookrivljenik s radnicom M.B. dana 31. ožujka 2011.g. sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju koji nije predviđen zakonom ili kolektivnim ugovorom, s obzirom da je ista nastavila dalje raditi na poslovima pomoćnog radnika, sve do veljače 2012.g. temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme.“⁷⁹ U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.⁸⁰ Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.⁸¹ Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.⁸² Općinski

⁷⁸ ZR čl. 228. st. 1.

⁷⁹ Sentenca Visokog prekršajnog suda RH na temelju GŽ-429/14 (<https://www.iusinfo.hr/sudska-praksa/SE300B429S14D20140129>)

⁸⁰ ZR, čl. 135. st. 1.

⁸¹ ZR, čl. 133. st. 1.

⁸² ZR, čl. 133. st. 2.

sudovi u parničnom postupku uvijek sude u prvom stupnju u sporovima iz radnih odnosa.⁸³ Ako je u sporu iz radnog odnosa tužitelj radnik, za suđenje je nadležan, pored suda koji je općemjesno nadležan za tuženika, i sud na čijem se području rad obavlja ili se obavljao odnosno sud na čijem bi se području rad morao obavljati te sud na čijem je području zasnovan radni odnos.⁸⁴ Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.⁸⁵ Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja tog postupka.⁸⁶

⁸³ Zakon o parničnom postupku (NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99,88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22) , čl. 34. st. 1. točka 10.

⁸⁴ ZPP, čl. 65.

⁸⁵ ZR, čl. 133. st. 3.

⁸⁶ ZR, čl. 133.st. 4.

6. Zaključak

Ugovor o radu na određeno vrijeme tema je koja je uvijek aktualna zbog suprotstavljenih interesa radnika i poslodavca. Hrvatski zakonodavac nastoji izmjenama Zakona poboljšati uvjete radnika koji zbog nesigurnog zaposlenja pokušavaju izbjeći sklapanje takvih ugovora. Jasno je da poslodavci u svakom slučaju namjeravaju ostvariti bolje uvjete za sebe, odnosno teže pristaju na sklapanje ugovora o radu na neodređeno što je težnja svakog radnika. Činjenica da je Hrvatska dosad imala nepovoljnu statistiku o broju sklopljenih ugovora na određeno u odnosu na druge države članice Europske unije, takva nesigurnost negativno utječe na sve segmente života jer takvi radnici nemaju sigurnost zaposlenja. Dosadašnja praksa pokazala je da su poslodavci u povoljnijem položaju što se kosi s tendencijom prava EU-a iz Direktive 99/70/EZ. Brojne kritike tumačenja dosadašnjih odredbi zakona koje reguliraju ugovor o radu na određeno vrijeme, polučile su novim izmjenama i dopunama Zakona o radu ove 2023.godine. Većina sindikalnih prijedloga je usvojena, a u narednom periodu bit će vidljivo jesu li uspješni. Smatram da bi objektivni razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme trebali biti konkretnije navedeni jer bi na taj način poslodavcu onemogućili pretjerano sklapanje takvih ugovora. Podržavam odredbu prema kojoj se predmnijeva da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme u slučaju kada radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je sklopljen prijašnji ugovor na određeno vrijeme. S obzirom da većina radnika nije sasvim upućena u prava koja im pripadaju te kojima bi mogli ostvariti zaštitu u svoju korist, trebalo bi poticati edukacije putem medija barem o situacijama s kojim se radnici najčešće susreću. Mjera kojom se poslodavac oslobađa plaćanja doprinosa pod uvjetom da mladu osoba zaposli na neodređeno vrijeme, dobar je poticaj i korak prema smanjenju ugovora o radu na određeno vrijeme. Poslodavac koji povrijedi odredbe Zakona vezane uz sklapanje ugovora na određeno vrijeme bez opravdanog razloga te duljeg trajanja no što je predviđeno, prekršajno će odgovarati. Izmjene i dopune Zakona o radu su dobar smjer promjenama za zaštitu radnika i ograničavanje ugovora o radu na određeno vrijeme te će vrijeme pokazati jesu li poslodavci počeli smanjivati ovu vrstu ugovora.

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, str. 14.
2. Bilić, Andrijana, *Fleksibilni oblici rada i radno pravo*, str. 923. i 924.
3. Brnardić, Sunčica. *Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada*, str. 34.
4. Crnić, Ivica et al. *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Potočnjak, Željko) Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2007., *Op. cit.*, str. 28.
5. Grgurev, I. *Ugovor o radu*, u: Crnić, Ivica et al. *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (ur. Potočnjak, Željko) Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2007., str. 1.
6. Grgić, Andrea; Potočnjak, Željko. *Radno pravo*, u: Josipović, Tatjana et. al. *Privatno pravo Europske Unije – posebni dio*. Zagreb: Narodne novine, 2022 str. 693
7. Jelinović, Vedran. *Sklapanje i prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme*, str. 228.
8. Kasunić Peris Marina, „*Mišljenja Ministarstva rada i mirovinskog sustava u primjeni pojedinih instituta Zakona o radu*“, u: T. Dalić i sur., *Novi propisi radnog i socijalnog zakonodavstva – 2015.*, Inženjerski biro, Zagreb, 2015., str. 17.
9. *Ugovor o radu*, u: *Pravni leksikon*, Zagreb: Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2007, str. 1661

PRAVNI IZVORI

1. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
2. *Zakon o radu* (NN 38/95)
3. *Zakon o radu* (NN 137/2004)
4. *Zakon o radu* (NN 149/2009)
5. *Zakon o radu* (NN 43/23)
6. *Zakon o doprinosima* (NN 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18, 33/23)
7. *Pravilnik o doprinosima*

8. 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.)
9. Zakon o parničnom postupku (NN 53/91, 91792, 58/93, 112/99,88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22)

SUDSKA PRAKSA

1. ŽS u Rijeci, GŽ R 811/2022-3 od 14.9.2022.
2. VSRH, Rev 1372/01 od 10. 10. 2001. Izbor odluka VSRH 1/02
3. ŽS u Varaždinu, Gž 1599/06-2 od 2.10.2006.
4. Gž-193/10-2 Datum odluke: 25.2.2010.
5. VSRH Rev 927/2020-2
6. Sentenca Visokog prekršajnog suda RH na temelju GŽ-429/14

INTERNET ČLANCI

1. Butković, Hrvoje; Samardžija, Višnja. Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima
2. Godišnjak 2018. godine Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, str. 22.
3. Godišnjak 2019. godine Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, str. 22.
4. Godišnjak 2020.godine Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, str. 21.
5. Godišnjak 2021. godine Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, str. 21.
6. Hrvatski zavod za zapošljavanje; mjesečni statistički bilten, veljača 2023. str. 5.
7. Novo uređenje ugovora o radu na određeno te utjecaj izmjena i dopuna Zakona o radu na agencije za privremeno zapošljavanje (odvjetničko društvo Parobija & Špoljarić) od 28.2.2023. <https://www.pseud.hr/objave/novo-uredenje-ugovora-o-radu-na-odredeno-te-utjecaj>
8. Mišljenje i tumačenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva: Sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme; 02.03.2012. <https://www.iusinfo.hr/misljenja-i->
9. Mišljenje i tumačenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva: Sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme; 02.03.2012. <https://www.iusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20120302N148#Info>
10. <https://radnickaprava.org/tekstovi/pravna-klinika/pravna-klinika-ugovor-o-radu-na-odredeno-vrijeme>

11. Mišljenje i tumačenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva: Sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme; 02.03.2012.
<https://www.iusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20120302N148#Info>
12. Novo uređenje ugovora o radu na određeno te utjecaj izmjena i dopuna Zakona o radu na agencije za privremeno zapošljavanje (odvjetničko društvo Parobija & Špoljarić) od 28.2.2023. <https://www.psod.hr/objave/novo-uredenje-ugovora-o-radu-na-odredeno-te-utjecaj>
13. Priopćenje Državnog zavoda za statistiku, RAD-2022-2-1/9, Zagreb, 19.listopad 2022.godine
14. Priopćenje Državnog zavoda za statistiku, RAD-2023-2-1/1, Zagreb 20. veljače 2023.godine

