

ANALIZA UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME U SVJETLU ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RADU IZ 2022. GODINE

Namini, Lucas

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Applied Sciences RRiF / Veleučilište RRiF**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:198:641087>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-05**



Repository / Repozitorij:

[Repository of Final Examination Papers University of Applied Sciences RRiF - Final Examination Papers and Diploma Papers](#)



VELEUČILIŠTE RRiF

STRUČNI PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ ZA RAČUNOVODSTVO I FINACIJE

Lucas Namini

ZAVRŠNI RAD

**ANALIZA UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME U
SVJETLU ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O
RADU IZ 2022. GODINE**

Zagreb, 2024.

VELEUČILIŠTE RRiF

STRUČNI PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ ZA RAČUNOVODSTVO I FINACIJE

ZAVRŠNI RAD

**ANALIZA UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME U
SVJETLU ZAKONA O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O
RADU IZ 2022. GODINE**

Ime i prezime studenta: Lucas Namini

Matični broj studenta: 556/19-R

Mentor: Ante Vidović, viši predavač

Zagreb, 2024.

Sažetak

Ovaj rad analizira recentne izmjene hrvatskog zakona o radu koje se tiču ugovora o radu na određeno vrijeme. Hrvatska se suočava s visokom stopom takvih ugovora, posebno među mladima, što je u suprotnosti s trendovima u drugim europskim zemljama. Iako su ekonomske krize i pandemija pogoršale situaciju, zlouporaba ovih ugovora od strane poslodavaca je također značajan faktor. Novi zakon nastoji ograničiti takvu zlouporabu. Rad detaljno opisuje povijesni razvoj regulacije, analizira statističke podatke i procjenjuje učinke novih zakonskih izmjena.

Ključne riječi : ugovori o radu na određeno vrijeme, ugovori o radu na neodređeno vrijeme, prekaran rad, Europska unija, zakon o radu, ekonomska kriza, pandemija, zlouporaba

Abstract

This paper examines the recent amendments to the Croatian labor law concerning fixed-term employment contracts. Croatia is faced with a high prevalence of such contracts, especially among the youth, which contrasts with trends in other European countries. While economic crises and the pandemic have undoubtedly contributed to the problem, the employer abuse of these contracts remains a significant factor. The new law aims to curb such abuses. The paper provides a detailed description of the historical development of regulation, analyzes statistical data, and assesses the impacts of the new legislative changes.

Keywords: Fixed-term employment contracts, Indefinite-term employment contracts, Precarious employment, European Union, Labor law, Economic crisis, Pandemic, Abuse

SADRŽAJ

1.	UVOD.....	1
2.	POJMOVNO UREĐENJE RADNOG ODNOSA I UGOVORA O RADU.....	3
2.1	Radni odnos	3
2.2	Ugovor o radu.....	6
2.2.1	Presumpcija sklapanja ugovora o radu	7
2.2.2	Sklapanje ugovora o radu	8
2.2.3	Oblik i sadržaj ugovora o radu	9
2.3	Vrste ugovora o radu	9
2.4	Ogledni primjer ugovora o radu na određeno vrijeme	11
3.	REGULACIJA RADA NA ODREĐENO VRIJEME U EUROPSKOJ UNIJI.....	15
3.1	Direktiva 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme	15
3.2	Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji	16
4.	PROBLEMATIKA RADA NA ODREĐENO U HRVATSKOJ	18
4.1	Zakonska regulativa prije najnovijih izmjena Zakona o radu	18
4.2	Statistika rada o radu na određeno vrijeme	21
4.3	Uvjeti rada zaposlenih na određeno vrijeme	27
5.	ANALIZA IZMJENA U REGULACIJI UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME	30
5.1	Uvjeti za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme: iznimnost i postojanje objektivnog razloga	31
5.2	Ograničenje za ponovno sklapanje ugovora.....	34
5.3	Iznimke od ograničenja	34
5.4	Definicija uzastopnih ugovora.....	35
5.5	Uvjeti rada radnika koji rade na određeno vrijeme	37
5.6	Probni rad	37
5.7	Brisanje odredbe čl. 118. ZR-a.....	38

5.8	Kazne za poslodavce	39
5.9	Prve reakcije	39
6.	ZAKLJUČAK.....	41
7.	POPIS GRAFIKONA.....	48

1. UVOD

Od svih izazova današnjice s kojim se suočavaju mladi, naći posao je jedan od najvećih. Tradicionalno se u Hrvatskoj još uvijek preferira naći posao na neodređeno dok se u drugim europskim zemljama traži određena sklonost novim izazovima u životu.

Unatoč tome, zadnjih desetak godina, hrvatski medijski prostor bio je pun naslova: „Hrvatska – šampionka prekarnog rada: Rad na određeno je život na određeno“, „Zašto je Hrvatska vodeća u EU po ugovorima o radu na određeno vrijeme?“, „Hrvatska europski rekorder: Više od petine radnika u Hrvatskoj radi na određeno“, „Gotovo pola mladih do 29 godina radi na određeno“, „Poražavajući podaci tržišta rada: Svaki četvrti mladi u Hrvatskoj ne može dobiti ugovor za stalno“. Ovaj put nije bila riječ o senzacionalizmu, već stvarnom stanju u zemlji na temelju izvještaja hrvatskih institucija (Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje), Eurostata, analiza i istraživanja relevantnih agencija, sindikata i ekonomskih stručnjaka.

Porast udjela ugovora o radu na određeno vrijeme u ukupno sklopljenim ugovorima o radu, može se opravdati promjenama na tržištu rada koje zahtijevaju veću fleksibilnost i nepovoljnom gospodarskom situacijom koja je uslijedila nakon ekonomske krize iz 2008. godine i koja je produbljena pandemijom bolesti COVID-19. Međutim, iznimno visok udio ugovora na određeno u Hrvatskoj, posebice onih kratkotrajnih, je i posljedica zlorabe ovog instituta od strane poslodavaca. Stoga se novim izmjenama Zakona o radu pokušao riješiti taj problem.

Tema ovog rada je analiza najnovijih izmjena regulacije ugovora o radu na određeno vrijeme koje su stupile na snagu s 1. siječnjem 2023. godine. Rad se sastoji od šest poglavlja. Nakon uvodnog dijela, u drugom poglavlju se objašnjavaju pojmovi radni odnos i ugovor o radu i njihove bitne karakteristike te osnove razlike između ugovora o radu na određeno i neodređeno vrijeme. Treće poglavlje daje uvid u regulaciju rada na određeno vrijeme u Europskoj uniji s naglaskom na Direktivu 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme. Problematika rada na određeno vrijeme, prije donošenja izmjena zakona o radu, obrađena je u četvrtom poglavlju i uključuje:

- 1) povijesni prikaz promjena zakonske regulative instituta ugovora o radu na određeno vrijeme od donošenja prvog Zakona o radu do donošenja važećeg zakona s promjenama iz 2014. godine u članku 12. Zakona o radu
- 2) statističke podatke o ovim ugovorima za posljednjih nekoliko godina te uvjete rada radnika na određeno na temelju dostupnih istraživanja

U petom poglavlju, analiziraju se izmjene i dopune regulacije ugovora na određeno vrijeme te prvi osvrti na novo zakonsko uređenje.

2. POJMOVNO UREĐENJE RADNOG ODNOSA I UGOVORA O RADU

2.1 Radni odnos

Rad je svjesno organizirana, svrsishodna djelatnost ljudi radi postizanja nekoga korisnog učinka koja zadovoljava određenu pojedinačnu ili društvenu potrebu.¹ Bez obzira je li riječ o fizičkom, intelektualnom ili tehničkom radu, za rad je bitno da ima proizvodnu, produktivnu, društveno-korisnu funkciju, odnosno ekonomski korisnu svrhu.² Rad je temelj suvremenog društva, a radni odnos je najvažniji pravni oblik rada.

Međunarodna organizacija rada definira radni odnos kao pravni odnos između radnika i poslodavca u kojem radnik za poslodavca obavlja rad pod određenim uvjetima, u zamjenu za naknadu. Iz radnog odnosa, kako god on bio definiran, nastaju uzajamna prava i obveze radnika i poslodavca. Radni odnos je uvjet za primjenu odredbi zakona o radu i socijalnom osiguranju te je bio, i još uvijek jest, glavni instrument putem kojeg radnici dobivaju pristup pravima i beneficijama povezanim sa zapošljavanjem u područjima radnog prava i socijalne sigurnosti.³

Ustav Republike Hrvatske⁴ je najvažniji izvor prava u državi. Za radne odnose posebno su važne sljedeće odredbe Ustava: zabranjen je prisilni i obvezatni rad, svim građanima jamči se pravo na rad i slobodu rada, slobodan izbor poziva i zaposlenja i jednakost u pogledu dostupnosti svakoga radnog mjesta i dužnosti, pravo na zaradu kojom zaposlenik može osigurati sebi i obitelji slobodu i dostojan život, pravo na tjedni odmor, plaćeni godišnji odmor i štrajk. Ustav također utvrđuje pravo zaposlenih na udio pri odlučivanju u trgovačkom društvu te pravo zaposlenih na udruživanje u sindikate, a poslodavaca u udruge radi zaštite svojih interesa.

¹ Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Rad. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024. Raspoloživo na: URL: <https://www.enciklopedija.hr/clanak/51402> (pristupljeno 4.1.2024.)

² Potočnjak, Ž. i Gotovac, V. (2009). Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj. U: Franičević, V. i Puljiz, V., ur., Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 279.

³ ILO. Employment Relationship. Raspoloživo na: URL: https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm (pristupljeno 27.12.2023.)

⁴ Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)

Opći i najznačajniji zakon kojim su uređeni radni odnosi u Hrvatskoj je Zakon o radu⁵ (dalje u tekstu: ZR). ZR jedinstveno uređuje sve radne odnose bez obzira na vlasnički karakter poslodavca i primjenjuje se na sve subjekte radnog prava, osim „ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno“.⁶ U slučajevima postojanja posebnog zakona⁷ koji regulira radne odnose, taj posebni zakon ima prednost u primjeni u odnosu na ZR sukladno pravilu *lex specialis derogat legi generali*.⁸ Na temelju ZR-a, doneseni su mnogobrojni podzakonski akti, kojima se detaljnije uređuju određena pitanja vezana za rad u radnom odnosu. Nadalje, radni odnosi uređeni su i profesionalnim izvorima radnog prava koji predstavljaju ostvarenje autonomije volje strana u radnom odnosu, kao što su ugovor o radu, kolektivni ugovori, pravilnici o radu te sporazum radničkog vijeća s poslodavcem.⁹

Sukladno odredbama ZR-a, radni odnos je pravni odnos koji se zasniva sklapanjem ugovora o radu između radnika (fizičke osobe koja dragovoljno i trajnije za plaću obavlja određene poslove za poslodavca) i poslodavca (fizičke ili pravne osoba koja zapošljava jednog ili više radnika i za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove). Na temelju odredbi iz ugovora o radu, proizlaze uzajamna prava i obveze radnika i poslodavca. Osnovna obveza poslodavca je radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, dok je osnovna obveza radnika osobno obavljati preuzeti posao prema nalogu i u skladu s uputama poslodavca.¹⁰ Poslodavac i radnik dužni su se pridržavati odredbi ZR-a i drugih zakona, međunarodnih ugovora, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.¹¹

Bitni elementi radnog odnosa, potrebni za njegovo razlikovanje od ostalih pravnih oblika rada, su: dobrovoljnost (postojanje obostrane volje poslodavca i radnika za zasnivanje,

⁵ Zakon o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)

⁶ ZR., čl. 1.

⁷ Posebni zakoni koji uređuju rad u radnom odnosu su, primjerice, Zakon o državnim službenicima, Zakon o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, Zakon o unutarnjim poslovima, Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti i dr.

⁸ Božina, A. et al. (2015). Radni odnosi: primjena Zakona o radu. VII. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: RRIF Plus d.o.o., str. 362.

⁹ Potočnjak, Ž. i Gotovac V. (2009). Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj. U: Franičević, V. i Puljiz V., ur., Rad u Hrvatskoj – pred izazovima budućnosti. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo iz Zagreba i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 285.

¹⁰ ZR., čl. 7. st. 1.

¹¹ Ibid., čl. 8. st. 1.

trajanje i prestanak radnog odnosa), osobno obavljanje rada od strane radnika, naplatnost (poslodavac je obvezan radniku isplatiti plaću za obavljene rad), podređenost (subrogacija) radnika poslodavcu u obavljanju rada (radnik je obvezan obavljati posao prema nalogu i uputama poslodavca) i trajnost poslova (radnik je, za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa, u okviru radnog vremena, na raspolaganju poslodavcu za obavljanje poslova svog radnog mjesta).¹²

Pravno razlikovanje rada u radnom odnosu na temelju ugovora o radu i ostalih naplatnih oblika rada za drugoga (npr. na temelju građanskih i trgovačkih ugovora), važno je zbog opsega pravne zaštite osobe koja obavlja rad.

U slučaju kada se rad obavlja na temelju ugovora građanskoga ili trgovačkoga prava, riječ je o odnosu ravnopravnih ugovornih strana za koje vrijedi načelo slobode ugovaranja. S druge strane, za odnos između radnika i poslodavca nastalog na temelju ugovora o radu, karakteristična je nejednakost, koja proizlazi iz podređenosti radnika poslodavcu. Budući da poslodavac snosi glavne odgovornosti i rizike poslovanja, ima pravo odlučivanja koji poslovi će se obavljati i na koji način će ih organizirati radi postizanja radne učinkovitosti. S druge strane, radnik u radnom odnosu može ponuditi samo svoje sposobnosti i profesionalne kvalifikacije.¹³ Važno je naglasiti da se jedino pravna podređenost (radnik je podvrgnut nalogu, uputama i kontroli poslodavca) smatra bitnim elementom radnog odnosa. Činjenica da je radnik ekonomski podređen poslodavcu jer je plaća, za većinu radnika, jedini izvor prihoda, ne utječe na kvalifikaciju pravnog odnosa kao radnog.

Poslodavac prilikom sklapanja ugovora ima jaču pregovaračku poziciju u odnosu na radnika: on određuje uvjete rada, a radnik može ili prihvatiti posao i raditi pod nametnutim uvjetima ili ne prihvatiti posao i time, moguće, ugroziti svoju egzistenciju. Budući da je radnik slabija ugovorna strana u radnom odnosu, država ograničava slobodu ugovaranja uvjeta rada i to najviše „putem zakonske regulative i kolektivnih ugovora, kako bi se zaštitila temeljna prava radnika od nepoželjnih socijalnih posljedica koje nastaju kao rezultat djelovanja sila koje

¹² Pešutić, A. et al. (2021). Osnove radnog prava. Zagreb: RRiF Plus d.o.o., str. 14-16.

¹³ Bilić, A. (2011). Transformacija radnopravnog odnosa. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 32 (2), str. 755-756.

vladaju na tržištu rada“.¹⁴ Radnik stoga uživa posebnu radno-pravnu zaštitu, a zbog brojnosti normi kojima se štite prava radnika, radno pravo se izdvojilo u posebnu granu prava.

Zaštita i sigurnost radnika sadržava odredbe različitih propisa o zaštiti posebnih kategorija radnika (trudnica, maloljetnih, žena, onih s invaliditetom i dr.), zaštitu na radu i dr.

Osim rada u radnom odnosu, koji je temeljni i prevladavajući pravni oblik rada, postoji i rad izvan radnog odnosa koji obuhvaća „sve pravne odnose kojima je predmet rad, a koji ne zadovoljavaju kriterije bitnih elemenata radnog odnosa, bez obzira pod koju podjelu ili posustavljenje obilježja potpadali.“¹⁵ Rad izvan radnog odnosa uključuje brojne aktivnosti kao što su, primjerice, rad na temelju građanskih ugovora (ugovor o djelu, autorski i studentski ugovor), rad sudaca, rad osoba koje po posebnima samostalno obavljaju profesionalne djelatnosti (obrtnici, odvjetnici, liječnici, zubari i dr.), rad sportaša, rad svećenika i dr. Za ove oblike rada ne postoji jedinstveno zakonsko rješenje, a osobe koje rade na temelju ovakvih oblika rada, nisu zaštićene radnim zakonodavstvom.

2.2 Ugovor o radu

Ugovor o radu je temelj zasnivanja radnoga odnosa u svim zakonodavstvima koja prihvaćaju građanskopravnu (civilističku) doktrinu radnoga odnosa, pa je tako i u hrvatskom pravu od stupanja na snagu prvog Zakona o radu iz 1995. godine.¹⁶

Ugovor o radu (eng. *Labor agreement*, njem. *Arbeitsvertrag*, fran. *contrat de travail*) je dvostrani pravni posao koji, kao izraz izjavljene volje između poslodavca i radnika, uređuje prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.¹⁷

Ugovor o radu pro radu je:

- dvostrano obvezni pravni posao (njegovim sklapanjem nastaju određene obveze za obje ugovorne strane),

¹⁴ Bilić, A. (2011). Transformacija radnopravnog odnosa. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 32 (2), str. 758.

¹⁵ Potočnjak, Ž. i Gotovac V. (2009). Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj. U: Franičević, V. i Puljiz V., ur., Rad u Hrvatskoj – pred izazovima budućnosti. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo iz Zagreba i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 280.

¹⁶ Bilić, A. i Perkušić, T. (2016.) Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. *Mostariensia*, 20 (1-2), str. 204.

¹⁷ Božina, A. et al. (2015). Radni odnosi: primjena Zakona o radu. VII. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: RRIF Plus d.o.o., str. 378.

- konkretan pravni posao (nastaje između točno određenog radnika i poslodavca),
- konsenzualan pravni posao (nastaje sporazumom stranaka o bitnim sastojcima ugovora),
- osobni pravni posao (radnik ga primarno sklapa osobno, a potom je obvezan osobno preuzeti rad i obavljati ga, u skladu s naravi i vrstom rada, prema uputama poslodavca),
- naplatni pravni posao (radniku se za obavljene rad isplaćuje plaća) i
- formalni pravni posao (ima pisanu formu).

ZR propisuje da se radni odnos zasniva sklapanjem ugovora o radu između poslodavca i radnika kojim se definiraju njihova prava i obveze.¹⁸ Međutim, odredbe ugovora o radu nisu jedini način uređenja radnog odnosa. Njima se uređuje samo dio međusobnih prava i obveza o kojima su se stranke izravno sporazumjele (poslovi koje će radnik obavljati za poslodavca, plaća, radno vrijeme, razdoblje za koje se ugovor sklapa itd.), dok su ostali elementi radnog odnosa uređeni drugim izvorima radnog prava (ustavom, međunarodnim konvencijama i ugovorima, zakonima, podzakonskim aktima, kolektivnim ugovorima, sporazumima radničkoga vijeća s poslodavcem te pravilnicima o radu).¹⁹

Budući da su radni odnosi uređeni brojnim izvorima radnog prava, važno je istaknuti odredbu ZR-a o primjeni načela *in favorem laboratoris* (u korist radnika). Naime, ukoliko je neko pitanje iz radnog odnosa različito regulirano kroz više izvora radnog prava „primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.“²⁰ To znači da će se u takvim slučajevima primijeniti odredba iz onog propisa radnog prava kojim je to pitanje uređeno na najpovoljniji način za radnika neovisno o pravnoj snazi (hijerarhiji) propisa.

2.2.1 Presumpcija sklapanja ugovora o radu

Rad na temelju ugovora o radu je najpovoljniji za radnika, ali i najskuplji za poslodavca, jer za osiguranje svih prava iz radnog odnosa poslodavac ima dodatna financijska ulaganja. Stoga nije rijetkost da poslodavci s radnikom sklapaju ugovore kojima se prikriva radni

¹⁸ ZR., čl. 10. st. 1.

¹⁹ Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Radni odnos. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013-2024. URL: <http://www.enciklopedija.hr/Natuknica.aspx?ID=51533> (pristupljeno 4.1.2024.)

²⁰ ZR., čl. 9. st. 3.

odnos kako bi se umanjila pravna zaštita koja se jamči radnicima u radnom odnosu ili da izbjegnu obveze i troškove koji proizlaze iz radnog odnosa (plaćanje javnih davanja). Jedan od čestih slučajeva prividnog sklapanja ugovora je sklapanje ugovora o djelu, umjesto ugovora o radu.²¹

Kako bi se spriječila zlouporaba izigravanja zasnivanja radnog odnosa i zaštitilo radnika kao slabiju ugovornu stranu, ZR propisuje da, ukoliko poslodavac i radnik sklope ugovor za obavljanje posla koji ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, zakonska je presumpcija da je sklopljen ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.²²

To znači da je ugovor o radu sklopljen čim radnik započne obavljati neki posao koji sadržava, odnosno ima elemente radnog odnosa, primjerice, na temelju ugovora o djelu, ugovora o nalogu, ili nekog drugog ugovora.

2.2.2 Sklapanje ugovora o radu

ZR propisuje ugovor o radu kao temelj zasnivanja radnog odnosa, čime je radni odnos dobio karakteristike ugovornog odnosa koji su, u hrvatskom zakonodavstvu, uređeni Zakonom o obveznim odnosima²³ (dalje u tekstu: ZOO). Dodatno, ZR izričito navodi da se na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ZR-om ili drugim zakonom, primjenjuju odredbe ZOO-a.

Na temelju odredbe čl. 247. ZOO-a, ugovor o radu je sklopljen onog trenutka kada su se ugovorne strane, poslodavac i radnik, suglasile o bitnim sastojcima ugovora.²⁴

Pritom treba istaknuti da su bitni sastojci ugovora o radu:

a) rad, odnosno posao, koji dakle obavlja radnik,

²¹ IUS-INFO. (2015). Sklapanje prividnog ugovora umjesto ugovora o radu i pravne posljedice. Raspoloživo na: URL: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/sklapanje-prividnog-ugovora-umjesto-ugovora-o-radu-i-pravne-posljedice-24188> (pristupljeno 27.12.2023.)

²² ZR., čl. 10. st. 2.

²³ Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18., 126/21., 114/22., 156/22. i 155/23.)

²⁴ Milković, D. (2016.) Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 37 (1), str. 687.

b) plaća koju poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad.

S obzirom na to da su uglavnom sva pitanja iz radnog odnosa regulirana zakonima, kolektivnim ugovorima ili pravilnicima o radu, za pravovaljano sklapanje ugovora o radu dovoljno je da ugovorne strane postignu suglasnost u pogledu sklapanja radnog odnosa, te bitnih elemenata ugovora tj. posla i plaće.

2.2.3 Oblik i sadržaj ugovora o radu

Ugovor o radu je formalan pravni posao, jer iako je obveza njegova sklapanja u pisanom obliku, propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.²⁵ Dakle, radnik je u radnom odnosu već od usmeno sklopljenog ugovora o radu, ali se prava i obveze iz tog ugovora počinju ispunjavati stvarnim započinjanjem obavljanja rada.

U slučaju da ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, propisana je obveza poslodavca da, prije početka rada, izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.²⁶ Uz to, radi zaštite radnika, ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ili ako poslodavac nije izdao pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Kao što je i prije navedeno, obvezni sadržaj ugovora o radu, odnosno potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, zakonom je propisan, tako da poslodavac i radnik, kao ugovorne strane, mogu dopuniti svoj ugovor različitim odredbama da detaljnije urede radni odnos.

2.3 Vrste ugovora o radu

ZR definira dvije vrste ugovora o radu s obzirom na njihovo trajanje: ugovore na neodređeno vrijeme koji su pravilo i ugovore na određeno vrijeme, koji su predviđeni su kao iznimka.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (engl. *open-ended employment contract*, njem. *unbefristeter Arbeitsvertrag*) obvezuje ugovorne strane sve dok ga jedna strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen ZR-om (npr. smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta, sporazumom radnika i poslodavca i dr.). Radni

²⁵ ZR., čl. 14. st. 2.

²⁶ ZR., čl. 15. st. 3.

odnos koji nastaje na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme smatra se standardnim oblikom zapošljavanja.

S druge strane, ugovor o radu na određeno vrijeme je ugovor o radu na unaprijed određeni ili određivi završni rok. Unaprijed određeni rok može biti vezan za točno određeni datum (npr. do 15. rujna 2024. godine) ili točno vremensko razdoblje na koji se zasniva (npr. tri mjeseca od sklapanja ugovora). Kad je moguće odrediti završni rok, radni odnos traje do nastupa određenog događaja (npr. do povratka odsutnog radnika s bolovanja), a sam trenutak prestanka ugovora mora biti objektivno određen i predvidljiv.

Za razliku od ugovora o radu na neodređeno vrijeme, za prestanak radnog odnosa na temelju ugovora na određeno vrijeme nije potrebno donošenje odluke ili drugog akta o prestanku, nego takav ugovor prestaje istekom trajanja na koji s sklopljen, a koje su stranke dogovorile prilikom sklapanja. Uz to, nebitno je koristi li radnik u to vrijeme neko pravo iz radnog ili drugog odnosa za koje bi, da je zaposlen na neodređeno vrijeme, bila od utjecaja zabrana otkaza od strane poslodavca kao što su npr. trudnoća, bolovanje i sl. Dakle, radni odnos i u tim slučajevima prestaje istekom ugovorenog roka na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

U tom smislu, radni odnos koji nastaje temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme je najsigurniji s motrišta radnika, jer mu prvenstveno daje financijsku stabilnost kroz kontinuirano sigurnu plaću za obavljeni rad i reguliranu zaštitu od otkaza. Osim toga, određena prava radnika vezana su uz trajanje radnog odnosa kod određenog poslodavca, kao npr. trajanje godišnjeg odmora, dodatci na plaću, visina otpremnine i dr.

U skladu s gore navedenim, a u cilju zaštite radnika, ZR propisuje sljedeće:

- ugovor o radu na neodređeno vrijeme je pravilo;
- ako u ugovoru o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme;
- ukoliko ugovor na određeno vrijeme nije sklopljen u skladu sa ZR-om, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme;
- ukoliko radnik nastavi raditi za istog poslodavca nakon isteka vremena za koje je ugovor na određeno vrijeme sklopljen, smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Jednako tako, u svim europskim zakonodavstvima, pa tako i u hrvatskom, ugovori o radu na određeno vrijeme predviđeni su kao iznimka od pravila da se ugovori o radu ponajprije sklapaju na neodređeno vrijeme i stoga se postavljaju zakonska ograničenja o sklapanju te vrste ugovora.

2.4 Ogledni primjer ugovora o radu na određeno vrijeme

U nastavku slijedi primjer ugovora o radu na neodređeno vrijeme usklađen s novim izmjenama ZR-a²⁷.

²⁷ Izvor: Autor (Lucas Namini)

Knjigovodstvo Mara društvo s ograničenom odgovornošću za knjigovodstvene usluge, Zagreb, Prisavlje 21, zastupano po direktorici Martini Jurić, OIB: 26044748578, (u nastavku: Poslodavac)

i

Marko Horvat iz Zagreba, Dobriše Cesarića 15, OIB: 77078012064 (u nastavku: Radnik), zaključili su u Zagrebu, dana 20. studenog 2023. godine sljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 1.

(1) Ovim Ugovorom Poslodavac i Radnik zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme u skladu s odredbama čl. 12. Zakona o radu (Nar. nov., br.93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23-Odl. UsRH).

(2) Trajanje ovog Ugovora je do povratka radnice iz stavka 3. ovog članka s dopusta.

(3) Objektivni razlog za sklapanje ovog Ugovora na određeno vrijeme jest zamjena privremeno nenazočne radnice Marije Pašalić koja koristi roditeljski dopust i traje do njezina povratka s dopusta.

Članak 2.

(1) Radnik će raditi na radnom mjestu računovođe i obavljati sljedeće poslove: administrativni poslovi vezani uz računovodstvo, unos računovodstvenih podataka, izrada mjesečnih i tromjesečnih izvještaja i obračun plaća.

(2) Mjesto obavljanja poslova Radnika iz stavka 1. ovog članka je u sjedištu Poslodavca, u Zagrebu, Prisavlje 21.

Članak 3.

Radnik počinje s radom 4. prosinca 2023. godine.

Članak 4.

(1) Radnik će raditi u punom radnom vremenu od 40 (četrdeset) sati tjedno.

(2) Redovno tjedno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspoređeno je u 5 (pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) Raspored radnog vremena utvrđuje se jednokratno, od ponedjeljka do petka, od 9 do 17 sati.

(4) U slučaju promjene ugovorenog rasporeda radnog vremena iz st. 2. i 3. ovoga članka, Poslodavac se obvezuje o tome obavijestiti Radnika u zakonskom roku.

Članak 5.

(1) Tijekom rada, svakog radnog dana, radnik će koristiti odmor (stanku) od 30 minuta u vremenu koje odredi Poslodavac, ovisno o organizaciji procesa rada, s time što se odmor ne može propisati ni koristiti na početku ni na kraju radnog vremena.

(2) Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom.

Članak 6.

(1) Za obavljene poslove iz članka 2. ovog Ugovora Poslodavac će Radniku isplaćivati osnovnu mjesečnu bruto plaću u iznosu od 2000,00 €.

(2) Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće - dodatak osnovnoj plaći iz stavka 1. ovog članka za:

- otežane uvjete rada - 10%

- prekovremeni rad - 35%

- rad noću - 35%

- rad nedjeljom - 50%

- rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi 35%.

(3) U slučaju istodobne prisutnosti više uvjeta iz stavka 2. ovog članka, dodaci na plaću se kumuliraju, osim u slučaju kad blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom padne u nedjelju.

(4) Poslodavac je dužan Radniku isplatiti plaću najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 7.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta stanovanja na posao i s posla do mjesta stanovanja, u visini mjesečne cijene javnog prijevoza ili pravo na mjesečnu kartu javnog prijevoza čije troškove snosi Poslodavac.

Članak 8.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 4 tjedna (20 radnih dana).

(2) Godišnji odmor Radnik koristi u dogovoru s poslodavcem, u skladu sa zakonom.

(3) Za vrijeme trajanja godišnjeg odmora, Radniku će se isplatiti naknada plaće u visini ugovorene plaće.

Članak 9.

(1) Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i na način propisan zakonom.

(2) U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora, primjenjuju se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

Članak 10.

Poslodavac se obvezuje omogućiti Radniku pravo na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje, pristup stručnoj literaturi i konzultacijama iz područja poreza i računovodstva.

Članak 11.

Ovaj je Ugovor sklopljen u 3 (tri) istovjetna primjerka, od kojih jedan zadržava Radnik, a ostala dva za svoje potrebe zadržava Poslodavac.

Radnik

Marko Horvat

Za poslodavca:

Martina Jurić, direktorica

3. REGULACIJA RADA NA ODREĐENO VRIJEME U EUROPSKOJ UNIJI

Hrvatska, kao država članica Europske unije (dalje u tekstu: EU), ima obvezu usklađivanja nacionalnog zakonodavstva s pravnom stečevinom EU. Prema Ustavu Republike Hrvatske, pravni akti i odluke koje naša zemlja prihvati, moraju se primjenjivati onako kako to određuje pravna stečevina Unije.

Kad je riječ o propisima radnog prava, EU donosi direktive. Direktivama se utvrđuje cilj koji države članice moraju ostvariti, a članice moraju same osmisliti svoje zakone kojima će postići te ciljeve.

Rad na određeno vrijeme je u europskom pravu uređen Direktivom 1997/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP²⁸ (dalje u tekstu: Direktiva 1997/70/EZ).

Osim Direktive 1997/70/EZ, na rad na određeno utječu i odredbe Direktive (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji²⁹ (dalje u tekstu: Direktiva (EU) 2019/1152) koja do najnovijih izmjena nije bila implementirana u hrvatskom radnom zakonodavstvu.

3.1 Direktiva 1999/70/EZ o radu na određeno vrijeme

Ubrzan rast rada na određeno, kao posljedica zahtjeva za fleksibilnijim tržištem rada, i činjenica da su radnici koji rade na određeno vrijeme u nepovoljnijem položaju u odnosu na radnike koji su zaposleni na neodređeno vrijeme, prepoznati su u EU već krajem prošlog stoljeća kao problem koji zahtjeva adekvatno pravno uređenje. Kako bi se osigurala bolja pravna zaštita zaposlenima na određeno vrijeme, Europska konfederacija sindikata (ETUC) s jedne strane, i organizacije poslodavaca, Unija industrijskih saveza europskih poslodavaca (UNICE) i Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem (CEEP) s druge strane, sklopili

²⁸ 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 175/1, 10.07.1999.); posebno izdanje na hrvatskom jeziku

²⁹ Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186/105, 11.7.2019.); posebno izdanje na hrvatskom jeziku

su 1999. godine Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji je implementiran u nacionalna zakonodavstva članica kroz Direktivu 1999/70/EZ.

Svrha Okvirnog sporazuma, odnosno Direktive 1999/70/EZ, je poboljšanje kvalitete rada na određeno vrijeme primjenom načela nediskriminacije i uspostavljanje pravnog okvira za sprečavanje zlouporaba koje proizlaze iz sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme.³⁰ Stoga su utvrđena opća načela zaštite radnika zaposlenih na određeno vrijeme i minimalni uvjeti za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

Direktiva 1999/70/EZ zabranjuje diskriminaciju radnika zaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na one koji imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Za sprečavanje zlouporabe uzastopnog sklapanja ugovora na određeno vrijeme, Direktiva 1999/70 EZ zahtjeva uvođenje jedne ili više od sljedećih mjera:³¹

- a) objektivne razloge kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;
- b) najduže ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;
- c) broj obnova takvih ugovora ili odnosa.

Nadalje, Direktiva utvrđuje obveze poslodavca informirati radnika zaposlenih na određeno vrijeme o slobodnim radnim mjestima i omogućavati im različite vrste osposobljavanja.

Treba istaknuti kako su sve države članice, pa tako i Republika Hrvatska, implementirale odredbe Direktive u svoja nacionalna zakonodavstva, ali i dalje je izražena praksa sklapanja ugovora na određeno vrijeme i u onim slučajevima u kojima za to nisu ispunjeni uvjeti.

3.2 Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji

Globalizacija i digitalizacija uzrokovale su promjene na tržištu rada, što je dovelo do daljnje fleksibilnosti rada i stvaranja potpuno novih, nestandardnih, oblika rada kao što su, primjerice, rad putem digitalnih platformi, mobilni rad temeljen na informacijsko-

³⁰ Direktiva 1999/70/EZ., čl. 1.

³¹ Ibid., čl. 5. st. 1.

komunikacijskim tehnologijama, privremeno upravljanje, dijeljenje zaposlenika, dijeljenje posla, neformalni rad, rad putem vrijednosnog kupona, rad po portfelju i dr.³²

Razvojem novih tehnologija i novih oblika rada, uočen je rast novih, nestandardnih oblika zapošljavanja, što je između ostalog, uzrokovalo disperziju na tržištu rada i između ostalog, slabljenje zaštite radnika.

Svrha Direktive (EU) 2019/1152, u globalu se očituje u poboljšavanju uvjeta rada uspostavljanjem minimalnih prava za sve radnike na području Unije i fleksibilizaciju samog tržišta rada.

Potrebno je navesti koji su to zahtjevi Direktive (EU) 2019/1152 koji utječu na uređenje ugovora na određeno vrijeme. Dakle, ti se zahtjevi očituju u:

- 1) ograničenje trajanja probnog rada kod ugovora na određeno vrijeme razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi rada;
- 2) poticanju prijelaza na sigurnije oblike zaposlenja, dakle, na sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

³² Eurofound. (2020.) New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Raspoloživo na: URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/new-forms-employment-2020-update> (pristupljeno 27.12.2023.)

4. PROBLEMATIKA RADA NA ODREĐENO U HRVATSKOJ

4.1 Zakonska regulativa prije najnovijih izmjena Zakona o radu

Zakon o radu, iako relativno općenit, najvažniji je propis kojim se uređuju radni odnosi u nas.

Prvi hrvatski Zakon o radu³³ donesen je još 1995. godine (dalje u tekstu: ZR/1995) i od tada je izmijenjen i dopunjen u više navrata, prvenstveno zbog usklađivanja s pravnom stečevinom EU-a.

U ZR-u/1995, sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme propisano je kao iznimka kada postoji stvaran i važan razlog, a osobito kada je radi o sezonskom poslu, zamjeni privremeno nenazočnog radnika, ograničenoj narudžbi (realno ili vremenski) ili drugom privremenom povećanju opsega poslova ili drugim propisanim slučajevima. Opravdani razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme se mogu ograničiti ili proširiti kolektivnim ugovorom.

Važno je istaknuti da je najdulje trajanje jednog ili više uzastopnih ugovora na određeno vrijeme na istim poslovima ograničeno na najdulje tri godine, osim ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.

Primjena ZR-a/1995 poklopila se s pojavom negativnih posljedica ekonomske i političke tranzicije. „Neučinkovitost pravne države u uvjetima ubrzavanja pretvorbe i privatizacije, val stečajeva, neadekvatnost proizvodnje i upravljanja ekonomijom, sve u uvjetima ratnih šteta, utjecali su na visoku razinu nezaposlenosti, uz istodobno bujanje neslužbenoga gospodarstva“³⁴ što je dovelo do ozbiljnih narušavanja prava iz radnog odnosa. Stoga je, osim usklađivanja s EU propisima, trebalo uvesti promjene kojima će se smanjiti krutost pravnih normi i potaknuti zakonski regulirano zapošljavanje.

³³ Zakon o radu (Narodne novine br. 38/1995)

³⁴ Gotovac, V. (2003). Radno pravo za 21. stoljeće: mitovi o fleksibilizaciji. Financijska teorija i praksa, 27 (4), str. 427.

Među najvažnijim odredbama Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2003. i 2004. godine³⁵ su skraćanje trajanja otkaznih rokova, uvođenje atipičnih rada na izdvojenome mjestu rada, uvođenje mogućnosti rada putem agencija za privremeno zapošljavanje, relativnog smanjenja svote zakonske otpremnine i dr.

U cilju povećanja zaposlenosti, samo uređenje ugovora o radu na određeno vrijeme je ublaženo, ukidanjem precizno određenih razloga za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Tako je prema takvoj regulaciji, sklapanje ugovora na određeno vrijeme valjano u slučajevima zasnivanja radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja

Time omogućena je veća fleksibilizacija poslodavcima u određivanju opravdanog razloga za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, ograničenje uzastopnih ugovora na određeno u trajanju od tri godine samo za iste poslove, otvarala je poslodavcima mogućnost zlorabe jer su, nakon isteka zakonskog roka od tri godine, mogli s radnikom sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme za neku drugu vrstu posla, čime bi počeo teći novi rok od tri godine. Time je bilo moguće zlorabiti institut ugovora o radu na određeno vrijeme te, između ostalog, unedogled zaobilaziti zakonsko ograničenje trajanja uzastopnih ugovora.

Uz to, uvedena je odredba, prema kojoj ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ZR-a ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme (presumpcija sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme).

Nadalje je važno istaknuti kako je krajem 2009. usvojen je drugi Zakon o radu³⁶ (dalje u tekstu: ZR/2009), kojim je ispravljena ne dobra odredbe o ograničenoj primjeni ugovora na određeno vrijeme, koja je povezana s poslodavcem, a ne s poslom koji radnik obavlja.

³⁵ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine br. 114/2003, 142/2003, 30/2004.)

³⁶ Zakon o radu (Narodne novine br. 149/2009)

Zbog daljnjeg usklađivanja s radnim zakonodavstvom EU, tj. Direktivom 1999/70/EZ, uveden je novi članak o uvjetima radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme.

Vežano uz navedeno, ustanovljeno je određenje radnika prema kojem će se uspoređivati radni uvjeti i prava radnika na određeno vrijeme, tako da radniku trebaju biti osigurana ista prava i uvjeti kao radnicima koji imaju ugovore na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama i obavljaju iste ili slične poslove.

Tada novi propis - ZR/2009 donesen je u tijeku ekonomske krize, koja je, zbog zakašnjelih i nedovoljnih mjera nadležnih institucija, loše je utjecala na hrvatsko gospodarstvo, te je između ostalog, nezaposlenost brzo rasla, a neučinkovite socijalne mjere nisu smanjile razinu siromaštva kao i socijalne razlike.

Nadalje su uslijedile dvije izmjene i dopune ZR-a/2009, iz 2011. i 2013. godine.

Konačno, 2014. godine donesen je tada novi, sada aktualni Zakon o radu³⁷, čiji je cilj, u okviru radno-pravnih reformi, između ostalog, predstavljao suzbijanje sive ekonomije, značajnije povećanje zaposlenosti, veću fleksibilnost i bržu prilagodbu potrebama tržišta i dr. Novosti unesene time u naše zakonodavstvo, očitovale su se i kroz institut dopunskog rada, ustupanja radnika u povezano trgovačko društvo, nepunog radnog vremena i dublja razradba organizaciju radnog vremena, sezonsko zapošljavanje i dr.

Odredbama čl. 12. Zakona o radu iz 2014. godine, ugovor o radu na određeno vrijeme nije bitnije promijenjen te je i dalje reguliran kao iznimka za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Sada, vrlo važnim izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2023. godine³⁸ (što predstavlja ujedno i zadnju novelu Zakona o radu) precizirano je dakako, da je ugovor o radu na određeno vrijeme iznimka, jer se isti može u iznimnim situacijama zaključiti pri zasnivanju

³⁷ Br. Narodnih novina toga Zakona, v. bilj. br. 5. ovoga rada

³⁸ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine br. 151/22)

radnog odnosa, ali je prestanak tog odnosa unaprijed utvrđen u slučaju da je potreba za obavljanjem posla privremena i to uslijed objektivnog razloga.

Nadalje je propisano da se po aktualnom zakonskom rješenju ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pritom se postavlja pitanje, ima li iznimaka od navedenog pravila prema kojemu se ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti na najduži trogodišnji rok trajanja. Dakako da ima, što znači da se ugovor o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, može, iznimno zaključiti na razdoblje duže od tri godine ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom, zatim ako je to nužno za dovršetak rada na projektu, što uključuje financiranje iz fondova EU, te konačno, ako je to nužno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika. Kada je riječ o zamjeni privremeno nenazočnog radniku, napominjemo da se tada najčešće u našoj aktualnoj praksi radi o zamjenama nekoga tko koristi roditeljski, odnosno roditeljski dopust, zatim bolovanje, naplaćeni dopust i dr.

Prema nekim teoretičarima³⁹, zadnjim promjenama Zakona o radu nisu bili zadovoljni ni sindikati ni poslodavci. Poslodavcima nisu donijele željenu razinu fleksibilnosti koja bi omogućila veće zapošljavanje te su smatrali da promjene nisu adekvatne s obzirom na dubnu ekonomske krize. Sindikati su, s druge strane, smatrali da su promjene bile nepotrebne, jer je hrvatsko zakonodavstvo nego ranije bilo usklađeno s pravnom stečevinom EU te da je „ravnoteža između fleksibilnosti za poslodavce i zaštite za radnike poremećena u korist poslodavaca.

4.2 Statistika rada o radu na određeno vrijeme

Radni odnos na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme predstavlja standardni radni odnos koji radniku osigurava najveću pravnu, ekonomsku i socijalnu zaštitu. U ostale, nestandardne, oblike rada ubrajaju se rad na određeno vrijeme, rad s nepunim radnim vremenom, rad na osnovu ugovora o djelu, autorskih i studentskih ugovora, rad posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje, rad putem digitalnih platformi i dr. Budući da su po

³⁹ Butković, H. i Samardžija, V. (2018). Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima [online]. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO, str 28.

pitanju prava i zaštite radnika inferiorniji standardnom obliku zaposlenja, riječ je o nesigurnijim oblicima rada.

Iznimno raširena vrsta atipičnog zapošljavanja u nas je rad na određeno vrijeme. Najveći broj radnika na određeno vrijeme radi u sektorima povezanim sa sezonskim poslovima u poljoprivredi, turizmu, ugostiteljstvo, zatim u trgovini i dr. i

Problematika rada na određeno u nas došla je do izražaja u razdoblju nakon globalne ekonomske krize iz 2008. godine. Nakon šestogodišnje recesije, koja je bila obilježena visokom stopom nezaposlenosti, dolazi do velikog porasta privremene zaposlenosti, prvenstveno na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme.

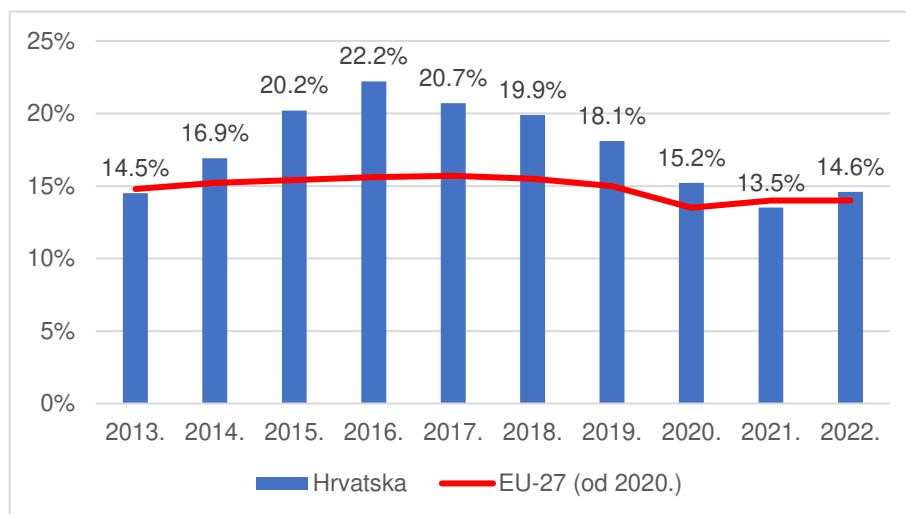
Grafikon 1: Broj i udio osiguranika HZMO-a prema sklopljenim ugovorima o radu na određeno / neodređeno vrijeme u razdoblju 2015. – 2022.



Izvor: HZMO. Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, broj 12/2022. URL: https://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/listalice/mediji/2023/stat_sij_kn/index.html (pristupljeno 27.12.2023.)

Prema podacima Hrvatskoga zavoda za mirovinsko osiguranje (dalje u tekstu: HZMO) o evidentiranim osiguranicima, udio ugovora o radu na određeno vrijeme u svim ugovorima o radu u periodu od 2015. do 2019. g. kretao se između visokih 24,5% i 25,7%. U narednim godinama, kao posljedica gospodarske krize uzrokovane pandemijom COVID-19, taj udio je blago pao, ali se i dalje zadržao iznad 22% (Grafikon 1.), što je i dalje visok udio s obzirom da bi ugovori na određeno vrijeme trebali biti iznimka, a ugovori na neodređeno vrijeme pravilo pri zasnivanju radnog odnosa.

Grafikon 2: Udio zaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na ukupan broj zaposlenih, usporedba Hrvatske s prosjekom EU zemalja u razdoblju 2013. - 2022.



Izvor: Eurostat. (2023a). URL:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etpgan/default/table?lang=en (pristupljeno 27.12.2023.)

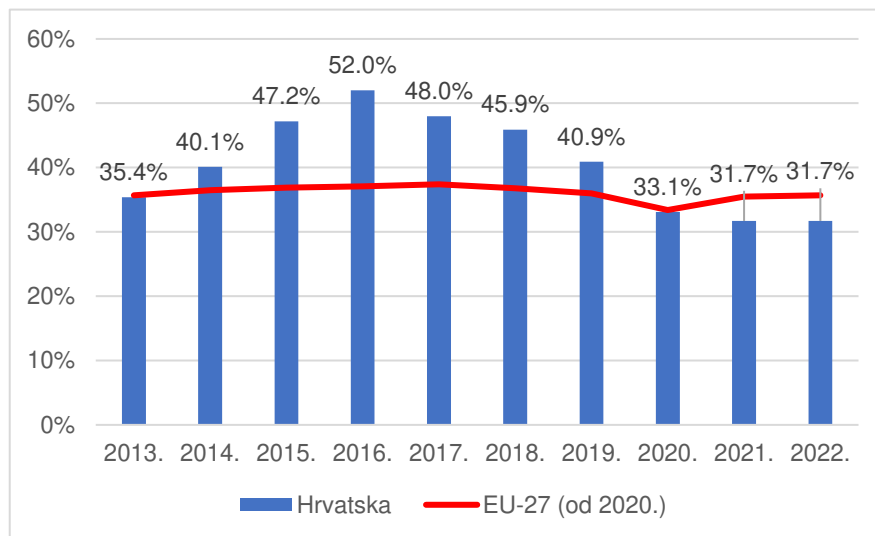
Prema međunarodno usporedivim službenim podacima Eurostata⁴⁰, predloženih na Grafikonu 2., Hrvatska je 2013. godine po udjelu zaposlenih na određeno vrijeme bila ispod europskog prosjeka, da bi u narednim godinama taj udio konstantno rastao i 2016. godine dosegnuo najveću vrijednost od 22,2%. Gledajući u europskim razmjerima, Hrvatska je, od zemlje s donje polovice ljestvice postala jedna od zemalja s najvećim udjelom ovog oblika zaposlenja. U narednim godinama bilježi se pad udjela zaposlenih na određeno vrijeme i Hrvatska se približava europskom prosjeku, koji se u cjelokupnom promatranom periodu nije značajno mijenjao.⁴¹

Privremena zaposlenost je posebno raširena među mladima, kako u EU, tako i u Hrvatskoj.

⁴⁰ Eurostat je statistički ured Europske unije, odgovoran za objavu kvalitetnih statističkih podataka i pokazatelja iz cijele Europe kojima se omogućuje usporedba među državama i regijama.

⁴¹ Do razlike između podataka HZMO-a i Eurostata dolazi zbog toga što se podatci HZMO-a odnose na registrirane osobe zaposlene na temelju radnog odnosa tj. na temelju ugovora na određeno i neodređeno vrijeme, dok Eurostat dobiva podatke od Hrvatskog zavoda za statistiku na temelju Anketa o radnoj snazi koje se provode se na uzorku slučajno odabranih privatnih kućanstava.

Grafikon 3: Udio mladih u ukupnom broju zaposlenih na određeno vrijeme, usporedba Hrvatske i EU prosjeka u razdoblju 2013. - 2022.



Izvor: Eurostat. (2023b). URL:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etpgan__custom_9108788/default/table?lang=en
(pristupljeno 27.12.2023.)

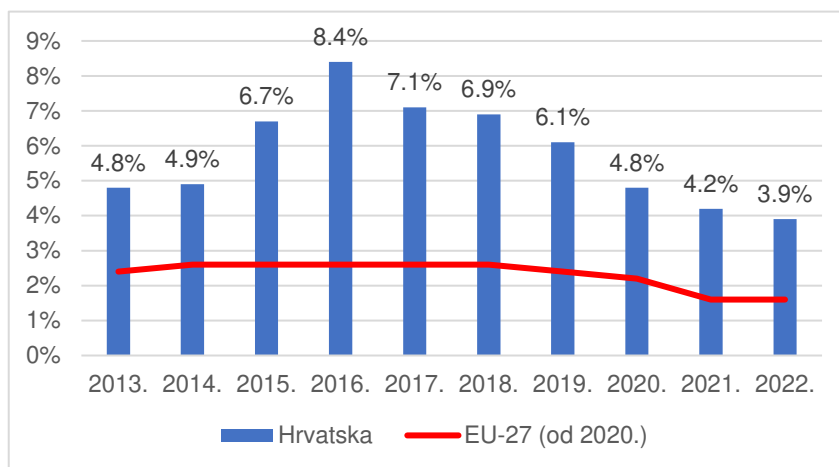
Kao što je vidljivo na Grafikonu 3., u periodu od 2014. do 2019. godine, udio mladih osoba (15-29 godina) koje rade na određeno u Hrvatskoj bio je veći od europskog prosjeka s vrhuncem od 52% u 2016. godini. Od tada dolazi do pada, da bi zadnjih godina Hrvatska, i po ovom kriteriju, ušla u europski prosjek.

Međutim, ono što je posebno zabrinjavajuće je raširenost iznimno kratkotrajnih ugovora o radu (ugovori u trajanju do 3 mjeseca), po kojima je Hrvatska od 2014. godine na vrhu ljestvice europskih država. Ovi ugovori prema Eurofoundovoj⁴² definiciji ulaze u kategoriju prekarnog rada čija su glavna obilježja nesigurnost zaposlenja, loši radni uvjeti, niska prava iz radnog odnosa i socijalne zaštite te zaposlenje koje radnicima ne osigurava pristojan život.⁴³

⁴² Eurofound je Europska zaklada za unapređivanje životnih i radnih uvjeta.

⁴³ Eurofound. Precarious work. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/precarius-work> (pristupljeno 27.12.2023.)

Grafikon 4: Udio zaposlenih s poslovima do 3 mjeseca trajanja u ukupnom broju zaposlenih, usporedba Hrvatske i EU prosjeka u razdoblju 2013. - 2022.



Izvor: Eurostat. (2023c). URL:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4ax1r2/default/table?lang=en (pristupljeno 27.12.2023.)

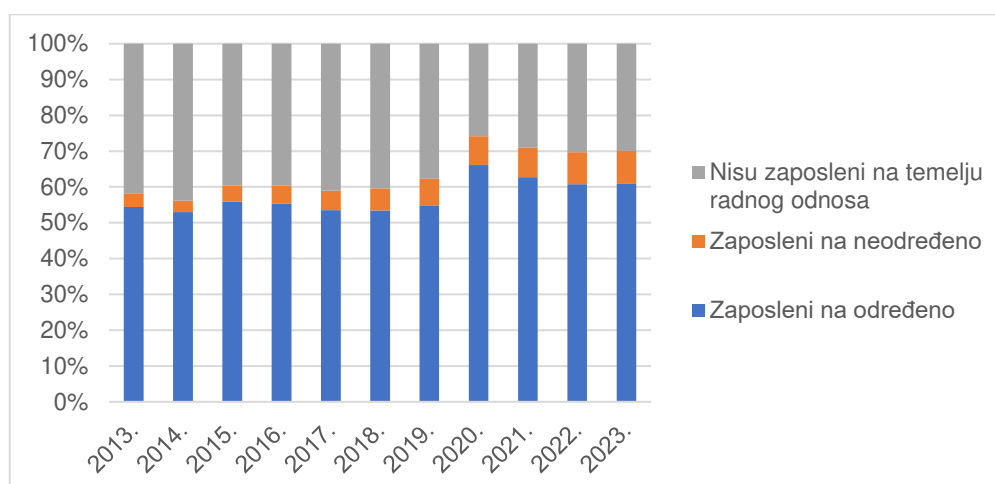
U cijelom promatranom periodu (2013. – 20122. g.) predloženom na Grafikonu 4., Hrvatska je daleko iznad europskog prosjeka koji je do 2020. godine iznosio oko 2,3%, dok su se hrvatske brojke kretale od 4,8% u 2013. godini do rekordnih 8,4% u 2016. godini. Nakon 2016. godine, udio kratkotrajnih ugovora se smanjivao da bi 2022. godine iznosio 3,9% što je još uvijek daleko više od europskog prosjeka koji sada iznosi 1,6%.

Prema podacima Eurostata, glavni razlog za rad na određeno u Hrvatskoj je nemogućnost pronalaska zaposlenja na određeno vrijeme. U periodu od 2016. do 2020. to je vrijedilo za više od 80% osoba koje su radile na određeno, u 2021. godini za 64,2% , a u 2022. godini za 60,6%.⁴⁴

Prema podacima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje (dalje u tekstu: HZZ), gotovo sve novozaposlene osobe u zadnjih više od deset godina, zasnovale su radni odnos na temelju ugovora na određeno vrijeme.

⁴⁴ Eurostat. (2023d). Temporary employees by sex, age and main reason. Raspoloživo na: URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etgar\\$dv_601/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etgar$dv_601/default/table?lang=en) (pristupljeno 27.12.2023.)

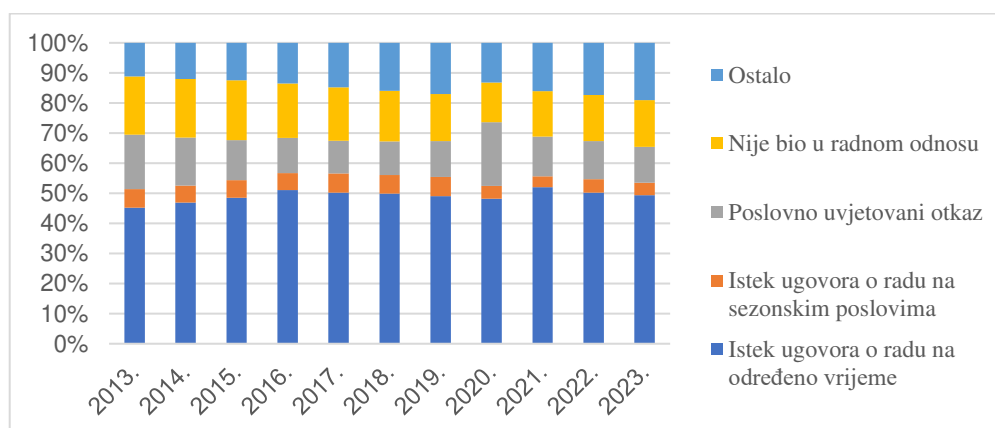
Grafikon 5: Razlozi izlaska iz evidencije HZZ-a u razdoblju 2013. – 2023.



Izvor: HZZ. URL: <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=3> (pristupljeno 27.12. 2023.)

Kao što je prikazano na Grafikonu 5., više od 50%, a u zadnje četiri godine čak 60%, ukupnog novog zapošljavanja temeljio se na ugovoru o radu na određeno vrijeme. Promatrajući samo podatke o zapošljavanju temeljem ugovora o radu, vidljivo je da je oko 90% novosklopljenih ugovora u cijelom promatranom razdoblju bilo na određeno vrijeme. Iz navedenog proizlazi da je zapošljavanje na određeno vrijeme postalo dominantan oblik zapošljavanja u Hrvatskoj, odnosno da nije iznimka, već pravilo.

Grafikon 6. Razlozi ulaska u evidenciju HZZ-a za razdoblje 2013. - 2023.



Izvor: HZZ. URL: <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=2> (pristupljeno 27.12.2023.)

Prema podacima HZZ-a za isti period, razlog za polovicu prijavljenih osoba u evidenciju HZZ-a je istek ugovora na određeno vrijeme (Grafikon 6.)

Nadalje, prema podacima HZZ-a, novčanu naknadu za nezaposlene, kao najčešće korišteno pravo tijekom nezaposlenosti, u 2021. godini mjesečno je koristilo u prosjeku 27.033 ili

19,8% od ukupnog broja nezaposlenih. Uslijed općeg pada nezaposlenosti, u 2022. godini prosječni mjesečni broj novčanih naknada je pao na 23.458, čime je bilo obuhvaćeno 20,2% nezaposlenih osoba.⁴⁵

4.3 Uvjeti rada zaposlenih na određeno vrijeme

Radni odnos na određeno vrijeme utemeljen na ugovoru o radu na određeno vrijeme, prvenstveno zbog privremenosti zapošljavanja, nesigurniji je i nestabilniji oblik zaposlenja od standardnog oblika rada, dakle, onoga na neodređeno vrijeme.

Prema Eurostatovim izvještajima, razlika između radnog odnosa na određeno vrijeme i radnog odnosa na neodređeno vrijeme, nije samo u nesigurnosti zaposlenja, već i u lošijim radnim uvjetima zbog nižih plaća, manjim mogućnostima usavršavanja, smanjenom pristupu socijalnoj zaštiti i socijalnim naknadama.⁴⁶ Nesigurnost zaposlenja također ima negativan utjecaj na emocionalno stanje i zdravlje radnika te nerijetko dovodi do tjeskobe, iscrpljenosti, gubitka samopouzdanja i općenito nezadovoljstva životom. Osim toga, osobe koji rade na određeno vrijeme imaju nižu razinu povjerenja u druge ljude i nižu percepciju pravednosti u društvu, te se osjećaju isključenima iz društva, manje su zadovoljni funkcioniranjem demokracije u svojoj zemlji, ne žele glasovati na izborima i općenito su društveno i politički neangažirani.⁴⁷

Prema dosadašnjim istraživanjima u Hrvatskoj, zaposleni na određeno su u nepovoljnijoj situaciji od radnika zaposlenih na neodređeno kad je u pitanju kvaliteta njihovih radnih mjesta jer imaju niže plaće, teže ostvaruju prava na različite dodatke na plaću (regres, naknada za prijevoz, božićnica i sl.), imaju manje šanse dobivanja naknade za nezaposlenost,

⁴⁵ HZZ. (2023). Godišnjak 2022 [online]. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje, str. 44. Raspoloživo na: URL: <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf> (pristupljeno 27.12.2023.)

⁴⁶ Eurofound. (2017). Fraudulent contracting of work: Abusing fixed-term contracts (Belgium, Estonia and Spain). Dublin: Eurofound, str. 2. Raspoloživo na: URL: <https://www.eurofound.europa.eu/mt/publications/2017/fraudulent-contracting-work-abusing-fixed-term-contracts-belgium-estonia-and> (pristupljeno 27.12.2023.)

⁴⁷ Eurofound. (2023). Societal implications of labour market instability. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Raspoloživo na: URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/societal-implications-labour-market-instability> (pristupljeno 27.12.2023.)

a zbog diskontinuiranosti posla, imaju manje uplate mirovinskih doprinosa, pa samim time i niže mirovine.⁴⁸

Nadalje, iako ZR izričito propisuje jednako pravo na usavršavanje, u stvarnosti ovi radnici često imaju slabiju mogućnost stručnog osposobljavanja na radnom mjestu, jer su poslodavci manje motivirani ulagati u usavršavanje radnika koji se kod njih neće dulje zadržati u radnom odnosu. Stoga ovi radnici imaju manju mogućnost napredovanja što im, posljedično, otežava tranziciju u radni odnos na neodređeno vrijeme.⁴⁹

Iz navedenog proizlazi da radnike zaposleni na određeno vrijeme u odnosu na one zaposlene na neodređeno, u načelu karakterizira nekvalitetno usklađivanje privatnog i poslovnog života, nesigurnost i nestabilnost zaposlenja i sl. To svakako može utjecati i na ostala motrišta radnikova života, koje se može očitovati u neodobravanju kredita od strane banaka, koje iznimno često zahtijevaju radni odnos na neodređeno vrijeme, kao uvjet za dobivanje kredita, planiranje obitelji, nesigurnost prilikom obolijevanja i dr.

Rad na određeno je najrašireniji među mladim osobama (dobra skupina od 15 do 29 godina). U svom godišnjemu izvješću o provedbi Europskog semestra u RH za 2022. godinu, Europska Komisija naglašava posebno visoku stopu nesvojevoljno zaposlenih mladih osoba na određeno vrijeme u Hrvatskoj koja je u 2020. godini iznosila 25%, dok je prosjek EU-a bio 12,2%. Nesigurnost i nestabilnost zaposlenja prenosi se i na ostala područja života mladih pa se teže se odvajaju od roditelja, teže rješavaju stambena pitanja i suočavaju se sa nizom drugih prepreka pri planiranju vlastite budućnosti.⁵⁰

⁴⁸ Ostojić, J. (2022). Prekarizacija rada u Hrvatskoj. U: Matković, T., ur., Raditi na određeno: raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske i Institut za društvena istraživanja u Zagrebu., str. 17- 18.

⁴⁹ Jaklin, K. (2022). Uvjeti rada zaposlenih putem ugovora o radu na određeno vrijeme: primjena okvira rada po mjeri čovjeka. U: Matković, T., ur., Raditi na određeno: raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske i Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, str. 59.

⁵⁰ Izvješće pučke pravobraniteljice za 2022. Analiza stanja ljudskih prava u Hrvatskoj. Zagreb, ožujak 2023. str. 63. Raspoloživo na: URL: <https://www.ombudsman.hr/hr/download/izvjesce-pucke-pravoraniteljice-za-2022-godinu/?wpdmdl=15489&refresh=65842d29c35451703161129> (pristupljeno 21.12. 2023.)

Slijedom svega gore navedenog, za većinu radnika zaposlenih na određeno vrijeme u Republici Hrvatskoj, u Europskoj uniji, kao i u ostatku Europe, radni odnos na određeno vrijeme predstavlja neželjeni oblik rada.

Premda ZR propisuje da se uzastopni ugovori moraju opravdati objektivnim razlogom, dugi niz godina u nas je ovo prisilno pravilo predstavljalo formalnost, koju poslodavci nisu poštivali. Tako se između ostaloga, kao objektivni razlog za sklapanje ugovora na određeno vrijeme rabila sintagma *povećan opseg posla*, na što je inspekcija nadležna za radne odnose proglašavala neopravdanim razlogom za sklapanje ugovora na određeno vrijeme. Dakako, to čini i danas. Nadalje, sklapanje ugovora na određeno vrijeme umjesto probnog rada, također je nedopustivo. .

5. ANALIZA IZMJENA U REGULACIJI UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Usljed globalne pandemije uzrokovane bolešću COVID-19, koja je, između ostalog, dovela do ogromne gospodarske krize, EU je donijela instrument „EU sljedeće generacije“. Svrha tog instrumenta jest formiranje osnove za ubrzan gospodarski oporavak, digitalnu i zelenu transformaciju te veću otpornost društva i gospodarstva na buduće krize.

U okviru tog instrumenta, uveden je Mehanizam za oporavak i otpornost (eng. *Recovery and Resilience Facility* – RRF) iz kojeg članice, kroz vlastite nacionalne planove, imaju mogućnost korištenja bespovratnih sredstva i zajmova za financiranje reformi i povezanih investicija kojima se ubrzava oporavak i povećava otpornost gospodarstva i društva. Preduvjet za korištenje sredstava iz RRF-a bila je izrada Nacionalnog plana oporavka i otpornosti 2021. – 2026. (dalje u tekstu: NPOO).⁵¹

U okviru NPOO-a, Vlada Republike Hrvatske (dalje u tekstu: Vlada), između ostaloga, obvezala se provesti mjere koje će dovesti i do smanjenja uporabe neopravdanih ugovora o radu na određeno vrijeme.

Tako se plan Vlade, između ostaloga, sastojao u tome da se smanji udio privremenog zapošljavanja, jer je u nas, udio sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme, bio viši u odnosu prosjek u državama članicama EU.

U tom smislu, prilikom izrade zadnje novele ZR-a u pretprošloj kalendarskoj godini, odnosno Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, prema mišljenjem nadležne institucije⁵², istaknuto je da visok udio ugovora o radu na određeno vrijeme u ukupno sklopljenim ugovorima, a osobito udio kratkotrajnih ugovora, izražen je kao poseban problem koji se nastoji riješiti izmjenama. Također se navodi da radnici takav radni odnos ne smatraju kvalitetnim jer su izloženi dugotrajnoj neizvjesnosti i nemogućnosti planiranja

⁵¹ Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021. – 2026. (2021), [online]. Raspoloživo na: URL: <https://planoporavka.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Plan%20oporavka%20i%20otpornosti%2C%20srpanj%202021..pdf?vel=13435491> (pristupljeno 27.12.2023.)

⁵² Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike. (2022). Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu [online]. Raspoloživo na: URL: <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/2016/Sjednice/2022/Rujan/153%20sjednica/153%20-%203.docx> (pristupljeno 27.12.2023.)

života i obitelji. Zato su osnovna pitanja koja se trebaju riješiti novim izmjenama i dopunama ZR-a vezana uz ugovor o radu na određeno: sprječavanje sklapanja neopravdanih ugovora o radu i propisivanje odgovarajuće zaštite radnika koji rade na određeno vrijeme.

Slijedom navedenoga, zadnjom novelom, odnosno Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu (u nastavku teksta i: zadnja novela ZR-a)⁵³, koji je na snazi od 1. siječnja 2023. godine, uvedene su promjene kojima se većoj mjeri postrožilo zakonsko uređenje instituta ugovora o radu na određeno vrijeme.

5.1 Uvjeti za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme: iznimnost i postojanje objektivnog razloga

Iako je sklapanje ugovora na određeno vrijeme od prvog ZR-a iz 1995. godine, predviđeno kao iznimka, velike praznine u uređenju ovog oblika zapošljavanja, dovele su do značajnih zloupotreba instituta od strane poslodavca.

Stoga su zadnjom novelom ZR-a, u izmijenjenom članku 12. ZR-a, uvjeti za sklapanje ugovora na određeno postroženi. Naime, sada za sklapanje svakog ugovora na određeno mora postojati objektivni razlog i taj se razlog mora upisati u sam ugovor, što je važno naglasiti.

Razlozi kojima se opravdava iznimno sklapanje ugovora na određeno vrijeme od sada su precizirani odredbama stavka 1. i stavka 3. članka 12. ZR-a, kojima je propisano da se ugovor o radu može iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Uz to je propisno da se pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Prema tome, sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, sada je dopušteno samo ako postoji objektivni razlog za privremenost posla koji je predmet ugovora, te je ZR-om

⁵³ Br. Narodnih novina toga Zakona, v. bilj. br. 38. ovoga rada

nabrojeno što se smatra objektivnim razlogom za opravdano sklapanje ugovora na određeno vrijeme.

Dakle, objektivni razlozi za opravdano sklapanje ugovora na određeno su postojanje potrebe za zamjenom privremeno nenazočnog radnika i obavljanje poslova čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno:

- rokom ili
- nastupom određenog događaja.

Pritom, navođenje roka kao iznimnog razloga za sklapanje ugovora na određeno vrijeme u prijašnjem zakonskom rješenju bio je u izvjesnom smislu, nespretan i suvišan. Ograničeno trajanje radnog odnosa, kao osnovna razlika između ugovora na određeno i ugovora na neodređeno vrijeme, zapravo znači da ugovor na određeno ima rok trajanja. Preostala dva razloga (izvršenje određenog posla i nastupanje određenog događaja) sada su preciznije određena kao postojanje potrebe za zamjenom privremeno nenazočnog radnika i obavljanje poslova čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Napominjemo da u prethodnom zakonskom rješenju, samo unošenje objektivnog razloga u ugovor o radu na određeno vrijeme, nije bio obvezno prilikom sklapanja prvog ugovora na određeno, nego tek za drugi, odnosno svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme. To je moglo dovesti, a kod nekih poslodavaca ja i dovodilo do možebitnih zloupotreba, koje su se mogle sastojati u korištenju ugovora na određeno vrijeme umjesto probnog rada.

Dakle, sada se objektivni razlog i njegovo upisivanje u sam ugovor, zahtijeva za sve ugovore na određeno, dakle i za prvi i za sve uzastopne. To, između ostaloga, znači da se sada da su objektivni razlozi sada točno određeni, te se više ne može samo paušalno navesti da je riječ o povećanom obujmu posla, nego se, razlog nastanka povećanog obujma posla morati obrazložiti, a u slučaju sklapanja novog ugovora o radu po istoj osnovi.

Radi sprečavanja zlouporabe sklapanja uzastopnih, kratkotrajnih ugovora o radu na određeno vrijeme, novim odredbama čl. 12. ZR-a (novi st. 2. i 4.) sada se ograničava:

- trajanje svih ugovora o radu, uključujući i prvi, na najviše tri godine,
- broj uzastopnih ugovora s istim radnikom na najviše tri

Za prasku je važno napomenuti da je zadnjom novela ZR-a, sada izričito propisano da svi ugovori na određeno s istim radnikom smiju maksimalno trajati tri godine. Dakle, ako se prvi ugovor o radu na određeno vrijeme sklopi na tri godine, više nije dozvoljeno uzastopno sklapanje novog ugovora na određeno s tim radnikom.

Također je bitno istaknuti da je uvođenje ograničenja broja uzastopnih ugovora na određeno vrijeme s istim radnikom, i to na najviše tri uzastopna ugovora. Niti jedno prethodno zakonsko rješenje nije ograničavalo broj uzastopnih ugovora s istim radnikom, što je dovodilo do zlouporabe sklapanja kratkotrajnih ugovora na određeno vrijeme unutar zakonskog roka od tri godine.

Sada, ako poslodavac s radnikom sklopi uzastopne ugovore na određeno u trajanju od primjerice četiri, šesti i osam mjeseci, više s istim radnikom ne može sklopiti novi ugovor na određeno iako je njihovo ukupno trajanje 18 mjeseci. Ako poslodavac i dalje ima potrebu za radnikom, može mu ponuditi samo ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Predmetnim ograničenjem implementirane su sve tri mjere Direktive 1999/70/EZ za sprečavanje zlouporabe uzastopnog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme: objektivni razlog za sklapanje ugovora, ograničavanje najduljeg ukupnog trajanja uzastopnih ugovora i ograničavanje ukupnog broja obnavljanja takvih ugovora.

Aktualno i zanimljivo pitanje jest sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme za strane državljane, koji se u nas zapošljavaju sukladno posebnom propisu⁵⁴.

Naime, poslodavci mogu sa stranim državljanima, koji imaju dozvolu za boravak i rad, sklapati ugovore o radu na određeno vrijeme čije se trajanje veže za rok važenja dozvole, što znači da bi ograničeno trajanje dozvole za rad moglo predstavljati objektivni razlog trajanja ugovora o radu (sa strancem kao zaposlenikom) na najduže tri godine.

⁵⁴ To je Zakon o strancima (Narodne novine br. 133/20, 144/22, 151/22)

Ipak, poslodavac treba sa stranim radnikom sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, pri čemu će za zakonitost rada i boravka biti od bezuvjetne važnosti dozvola koja se takvom radniku izdaje u skladu sa Zakonom o strancima. Dakle, ako u takvom slučaju sklopljenog ugovora o radu sa strancem na neodređeno vrijeme, dozvola za boravak i rad u budućnosti ne bi bila obnovljena, to bi bio razlog za (poslodavčev) izvanredni otkaz ugovora o radu, zbog osobito važne činjenice uslijed koje nastavak radnog odnosa više ne bi bio moguć.

5.2 Ograničenje za ponovno sklapanje ugovora

Novom odredbom ZR-a (čl. 12. st. 9.) nakon isteka tri godine rada na određeno ili nakon tri uzastopna ugovora na određeno, ovisno što prije nastupi, poslodavac ili povezani poslodavci mogu radnika zaposliti na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa do novog zapošljavanja kod toga ili povezanog poslodavca proteklo najmanje šest mjeseci.

Navedena zakonska novost nije postojala u prijašnjim zakonskim rješenjima. Naime, iz prijašnjeg uređenja uzastopnih ugovora po kojem se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra prekidom razdoblja od tri godine, moglo se zaključiti da nakon isteka ograničenja ukupnog trajanja uzastopnih ugovora od tri godine, poslodavac može s radnikom sklopiti novi ugovor na određeno nakon proteka dva mjeseca.

5.3 Iznimke od ograničenja

Odredbom st. 7. čl. 12. propisane su iznimke od obvezujućih normi vezanih za ograničenje ukupnog trajanja svih ugovora na određeno vrijeme od tri godine. Kao i u prethodnom rješenju, riječ je o iznimkama koje se odnose na zamjenu privremeno nenazočnog radnika i kada je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Primjer posebnog zakona koji dozvoljava sklapanje ugovora na određeno vrijeme na rok duži od tri godine je Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti⁵⁵, koji dozvoljava zapošljavanje nekih suradnika na rok do četiri godine, a nekih i do šest godina.

⁵⁵ Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (Narodne novine br. 119/2022)

Uz to, zbog prirode posla i specifičnosti određene djelatnosti, kolektivnim ugovorom je dopušteno ugovoriti dulje trajanje ugovora na određeno.

Osim ove dvije iznimke, uvedena je i jedna nova - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije. Ova iznimka je uvedena kako bi se omogućilo iskorištavanje financijskih sredstava iz europskih fondova, „ali samo kako bi se optimalnim upravljanjem ljudskim resursima omogućio dovršetak takvog projekta“.⁵⁶

Pritom treba naglasiti da se navedene iznimke odnose samo na trajanje ugovora na određeno, ali ne i na broj ugovora. Broj uzastopnih ugovora je, i u slučaju ovih iznimnih situacija, ograničen na najviše tri dopuštena ugovora. To znači da nije dozvoljeno sklapanje četvrtog uzastopnog ugovora na određeno s istim radnikom zbog zamjene nenazočnog radnika ili zbog dovršetka projekta koji je financiran iz EU fondova.

Nadalje treba istaknuti da zbog specifičnosti i značaja sezonskih poslova za hrvatsko gospodarstvo, propisana je iznimka i za ugovore o radu na određeno za sezonske poslove, koji tijekom kalendarske godine ukupno traju najduže devet mjeseci, te se na njih se ne odnosi niti jedno od propisana tri ograničenja.

5.4 Definicija uzastopnih ugovora

Novom odredbom ZR-a (st. 5. čl. 12.), strože se, u odnosu na prethodno zakonsko rješenje, definira pojam „uzastopnosti“ ugovora na određeno, tako da je sada propisno da se pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, 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.

Ovom odredbom prekid između uzastopnih ugovora koji se ne smatra prekidom, tj. ubraja se u ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora od tri godine, povećan je, u odnosu na

⁵⁶ Božina, A. et al. (2023). Komentar Izmjena i dopuna Zakona o radu s priložima i ogleđnim primjerima. Zagreb: RRiF Plus d.o.o., str. 10.

prethodno rješenje sa dva na tri mjeseca, čime se dodatno smanjuju rizici od zlouporaba uzastopnog ugovaranja.

Nadalje, po prvi put se uvodi povezane poslodavce u definiciju uzastopnih ugovora s istim radnikom i oni se izjednačavaju s (prvim) poslodavcem radnika. U uzastopne ugovore se, dakle, ubrajaju svi ugovori sklopljeni s jednim poslodavcem i s bilo kojim drugim poslodavcem koji je s njim povezan.

Prema članku 473. Zakona o trgovačkim društvima (dalje u tekstu: ZTD)⁵⁷, povezana društva su pravno samostalna društva koja u međusobnom odnosu mogu stajati kao: 1. društvo koje u drugom društvu ima većinski udio ili većinsko pravo u odlučivanju, 2. ovisno i vladajuće društvo, 3. društva koncerna, 4. društva s uzajamnim udjelima i 5. društva povezana poduzetničkim ugovorima.

Uz to, članku 46. Općeg porezni zakon⁵⁸ uređuje povezana društva na sličan način kao i ZTD, dok se u članku 49. uređuje i pojam povezanih osoba.

Pojam uzastopnog ugovora dodatno je uređen i nepromijenjenom odredbom (st. 8. čl. 12.) prema kojoj se uzastopnim ugovorom s istim radnikom, osim novog ugovora, smatra i svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora koja utječe na produljenje ugovorenog trajanja ugovora.

Osim trajanja ugovora, načelno nije definirano koji bitni podatak u ugovoru bi se trebao promijeniti ili nadopuniti da bi se izmijenjeni ili dopunjeni ugovor smatrao sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. No, s obzirom na to da je ugovor o radu na određeno vrijeme dopušteno sklopiti samo iznimno zbog objektivnog razloga koji opravdava privremenost posla koji se u tom ugovoru mora navesti, u slučaju da prilikom izmjene ili dopune ugovora više nije riječ o istom objektivnom razlogu zbog kojeg je ugovor prvobitno sklopljen, poslodavac s radnikom treba sklopiti potpuno novi ugovor na određeno vrijeme koji ulazi u zakonska ograničenja vezana za uzastopne ugovore.

⁵⁷ Zakon o trgovačkim društvima (Narodne novine br. 111/93., 34/99., 52/00., 118/03., 107/07., 146/08., 137/09., 125/11., 111/12., 68/13., 110/15. 40/19., 34/22., 114/22., 18/23. i 130/23.)

⁵⁸ Opći porezni zakon (Narodne novine br. 115/16., 116/17., 118/18., 32/20., 42/20., 42/22., i 114/22.)

5.5 Uvjeti rada radnika koji rade na određeno vrijeme

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora na određeno uređeni su u članku 13. ZR-a, kojim je propisano da poslodavac mora radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio 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.

Novost u odnosu na staro zakonsko rješenje jest to da je sada propisno (dodano zadnjom novelom ZR-a) da radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Uz to je utvrđeno da pritom poslodavac mora razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora obvezan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Sukladno navedenim odredbama, propisano je pravo radnika, koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojemu je istekao probni rok, ako je bio ugovoren, tražiti od poslodavca sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme kao sigurnijeg oblika radnog odnosa. U slučaju primitka takvog zahtjeva, poslodavac ima obvezu razmotriti mogućnost sklapanja ugovora na neodređeno s radnikom, i ukoliko nije u mogućnosti udovoljiti zahtjevu, mora radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Dakle, prema novim odredbama, poslodavac nema obvezu udovoljiti zahtjevu radnika za prelaskom na ugovor na neodređeno, ali u tom slučaju mora, u propisanom vremenu, pismeno obrazložiti svoj negativan odgovor.

5.6 Probni rad

Jedan od zadanih ciljeva izmjena i dopuna ZR-a je potpunija zakonska regulativa probnog rada, uvjeta njegovog trajanja i mogućnost produžetka trajanja probnog rada u skladu s Direktivom (EU) 2019/1152.

Probni rad je uređen odredbama čl. 53. ZR-a. Pritom, st. 6. i 7. toga članka, odnose se na ugovor na određeno vrijeme u slučaju probnog rada.

Tako je odredbom st. 6. članka 53. ZR-a propisano ograničenje trajanja probnog rada prilikom sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme koje mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja, dok je odredbom st. 7. članka 53. ZR-a nakon isteka ugovora o radu za koji je bio ugovoren probni rad, zabranjeno ugovaranje probnog rada pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova.

Za određivanje trajanja probnog rada, poslodavac se mora pridržavati dva kriterija, a to su trajanje ugovora i narav, odnosno složenost posla, koji radnik obavlja, ali se ne precizira koliko trajanje probnog roka je prihvatljivo kao „razmjerno duljini ugovora“. Prema mišljenju nadležnog ministarstva, prilikom utvrđivanja trajanja probnog rada, poslodavac mora postupati savjesno i pošteno te voditi računa o zabrani ostvarivanja prava iz određenoga ugovornoga odnosa suprotno svrsi zbog koje je ono zakonom ustanovljeno ili priznato, te ima dužnost postupanja pažnjom dobrog gospodarstvenika. Ugovaranje probnog rada u trajanju od polovine i duže od polovine trajanja ugovorenog rada na određeno, predstavljalo bi povredu načela postupanja pažnjom dobrog gospodarstvenika.⁵⁹

5.7 Brisanje odredbe čl. 118. ZR-a

Zadnjom novelom ZR-a izbrisana je odredba čl. 118. kojom se propisivala razlika u mogućnosti redovitog otkazivanja između ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme i ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme. Prema toj odredbi, ugovor o radu na određeno vrijeme mogao se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost bila predviđena u samom ugovoru.

U svakom slučaju, s obzirom na to da se ta odredba ZR-a u praksi pokazala suvišnom, dobro je zakonsko rješenje kojom je ista brisana zadnjom novelom ZR-a.

⁵⁹ MROSP. Radni odnosi—mišljenja o primjeni Zakona o radu. URL: <https://uznr.mrms.hr/probni-rad-kod-ugovora-na-odredeno-vrijeme/> (pristupljeno 27.12.2023.)

5.8 Kazne za poslodavce

Sklapanje ugovora na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog, odnosno koji u tom govoru nije naveden, prekoračenje broja i trajanja uzastopnih ugovora te sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove protivno odredbama ZR-a, predstavljaju teže prekršaje poslodavca.

Poslodavac pravna osoba izlaže se plaćanju prekršajne kazne od 4.110,00 – 7.960,00 eura, a poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba u pravnoj osobi plaćanju kazne od 530- 790 eura.

5.9 Prve reakcije

Prema mišljenju Brnardić, S. izvršne tajnice za radno i socijalno pravo SSSH-a, nove izmjene su korak naprijed jer ograničavaju mogućnosti nezakonitosti i zlouporabe, ali i upozorava da nije dobro što su agencije za zapošljavanje izuzete od ovih ograničenja. Stoga, prema njenom mišljenju, broj ugovora na određeno, unatoč nedostatku radnika, možda ipak neće drastično pasti jer veliki broj stranih radnika, a kojih je u Hrvatskoj sve više, radi upravo preko agencija za zapošljavanje i na određeno.⁶⁰

S druge strane, Američka gospodarska komora u Hrvatskoj, ima drugačiji pogled na ovu problematiku. Njihovo stajalište je da rigidniji pristup uređenju ugovora na određeno, kako bi se smanjio udio ovakvih ugovora, nije pravno osnovan, budući da službeni podatci Eurostata ne pokazuju značajna odstupanja Hrvatske od europskog prosjeka. Također smatraju da je novim zakonskim normiranjem „dovedena u pitanje sloboda ugovaranja, koje je uvelike ograničeno ugovornim stranama (poslodavcu i radniku), te ne ostavlja dovoljno prostora za prilagođavanje zapošljavanja konkretnim poslovnim procesima.“ Nadalje, ukazuju na nedosljednost u primjeni instituta rada na određeno vrijeme, te nejednak tretman poslodavaca u privatnom sektoru i u državnim službama jer poslodavcima u državnim

⁶⁰ Ban, J. (2023). Poražavajući podaci tržišta rada: Svaki četvrti mladi u Hrvatskoj ne može dobiti ugovor za stalno. Poslovni dnevnik [online], Raspoloživo na: URL: <https://www.poslovni.hr/hrvatska/svaki-cetvrti-mladi-u-hrvatskoj-ne-moze-dobiti-ugovor-za-stalno-4390784> (pristupljeno 27.12.2023.)

službama nisu nametnuta nova ograničenja. I na kraju ističu da su „poslodavci i radnici dovedeni u neravnopravan položaj na tržištu rada“.⁶¹

U Hrvatskoj ne postoji evidencija o udjelu kratkotrajnih ugovora u ukupnom broju ugovora, pa je potrebno pričekati nalaze Eurostata da bi se dala ocjena učinkovitosti novih ograničenja po tom pitanju.

⁶¹ Američka gospodarska komora u Zagrebu. (2023). Prijedlozi za izmjene i dopune Zakona o radu. Raspoloživo na: URL: https://www.amcham.hr/storage/upload/doc_library/amcham_stajaliste_prijedlozi_za_izmjene_i_dopune_zakona_o_radu_85340.pdf, str. 4-5.

6. ZAKLJUČAK

U ovom radu sam se bavio razlikom ugovora o radu na određeno i neodređeno vrijeme. Pritom sam nastojao bolje pojasniti pojmove radnog odnosa i ugovora o radu, a poseban sam naglasak stavio na povijesni prikaz promjena zakonske regulative instituta ugovora o radu na određeno vrijeme od donošenja prvog Zakona o radu do donošenja važećeg zakona s promjenama iz 2014. godine u članku 12. Zakona o radu. Najviše sam se bavio najnovijim izmjenama regulacije ugovora o radu na određeno vrijeme koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023. godine. S tim promjenama se status ljudi s ugovorom na određeno donekle popravio, ali i dalje stoji činjenica da su radnici koji rade na određeno vrijeme u nepovoljnijem položaju u odnosu na radnike koji su zaposleni na neodređeno vrijeme. Unatoč regulativama Europske Unije (EU) koje su već krajem prošlog stoljeća definirale to kao problem koji zahtijeva adekvatno pravno uređenje, radni odnos koji nastaje temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme i dalje ostaje najsigurniji oblik rada s motrišta radnika jer mu prvenstveno daje financijsku stabilnost kroz stalnu sigurnu plaću za obavljeni rad i reguliranu zaštitu od otkaza te određena druga prava. Najvećom razlikom između ta dva ugovora i dalje ostaje socijalna komponenta kao što je zabrana otkaza kod ugovora na neodređeno u slučaju trudnoće, bolesti ili kakve privremene nesposobnosti za rad, dok se kod ugovora na određeno ne može garantirati produžetak radnog odnosa koji zakonski prestaje s unaprijed određenim datumom. Mnoge se životne okolnosti ne mogu predvidjeti, te su ljudi s ugovorom na određeno prilično nezaštićeni.

S obzirom na to da bi ugovor o radu na neodređeno vrijeme trebao biti pravilo, a ugovor na određeno tek „nužno zlo“, zabrinjavajuća je činjenica da je u Republici Hrvatskoj postotak ljudi s ugovorom na određeno uvijek bio iznad 20%. Poznata je težnja Vlade RH da se taj postotak reducira na 17% do 2025. godine, ali nisu transparentne mjere kojima se to misli postići. Većina zemalja nastoji spriječiti zlouporabu ugovora na određeno vrijeme, pogotovo uzastopnog sklapanja takvih ugovora, ali tek je otprilike polovica članica EU ograničila maksimalan ukupan broj uzastopnih ugovora, no bar su sve uvele mjeru ograničenja ukupnog trajanja uzastopnih ugovora, uključujući i Hrvatsku. Shvaćam da je teško spriječiti raširenu praksu sklapanja ugovora na određeno vrijeme za poslove za koje postoji stalna potreba ili ih nije moguće drugačije regulirati (npr. za sezonske poslove), ali sve promjene na tržištu rada trebalo bi zakonski popratiti uspostavljanjem minimalnih prava za sve radnike u Europskoj Uniji, bez obzira na oblik zaposlenja. U Hrvatskoj poslodavci često žele

iskoristiti manjkavosti Zakona o radu pa je ohrabrujuće što se novim izmjenama Zakona o radu iz 2023. godine regulira to da poslodavac mora navesti objektivne razloge za sklapanje takvog ugovora i za prvi ugovor, a ne samo one koji slijede u maksimalno tri godine, te se time sprečava da poslodavac uzima različite radnike držeći ih time u nepovoljnim uvjetima i neizvjesnosti.

Zakonom o radu iz 2009. godine već se izmijenilo to da je primjena ugovora na određeno vrijeme povezana s poslodavcem, a ne s poslom koji radnik obavlja, no ponekad se isti radnik za te poslove znao premjestiti kod drugog poslodavca fiktivno unatoč ostajanju u istom poslu. Ekonomska kriza na tržištu rada definitivno nije pomogla suzbijanju sive ekonomije, ali su izmjene i dopune Zakona o radu iz 2011. i 2013. temeljem kojih je donesen novi Zakon o radu 2014. godine uvele fleksibilniju prilagodbu potrebama tržišta kao što je npr. dopunski rad, ustupanje radnika, rad putem agencija za privremeni rad i dr.

Kao mlada osoba koja tek treba ući na tržište rada, našao sam ovu temu izazovnom zbog njezinog motrišta socijalne jednakosti i pravde. Smatram da bi se zakonski trebalo ograničiti ili u potpunosti spriječiti bilo kakvo izrabljivanje ljudi. Temeljno ljudsko pravo bi trebalo biti pravo na dostojan život s određenom zagarantiranom financijskom sigurnošću jer takve socijalne nejednakosti mogu proizvesti daljnje društvene probleme kao što su beskućništvo, siromaštvo, kriminal i sl. Svaka bi osoba trebala biti pošteno plaćena za svoj rad, te bi joj se trebala zagarantirati neka prava u slučaju bolesti ili nesposobnosti za rad. Naglašavam da bi ugovor na određeno trebala biti dobro izregulirana iznimka u slučajevima gdje je takvo što apsolutno nužno, a postotak ljudi s takvim ugovorima bi trebao biti sveden na minimum. No, svjestan sam da će do takvih promjena biti vrlo teško doći i s obzirom na promjene načina rada kao što su rad putem digitalnih platformi, povećana potreba za sezonskim i turističkim radnicima zbog jačanja turizma u RH, negativnog nataliteta u RH i odljeva domaćih radnika zbog kojih je potreba uvoza radnika s privremenim vizama povećana i samog mentaliteta poslodavaca u RH. Zabrinut sam i za sudbinu naših imigranata iz ljudskog aspekta, a i za sudbinu Hrvata pod utjecajem brzorastućih promjena kojima još ne možemo predvidjeti posljedice. Stoga se nadam kako će društvo naći načina regulirati ono što bi trebalo biti temeljno ljudsko pravo.

POPIS LITERATURE

Knjige i elektronička izdanja knjiga

1. Božina, A. et al. (2023). Komentar Izmjena i dopuna Zakona o radu s priložima i oglednim primjerima. Zagreb: RRiF Plus d.o.o.
2. Božina, A. et al. (2015). Radni odnosi. Primjena Zakona o radu, VII izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: RRiF Plus d.o.o.
3. Butković, H. i Samardžija, V. (2018). Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima [online]. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO. Raspoloživo na: URL: <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2018/02/IRMO-elektroni%C4%8Dka-verzija-NESTANDARDNI-RAD1.pdf> (pristupljeno 27.12.2023.).
4. Pešutić, A. et al. (2021). Osnove radnog prava. Zagreb: RRiF Plus d.o.o.

Članci objavljeni u zbornicima (mrežna izdanja)

1. Bilić, A. (2009). Fleksibilni oblici rada i radno pravo. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 30 (2), str. 920-942, Raspoloživo na: URL: <https://hrcak.srce.hr/52652> (pristupljeno 27.12.2023.)
2. Bilić, A. (2011). Transformacija radnopravnog odnosa. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 32 (2), str. 755-792. Raspoloživo na: URL: <https://hrcak.srce.hr/82256> (pristupljeno 27.12.2023.)
3. Bilić, A. i Perkušić, T. (2016.) Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. Mostariensia, 20 (1-2), str. 199-217. Raspoloživo na: URL: <https://hrcak.srce.hr/170907> (pristupljeno 27.12.2023.).
4. Buklijaš, B. (2006.) Ugovor o radu na određeno vrijeme kao atipičan ugovor. Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 56 (1), str. 117-136. Raspoloživo na: URL: <https://hrcak.srce.hr/5132> (pristupljeno 27.12.2023.)
5. Gotovac, V. (2003). Radno pravo za 21. stoljeće: mitovi o fleksibilizaciji. Financijska teorija i praksa, 27 (4), str. 415-437. Raspoloživo na: URL: <https://hrcak.srce.hr/5764> (pristupljeno 27.12.2023.)
6. Kotulovski, K. (2021.) 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 (1), str. 58-90. Raspoloživo na: URL: <https://hrcak.srce.hr/266174> (pristupljeno 27.12.2023.).
7. Milković, D. (2016.) Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci 37 (1), str. 685-713. Raspoloživo na: URL: <https://hrcak.srce.hr/file/237846> (pristupljeno 27.12.2023.).
 8. Potočnjak, Ž. i Gotovac V. (2009). Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj. U: Franičević, V. i Puljiz V., ur., Rad u Hrvatskoj – pred izazovima budućnosti. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo iz Zagreba i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 277-301. Raspoloživo na: URL: <https://tripalo.hr/knjige/rad/11%20Potocnjak.indd.pdf> (pristupljeno 27.12.2023.)

Publikacije objavljene na mrežnim stranicama

1. Američka gospodarska komora u Zagrebu. (2023). Prijedlozi za izmjene i dopune Zakona o radu. Raspoloživo na: URL: https://www.amcham.hr/storage/upload/doc_library/amcham_stajaliste_prijedlozi_za_izmjene_i_dopune_zakona_o_radu_85340.pdf (pristupljeno 27.12.2023.)
2. Eurofound. (2017). Fraudulent contracting of work: Abusing fixed-term contracts (Belgium, Estonia and Spain). Dublin: Eurofound. Raspoloživo na: URL: <https://www.eurofound.europa.eu/mt/publications/2017/fraudulent-contracting-work-abusing-fixed-term-contracts-belgium-estonia-and> (pristupljeno 27.12.2023.)
3. Eurofound. (2020.) New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Raspoloživo na: URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/new-forms-employment-2020-update>
4. Eurofound. (2023). Societal implications of labour market instability. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Raspoloživo na: URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/societal-implications-labour-market-instability> (pristupljeno 27.12.2023.)
5. HZMO. (2023). Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, broj 12/2022. [online]. Zagreb: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje. Raspoloživo na: URL:

- https://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/listalice/mediji/2023/stat_sij_eur/index.html#1 (pristupljeno 27.12.2023.)
6. HZMO. (2023). Statističke informacije Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, broj 10/2023 [online]. Zagreb: Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje. Raspoloživo na: URL:
<https://www.mirovinsko.hr/UserDocsImages/listalice/mediji/2023/11/index.html>
 7. HZZ. (2023). Godišnjak 2022 [online]. Zagreb: Hrvatski zavod za zapošljavanje. Raspoloživo na: URL: <https://www.hzz.hr/app/uploads/2022/09/GODISNJAK-2022-2.pdf> (pristupljeno 27.12.2023.)
 8. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2020. [online]. Raspoloživo na: URL: <https://www.ombudsman.hr/hr/interaktivno-izvjesce-za-2020/> (pristupljeno 27.12.2023.)
 9. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021. [online]. Raspoloživo na: URL: <https://www.ombudsman.hr/hr/interaktivno-izvjesce-za-2021/> (pristupljeno 27.12.2023.)
 10. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2022. [online]. Raspoloživo na: URL: <https://www.ombudsman.hr/hr/interaktivno-izvjesce-za-2022/> (pristupljeno 27.12.2023.)
 11. Matković, T., ur., (2022). Raditi na određeno: Raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj. Zagreb: Savez samostalnih sindikata Hrvatske i Institut za društvena istraživanja u Zagrebu. Raspoloživo na: URL: https://wwwadmin.idi.hr/uploads/Raditi_na_odredjeno_dc69f1215c.pdf
 12. Nacionalni plan oporavka i otpornosti 2021. – 2026. (2021), [online]. Raspoloživo na: URL:
<https://planoporavka.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Plan%20oporavka%20i%20otpornosti%2C%20srpanj%202021..pdf?vel=13435491> (pristupljeno 27.12.2023.)
 13. Nacrt konačnog prijedloga zakona o radu (2014). [online]. Raspoloživo na: URL: <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages//2016/Sjednice/2014/171%20sjednica%20Vlade//171%20-%201a.pdf> (pristupljeno 27.12.2023.)
 14. Nacrt prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (2022). [online]. Raspoloživo na: URL:

<https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/2016/Sjednice/2022/Rujan/153%20sjednica/153%20-%203.docx> (pristupljeno 27.12.2023.)

15. Savez samostalnih sindikata Hrvatske. (2018). Rad po mjeri čovjeka [online]. Zagreb: SSSH. Raspoloživo na: URL: https://www.sssh.hr/pdf/whatwedo-publications/radpomjeri_brosura.pdf (pristupljeno 27.12.2023.)

Članci iz novina i portala

1. Ban, J. (2023). Poražavajući podaci tržišta rada: Svaki četvrti mladi u Hrvatskoj ne može dobiti ugovor za stalno. Poslovni dnevnik [online], Raspoloživo na: URL: <https://www.poslovni.hr/hrvatska/svaki-cetvrti-mladi-u-hrvatskoj-ne-moze-dobiti-ugovor-za-stalno-4390784> (pristupljeno 27.12.2023.)
2. IUS-INFO. (2015). Sklapanje prividnog ugovora umjesto ugovora o radu i pravne posljedice. Raspoloživo na: URL: <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/sklapanje-prividnog-ugovora-umjesto-ugovora-o-radu-i-pravne-posljedice-24188> (pristupljeno 27.12.2023.)
3. Lider media. (2023). Zakon o radu: ‘Neatraktivne‘ promjene na koje poslodavci i radnici svakako trebaju obratiti pozornost. Raspoloživo na: URL: <https://lidermedia.hr/sto-i-kako/zakon-o-radu-neatraktivne-promjene-na-koje-poslodavci-i-radnici-svakako-trebaju-obratiti-pozornost-150579> (pristupljeno 27.12.2023.)

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.)
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.)
3. Opći porezni zakon (Narodne novine br. 115/16., 116/17., 118/18., 32/20., 42/20., 42/22., i 114/22.)
4. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine br. 56/90., 135/97., 8/98., 113/00., 124/00., 28/01., 41/01., 55/01., 76/10., 85/10., 5/14.)
5. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Narodne novine br. 151/22)

6. Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18., 126/21., 114/22., 156/22. i 155/23.)
7. Zakon o radu (Narodne novine br. 38/95)
8. Zakon o radu (Narodne novine br. 38/95, 17/01, 82/01, 114/03, 137/04)
9. Zakon o radu (Narodne novine br. 149/09)
10. Zakon o radu (Narodne novine br. 93/14)
11. Zakon o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23)
12. Zakon o strancima (Narodne novine br. 133/20, 144/22, 151/22)
13. Zakon o trgovačkim društvima (Narodne novine br. 111/93., 34/99., 52/00., 118/03., 107/07., 146/08., 137/09., 125/11., 111/12., 68/13., 110/15. 40/19., 34/22., 114/22., 18/23. i 130/23.)
14. Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (Narodne novine br. 119/2022)

Ostali izvori sa Interneta (statistički podatci)

1. Eurostat. (2023a). Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%). Age class: from 15 to 64 years. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etpgan/default/table?lang=en (pristupljeno 27.12.2023.)
2. Eurostat. (2023b). Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%), age class: from 15 to 29 years. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etpgan__custom_9108788/default/table?lang=en (pristupljeno 27.12.2023.)
3. Eurostat. (2023c). Precarious employment by sex, age and NACE Rev. 2 activity. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_4ax1r2/default/table?lang=en (pristupljeno 27.12.2023.)
4. Eurostat. (2023d). Temporary employees by sex, age and main reason. Raspoloživo na: URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etgar\\$dv_601/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_etgar$dv_601/default/table?lang=en) (pristupljeno 27.12.2023.)
5. Hrvatski zavod za zapošljavanje. Statistika. URL: <https://statistika.hzz.hr/> (pristupljeno 27.12.2023.)

Mrežne stranice

1. European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion. Transparent and predictable working conditions. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1313> (pristupljeno 27.12.2023.)
2. Eurofound. Precarious work. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/precariou-work> (pristupljeno 27.12.2023.)
3. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. (2024). Leksikografski zavod Miroslav Krleža. URL: <https://enciklopedija.hr/>
4. ILO. Employment Relationship. URL: https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang--en/index.htm (pristupljeno 27.12.2023.)
5. ILO EPLex. URL: <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/> (pristupljeno 27.12.2023.)
6. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike. Radni odnosi - mišljenja o primjeni Zakona o radu. URL: <https://mrosp.gov.hr/pristup-informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/zakon-o-radu/5698> (pristupljeno 27.12.2023.)

7. POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Broj i udio osiguranika HZMO-a prema sklopljenim ugovorima o radu na određeno / neodređeno vrijeme u razdoblju 2015. – 2022.	22
Grafikon 2: Udio zaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na ukupan broj zaposlenih, usporedba Hrvatske s prosjekom EU zemalja u razdoblju 2013. - 2022.....	23
Grafikon 3: Udio mladih u ukupnom broju zaposlenih na određeno vrijeme, usporedba Hrvatske i EU prosjeka u razdoblju 2013. - 2022.	24
Grafikon 4: Udio zaposlenih s poslovima do 3 mjeseca trajanja u ukupnom broju zaposlenih, usporedba Hrvatske i EU prosjeka u razdoblju 2013. - 2022.....	25
Grafikon 5: Razlozi izlaska iz evidencije HZZ-a u razdoblju 2013. – 2023.	26

Grafikon 6. Razlozi ulaska u evidenciju HZZ-a za razdoblje 2013. - 2023.....26