

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Gašpar, Jaklina

Undergraduate thesis / Završni rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić / Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:129:425388>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-30**

Repository / Repozitorij:

[Digital Repository of the University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić - The aim of Digital Repository is to collect and publish diploma works, dissertations, scientific and professional publications](#)



VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zaprešić

Preddiplomski stručni studij
Poslovanje i upravljanje

JAKLINA GAŠPAR

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

PREDDIPLOMSKI ZAVRŠNI RAD

Zaprešić, 2022. godine

VELEUČILIŠTE
s pravom javnosti
BALTAZAR ZAPREŠIĆ
Zaprešić

Preddiplomski stručni studij
Poslovanje i upravljanje

Usmjerenje Poslovna ekonomija i financije

PREDDIPLOMSKI ZAVRŠNI RAD

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Mentor:
dr. sc. Milorad Ćupurdija

Naziv kolegija:
RADNO PRAVO

Studentica:
Jaklina Gašpar

JMBAG studenta:
0234056084

SADRŽAJ

SAŽETAK.....	1
ABSTRACT	2
1. UVOD.....	3
2. RADNI ODNOS I NJEGOVA PRAVNA REGULACIJA.....	5
2.1 Radni odnos	5
2.2 Pravna regulacija radnog odnosa.....	6
3. UGOVOR O RADU	9
3.1 Zaključivanje i primjena ugovora o radu.....	9
3.2 Vrste i trajanje ugovora o radu	11
3.3 Forma i sadržaj ugovora o radu	12
3.4 Odgovornost za povrede obveza iz ugovora o radu i materijalna odgovornost	14
3.5 Prestanak ugovora o radu	15
4. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME.....	20
4.1 Primjer	23
5. ZAKLJUČAK	27
6. IZJAVA.....	28
7. POPIS LITERATURE	29
7.1 KNJIGE I ČLANCI.....	29
7.2 .INTERNETSKI IZVORI.....	30
7.3 PROPISI	30
8. POPIS SLIKA, TABLICA I GRAFIKONA.....	31

SAŽETAK

Posljednjih nekoliko godina, tržište rada Republike Hrvatske obilježeno je niskom stopom zaposlenosti, nedostatkom i odljevom radne snage, visokom nezaposlenošću mladih, pa i nezadovoljstvom radnika.

Zbog relativno nepovoljne gospodarske situacije koja je izraženija zbog pojave COVID-19, poslodavci su primorani i mnogo skloniji da s radnicima sklapaju ugovor o radu na određeno vrijeme, iako sam zakonodavac ovakvu vrstu ugovora tretira kao iznimku, a ne kao pravilo. Sam ugovor o radu na određeno vrijeme za hrvatske radnike ne predstavlja povoljno rješenje jer im ne pruža dovoljnu egzistencijalnu sigurnost. Svakodnevno jutarnje ustajanje uz brigu do kada će raditi ili do kada će primati plaću koja im je osnovni izvor prihoda dodatno stvara pritisak na radnike, a da još ne navodimo ostale probleme koji između ostalog uključuju odobravanje stambenih i drugih kredita čime bi oni rješavali veće životne izdatke, a sve pod puno težim uvjetima.

S druge strane, ni poslodavcima nije lako jer ni oni nisu sigurni kada im zbog novonastale situacije izazvane pandemijom ili rastom cijena sirovina može doći do smanjenja obima proizvodnje i profita. Zbog različitih poteškoća i opterećenja za poduzeće, radnici koji imaju sklopljene ugovore na određeno su najčešće prvi ti koji trpe posljedice i dobivaju otkaze ugovora o radu u slučaju gospodarske stagnacije, ali isto tako su i među prvima koji se najčešće i najbrže zapošljavaju poslije oporavka gospodarstva nakon izlaza iz takvih ciklusa. Mladi, žene, osobe iz ruralnih područja, osobe s invaliditetom i osobe starosti 50 i više godina, predstavljaju posebno ranjive skupine radnika.

Kao mlada osoba pred završetkom studija, odlučila sam se u svom preddiplomskom završnom radu istražiti ugovor o radu na određeno vrijeme jer mi je važno znati pod kojim uvjetima ću se moći zaposliti i raditi, a naročito u kojim situacijama je poslodavcima dopušteno sklapati ovu vrstu ugovora.

Ključne riječi: Zakon o radu, ugovori o radu, radni odnos, rad, poslodavac, radnik

Title in English: FIXED-TERM CONTRACT OF EMPLOYMENT

ABSTRACT

In the last few years, the labor market of the Republic of Croatia has been marked by a low employment rate, shortage, outflow of labor, high youth unemployment, and even worker dissatisfaction.

Due to the relatively unfavorable economic situation, which is more pronounced due to the emergence of COVID-19, employers are forced and much more inclined to enter into fixed-term employment contracts with workers, although the legislator himself treats this type of contract as an exception and not as a rule. The fixed-term employment contract itself is not a favorable solution for Croatian workers because it does not provide them with sufficient existential security. Getting up every morning with worries about when they will work or when they will receive a salary that is their main source of income puts additional pressure on workers, not to mention other problems that include approving housing and other loans, which would solve their higher living expenses, all under much more difficult conditions.

On the other hand, it is not easy for employers either, because they are not sure when due to the new situation caused by the pandemic or the increase in the prices of raw materials, the volume of production and profit may decrease. Due to different burdens for businesses, workers with fixed-term contracts are usually the first to suffer the consequences and get fired in case of economic stagnation, but they are also the first to be employed in the recovery of the economy from such cycles. Young people, women, people from rural areas, people with disabilities, and people aged 50 and over are particularly vulnerable groups of workers.

As a young person before graduation, I decided to research a fixed-term employment contract in my undergraduate thesis because it is crucial for me to know the conditions under which I will be able to be employed and work, and especially in which situations employers are allowed to enter into this type of contract.

Key words: Labor law, employment contracts, employment relationship, work, employer, employee.

1. UVOD

Ugovori o radu svoje porijeklo vode još iz doba Starog Rima gdje je postojao ugovor „*Locatio conduction operarum*“, gdje se s jedne strane - radnik (*locator*) obvezivao da drugoj strani – poslodavcu (*conductor*) stavi na korištenje svoju radnu snagu, odnosno rad, a zauzvrat poslodavac je imao obvezu isplate novčane naknade.

„Spomenuti ugovor imao je u starom Rimu razmjerno ograničenu primjenu zbog obilja jeftine robovske radne snage. Osim toga, smatralo se da najamni rad ponižava slobodnog čovjeka. Ipak, bilo je siromašnih slobodnih ljudi koji su za naknadu obavljali grube fizičke poslove. Zemljovlasnici su se koristili radom slobodnih najamnika na nezdravim mjestima kako se njihovi robovi ne bi razboljeli i umrli i za sezonske poljodjelske poslove.“ (Šarac & Lučić, 2011)

Još tada, ugovori su u sebi sadržavali bitne elemente – rad i najamninu. To je najčešće obuhvaćalo poslove koje su najčešće obavljali robovi, odnosno ručni rad niže vrste.

„*Locatio conductio operarum* je konsenzualni sinalagmatski kontrakt *bonae fidei*. To je ročni posao jer se najamnik obvezivao staviti svoju radnu snagu na raspolaganje za određeno vrijeme. Naknada se nije mogla ugovoriti za razdoblje kraće od jednog dana.“ (Šarac & Lučić, 2011)

Stari Rimljani su u ovaj ugovor ugrađivali i ostale bitne elemente kao što su prava i obveze ugovornih strana. Radnik je imao obvezu da stavi na raspolaganje svoju radnu snagu poslodavcu, morao je posao obavljati savjesno, u skladu sa ugovorom i uputama koje mu je davao poslodavac kroz ugovoreno vrijeme. Rad je bio osobni i morao se obavljati sa pažnjom dobrog domaćina, a za svoje propuste radnik je odgovarao do visine *culpa levis in abstracto*.

„*Culpa levis in abstracto* je oblik krivnje koji se procjenjuje apstraktnim kriterijem jer kao mjerilo pozornosti služi ponašanje nekog zamišljenog idealno savjesnog dobrog domaćina (*diligens pater familias, bonus pater familias*). Npr. s pozornošću dobrog domaćina mora postupati založni vjerovnik prema založenoj stvari; najamnik prema stvari koju je uzeo u najam, itd.“ (Šarac & Lučić, 2011)

Od najdominantnijih instituta radnog prava u svim zakonodavstvima, otkaz ugovora o radu je posebno uređen. U skladu sa Zakonom o radu Republike Hrvatske, „ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili

sposobnosti ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa“ (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19), poslodavac može otkazati ugovor o radu.

Ovo svakako predstavlja pandan rimskom institutu *imperatia culpae adnumeratur*.

U današnjem vremenu, općeprihvaćena je zabrana prinudnog rada, a ona je jedna od bitnih razlika u usporedbi sa rimskim pravom. U Starom Rimu, ugovor o najmu rada najčešće je sklapao najugroženiji pučki sloj, a koji je prihvaćao sve kako bi došao do zarade. Samim tim, to ne isključuje da se njegov poslodavac često koristio prinudnim metodama kako bi radnika primorao na neku vrstu rada koja je bila neugovorena, a da bi izbjegao da mu isplati zaradu. Uzimajući u obzir da su takve osobe sklapanjem ovakve vrste ugovora promatrane jednako kao i robovi, teško je govoriti o društvenoj zainteresiranosti da se takvim osobama pomogne, što nije slučaj danas, gdje postoji čitav sustav mehanizama koji omogućavaju zaštitu radnika.

Društveni sustav i politički ambijent su svakako bili glavni razlozi za ovakve društvene razlike, a apsurdna je samo usporedba robovlasničkog i demokratskog sustava jer razlike već iz naziva vrlo lako može uočiti i laik.

„Sve do liberalnog kapitalizma ugovor o najmu radne snage ostaje osnovni način uređivanja odnosa između rada i kapitala, a danas je intervencionizam države toliko velik da to nije više posao obveznog prava, nego poseban radno-pravni odnos.“ (Stanojević, 1986)

U modernom dobu, ugovor o radu je akt kojim se zasnivaju radni odnosi i koji se sklapa između radnika i poslodavca, uz reguliranje međusobnih prava i obveza.

2. RADNI ODNOS I NJEGOVA PRAVNA REGULACIJA

Zbog velikih promjena u sferi suvremene ekonomije, postojeći svjetonazor radnih odnosa, na kojem je posljednjih stotinjak godina zasnovano poslovanje u svijetu, dovodi se u pitanje. Uređenje i funkcioniranje radnih odnosa doživljava velike promjene i osporavanja, pa sve i do nastojanja da se koncepcija stabilnog radnog odnosa u potpunosti odbaci, kao zastarjela. Sve to je rađeno u najboljim namjerama u svrhu očuvanja zaposlenosti. Međutim, rušenjem stabilnosti radnog odnosa, radnici gube zakonsku i druge oblike zaštite, dovodi se do narušavanja njihovog životnog standarda, oslabljena je zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, ugrožava se socijalno osiguranje zaposlenih i njihovih obitelji i mnogo toga što proizlazi indirektno iz radnog odnosa i statusa zaposlenosti.

2.1 Radni odnos

Današnji koncept radnog odnosa povlači porijeklo iz kraja 18. stoljeća kada je u porastu bio broj sporova između gazda i sluga u Velikoj Britaniji. U pitanju je bila odgovornost poslodavca za štetu koju je trećoj osobi učinio zaposleni. Broj ovakvih sporova je rastao i u SAD-u, a prvi sudski spor kada je potvrđeno postojanje radnog odnosa bio je: „Boswell v. Laird“ iz 1857. godine.

Kako bi se utvrdilo da li je neka osoba u radnom odnosu često se koristio test kontrole, koji se i danas koristi od strane sudova u svijetu. Procjenjivano je da li je osoba koja je radila za nekoga, posao obavljala po nalogima ili pod kontrolom te osobe. To je ukazivalo da je u pitanju posebna vrsta pravnog odnosa, koja je vremenom regulirana posebnom vrstom ugovora – „ugovorom o radu“ i nazvan je radnim odnosom.

Radni odnosi su jedan od osnova suvremene ekonomije. Veći dio proizvodnog, stvaralačkog, uslužnog i bilo kog drugog rada čiji je cilj da osigura neophodna dobra i usluge u modernom društvu, ostvariva se u okvirima odnosa zaposleni-poslodavac.

Prema Zakonu o radu Republike Hrvatske radni odnos predstavlja ugovorni odnos između zaposlenog i poslodavca, a koji se temelji na ugovoru o radu.

Međunarodna organizacija rada, na primjer, u studiji o radnom odnosu izvedenoj 2006. godine, definira ovaj pojam na sljedeći način:

„Radni odnos je pojam koji je široko rasprostranjen u svijetu, a koji se odnosi na odnos između osobe koja se naziva *zaposleni* i (koja se često naziva i radnik) i *poslodavac*, za kojeg zaposleni izvršava rad pod određenim uvjetima, a za uzvrat zarađuje plaću.“ (Jašarević, 2013)

Pored navedenog, posebna pažnja se posvećuje i važnim elementima radnog odnosa. Ti elementi služe da bi se radni odnos odvojio od sličnih odnosa, odnosno, da se u praksi utvrdi da li se na određene subjekte primjenjuje pravni režim radnog zakonodavstva. Različiti autori primjećuju različite bitne elemente radnog odnosa, tako prof. dr. Predrag Jovanović primjećuje: „subordinaciju, ličnu radno pravnu vezu, oneroznost i dobrovoljnost“. (Jovanović, 1993) Pored njega, Tintić od bitnih elemenata uočava „profesionalnost i uključivanje radnika u zajednicu“. (Tintić, 1972)

„U pravnoj se teoriji radni odnos određuje kao društvenopravni odnos između poslodavca i radnika koji se zasniva na njihovom sporazumu (eksplicitnom ili implicitnom, u pisanoj ili usmenoj formi), na temelju kojega se radnik obvezuje osobno obavljati određeni rad prema uputama i nalogima poslodavca koji mu se zauzvrat obvezuje osigurati potrebna sredstva za rad, strojeve, materijal, alat, uvjete rada te isplatu naknade (plaću) za obavljeni rad poštujući norme predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu koje reguliraju njihov međusobni odnos.“ (Bilić, 2011)

2.2 Pravna regulacija radnog odnosa

Glavni izvori radnog prava u Republici Hrvatskoj su:

- Ustav Republike Hrvatske
- Međunarodne konvencije i ugovori ratificirani sukladno Ustavu
- Zakon o radu
- Podzakonski općenormativni akti
- Kolektivni ugovori
- Unutrašnje regulacije koje usvajaju poslodavci, pravilnici i
- Pojedinačni ugovori o radu

U samom Ustavu Republike Hrvatske u članku 55. propisuje se da „svatko ima pravo na rad i slobodu. Svatko bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost“. (Ustav Republike Hrvatske, 1990)¹ Dalje, u članku 56. Ustav

¹ Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>

propisuje da „Svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život. Najduže radno vrijeme određuje se zakonom. Svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i ovih se prava ne može odreći. Zaposleni mogu imati, u skladu sa zakonom, udjela pri odlučivanju u poduzeću“. (Ustav Republike Hrvatske, 1990)

Pored važnog mjesta koje radni odnos zauzima već u samom Ustavu Republike Hrvatske on je kao takav prepoznati i u Općoj deklaraciji o ljudskim pravima. Pravo na rad spada u temeljna ljudska prava.

Opća deklaracija o ljudskim pravima u svom članku 23. propisuje da „svatko ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravične i povoljne uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti. Svatko tko radi ima pravo na pravednu i povoljnu naknadu koja njemu i njegovoj porodici osigurava egzistenciju koja odgovara ljudskom dostojanstvu i koja će, ako bude potrebno, biti upotpunjena drugim sredstvima socijalne zaštite.“ (Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, 1948)²

Kada je riječ o europskom pravu „Najvažniji primarni izvori prava su: Ugovor o osnivanju Europske ekonomske zajednice iz 1957. (kasnije preimenovan u Ugovor o Europskoj zajednici), Ugovor o osnivanju Europske zajednice za atomsku energiju iz 1957., Jedinstveni europski akt iz 1986., Ugovor o Europskoj uniji (Maastrichtski ugovor) iz 1992., Amsterdamski ugovor iz 1997., Ugovor iz Nice iz 2001., te Lisabonski ugovor iz 2007.“ (Ćupurdija & Herman, 2011)

Dokument koji najtemeljnije definira i uređuje rad i radni odnos je svakako Zakon o radu Republike Hrvatske.³ U sam Zakon o radu Republike Hrvatske prenosi se i veći broj direktiva EEZ/EZ/EU koje dodatno reguliraju oblast rada i radnih odnosa. Prvi Zakon o radu nakon što je Hrvatska postala samostalna i neovisna država donio je Zastupnički dom Sabora Republike Hrvatske na sjednici 17. svibnja 1995. Do tada se primjenjivao Zakon o radnim odnosima SR Hrvatske. Zakon o radu je kroz historiju pretrpio mnoge izmjene, već su najavljene i neke nove, a najbolje će se reflektirati kroz rad na daljinu, zaštitu na radu kod rada na daljinu, ugovor o radu na određeno vrijeme, direktivi o ravnoteži privatnog i poslovnog života i fleksibilnost radnog odnosa. Kada je u pitanju ugovor o radu na određeno vrijeme, „postojanje velikog broja

² Dostupno na: <http://www.ohchr.org> gdje se nalazi tekst Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima na više od 300 različitih jezika.

³ Dostupan na: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

ugovora o radu na određeno vrijeme je prisililo Vladu da predloži izmjene Zakona o tom smjeru. Tako bi već za sklapanje prvog ugovora o radu na određeno vrijeme trebao navesti opravdani razlog (a ne za kasnije kako je to postojeće zakonodavstvo) te bi radnik kod poslodavca temeljem ugovora na određeno mogao raditi najviše do tri godine, s time da bi se razdoblje između dva uzastopna ugovora koje se ne smatra prekidom produljilo na tri mjeseca. Intencija zakonodavca je i ograničiti broj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Prema najavama, tako bi se moglo sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno.“ (Galić, 2022)

Kolektivni ugovori su specifični po tome jer se kao pravni izvori pojavljuju jedino u radnom pravu. Oni se sklapaju između udruženja radnika i udruženja poslodavaca, a odnose se na obje strane. Mnogi smatraju da su oni proizvod industrijske revolucije i zbog toga se često kaže da su rezultat najamnog rada i tržišne privrede. Prvi kolektivni ugovori sklopljeni su u Francuskoj sredinom XIX. stoljeća, a osnovni cilj mu je bilo ograničavanje poslodavaca u jednostranom donošenju odluka prilikom definiranja uvjeta rada čime se jačao položaj radnika.

„U 19. stoljeću kolektivno pregovaranje nije imalo veću ulogu, jer sindikati koji su pregovarali u ime radnika nisu bili prihvaćeni od vlasti i poslodavaca, a kolektivni ugovori nisu bili prihvaćeni kao izvor prava. Iz navedenih razloga, kolektivni ugovori djelovali su samo činjenično. Početkom 20. stoljeća jača važnost i prihvaćanje sindikata, pa tek tada kolektivni ugovori postaju važan element reguliranja uvjeta rada. Prvi europski zakoni koji su priznali kolektivne ugovore kao sredstvo uređivanja uvjeta rada bili su: nizozemski Građanski zakonik (1907.) i švicarski Zakonik o obveznim odnosima (1911.), a zatim je uslijedilo zakonsko prihvaćanje kolektivnih ugovora i u Norveškoj (1915.), Njemačkoj (1918.), Francuskoj (1919.).“ (Grgurev & Rožman, 2007)

3. UGOVOR O RADU

Da bi se zasnovao radni odnos u Republici Hrvatskoj potrebno je da radnik i poslodavac sklope ugovor o radu – na neodređeno ili određeno vrijeme. Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku.

„Ugovor o radu je temeljni ugovor između zaposlenika i poslodavca i prema zakonskim odredbama i prema kolektivnim ugovorima. U praksi se on često naziva pojedinačnim ugovorom, kako bi se razlikovao od kolektivnog ugovora o radu.“ (Crnić, i drugi, 2007)
„Valja istaknuti i kako po pitanju rada postoje dvije ključne teze. Naime, sam radni odnos se mora zasnivati na temelju ugovora o radu jer time dobiva specifičnosti ugovornog odnosa. Uz to, Zakon o radu navodi kako se sve pojedinosti vezane uz ugovore o radu, i druge ugovore između radničkog vijeća i poslodavca, trebaju dogovarati na temelju općih propisa obveznog prava.“ (Milković, D., Dugonjić, S., 2016)

3.1 Zaključivanje i primjena ugovora o radu

Za razliku od nekih zemlja (npr. Danska) ugovori o radu u Republici Hrvatskoj se u pravilu zaključuju u pisanom obliku i samim tim u Hrvatskoj to predstavlja uobičajenu praksu i hrvatski Zakon o radu je po tom pitanju izuzetno jasan. U članku 14. Zakona o radu se navodi da „ako se dogodi propust ugovorenih stranaka, gdje ugovor o radu ne sklope u pisanom obliku, poslodavac je prije početka rada dužan radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.“ (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19) Osnovni razlog za to je smanjenje mogućnosti zloupotrebe i stavljanje radnika u nepovoljan položaj u odnosu na poslodavca. Međutim, poslodavci mogu pronaći različite načine da angažiraju fizičke osobe da rade i za to im stoje na raspolaganju druge vrste ugovora kao što su ugovor o djelu, ugovor o privremenim poslovima, „ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno“. (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19)

Prema Zakonu o radu, Ugovor o radu ne može zaključiti osoba koja nije navršila 15 godina i koja nema opću zdravstvenu sposobnost za rad. Za osobe mlađe od 18, a starije od 15 godina života, pored posjedovanja opće zdravstvene sposobnosti, potrebna je i suglasnost zakonskog zastupnika za zaključivanje ugovora o radu. Ovo svakako predstavlja i jedan od utvrđenih međunarodnih standarda koji su propisani konvencijom broj 138 Međunarodne organizacije rada – o minimalnim godinama za zapošljavanje, a koja je usvojena 1973. godine.

Kada je u pitanju zapošljavanje starijih osoba, Zakon o radu govori samo o prestanku ugovora o radu kada radnik navrší 65 godina starosti i 15 godina staža osiguranja. Zakon je ostavio mogućnost da se poslodavac i radnik drukčije dogovore. Samim tim, na osnovu te odredbe, radnik može ostati raditi nakon 65. godine starosti, ako s poslodavcem postigne takvu vrstu sporazuma.

„Poslodavac može zaposliti radnika starijeg od 65 godina, neovisno da li ima uvjete za mirovinu ili nema, te neovisno ako je u mirovini. Poslodavac jedino ne smije zaposliti osobu koja ima pravomoćno rješenje o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad (tzv. opća nesposobnost za rad). Poslodavac će to saznati prilikom prijave na mirovinsko osiguranje.“ (Rožman, 2020)

Pored općih uvjeta koji su starosna dob i zdravstvena sposobnost, određuju se i posebni uvjeti u zavisnosti od poslova zbog kojih se zasniva sam radni odnos. Ako su ti uvjeti određeni zakonom, drugim propisom kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, samo s osobom koja ispunjava te uvjete moguće je sklopiti ugovor. Ti posebni uvjeti najčešće se odnose na specifična zanimanja, zdravstvene uvjete i stručni ispit. „Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa moraju biti definirani propisima odnosno drugim izvorima prava, koji mogu biti i autonomni poput pravilnika o radu, unaprijed stoga ne mogu biti predmetom naknadnog posebnog sporazuma ili izmjene tih uvjeta između sudionika radnog odnosa“. (Ruždjak, 2005) Poslodavac koji postupi protivno i sklopi ugovor o radu sa osobom koja ne udovoljava posebnim uvjetima čini teži prekršaj.

„Ovdje treba naglasiti da poslodavac ne samo da ne smije zaposliti osobu koja ne ispunjava uvjete određene posebnim zakonom odnosno drugi propisom, nego i osobu koje ne ispunjava posebne uvjete iz kolektivnog ugovora, pa čak i uvjete iz pravilnika o radu, dakle akta koji donosi sam poslodavac.“ (Rožman, 2020)

Kako je Ugovor o radu temeljni dokument po pitanju obavljanja određenog posla, bitno je istaknuti kako se on temelji na tri stavke, a to su osobno obavljanje rada, subordinacija radnika prema poslodavcu i isplata plaće. Radni odnos je važan jer predstavlja dvostrano obvezan odnos između dviju strana, poslodavca i zaposlenika, ali isto tako predstavlja odnos u kojem zaposlenik mora izvršiti ugovorom određene zadatke. Usporedbe radi, kod ugovora o djelu, samo se jedna strana obvezuje na izvršavanje određenih zadataka. Ta strana se naziva izvođač radova, a druga strane je po tom pitanju naručitelj koji plaća naknadu.

Kada govorimo o radnom iskustvu, ono je često jedan od posebnih uvjeta koji su primarno određeni različitim pravilnicima poslodavca, ali se često pojavljuje i u nekim zakonima, kao što je Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju. Sam uvjet radnog iskustva nije sporan međutim često dolazi do konfuzije prilikom uporabe različitih naziva i njegovog određivanja. Često se miješaju termini koji imaju veze sa godinama radnog staža, godinama rada na poslovima ili godinama radnog iskustva.

3.2 Vrste i trajanje ugovora o radu

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme, a ako u ugovoru nije naznačeno vrijeme trajanja smatra se da je ugovor zaključen na neodređeno vrijeme.

U skladu sa Zakonom o radu Republike Hrvatske, ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti kada je prestanak radnog odnosa „ unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja“. (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19)

„Zakonodavac navodi da se ovakva vrsta ugovora može iznimno sklopiti na određeni ili odrediv rok. Određeni rok je onaj koji se u ugovoru navodi kao točno određeni kalendarski datum, dok je odrediv rok onaj kada se u ugovoru o radu točno naznači kojim događajem prestaje radni odnos“. (Učur, Zlatović, Moslavac, Malenica, & Čupurdija, 2018)

Ugovor s istim radnikom poslodavac može sklopiti uzastopno samo ako postoje objektivni razlozi za sklapanje takvog ugovora, a u samom ugovoru ili potvrdi o sklopljenom ugovoru koju propisuje Zakon oni se moraju jasno navesti.

Zakon u ovom slučaju može dovesti u dilemu, što se to smatra objektivnim razlogom za sklapanje ugovora? U ovom slučaju, zakon ostaje jednim dijelom nedorečen i zbog toga je potrebno u svakom konkretnom slučaju uzeti u obzir kontekst rada, gdje bi objektivni razlog bio razuman i stvarno opravdan razlog.

Trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme ne može biti neprekidno duže od tri godine, osim u situacijama kada je to neophodno zbog privremeno nenazočnog radnika ili nekih drugih razloga koji su objektivni i zbog kojih je to trajanje dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

U slučaju prekida, Zakon je izuzetno jasan i propisuje da se prekidi koji su kraći od dva mjeseca ne bi trebalo da se smatraju prekidom definiranog razdoblja od tri godine.

„Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen,

smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.“ (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19)

U ovom slučaju jasne su dvije situacije u kojima je zakonodavac propisao da bi ugovor o radu na određeno vrijeme trebao postati ugovor o radu na neodređeno vrijeme. U prvom slučaju, to je nezakonito sklapanje ugovora, što se odnosi na ugovor koji sadrži sve bitne elemente rada na određeno vrijeme. Drugi slučaj se odnosi na nastavak rada kod poslodavca, nakon isteka ugovora o radu, a bez sklapanja novog ugovora. Ovdje je važan element suglasnost volja dvije strane kao i to da radnik redovno i na pravilan način izvršava svoje radne obveze. Radnik nastavlja da ima prava i obveze iz radnog odnosa, a odgovornost za propuste je na samom poslodavcu.

„Ukoliko nema suglasnosti volja, a u ovom slučaju može se raditi o previdu poslodavca ili neslaganju poslodavca da produži ugovor o radu ili da sklopi sa radnikom novi ugovor o radu, sama činjenica da je radnik nastavio raditi nakon isteka ugovora o radu ne znači da će on i ostati u radnom odnosu ako se to protivi volji poslodavca“. (Učur, Zlatović, Moslavac, Malenica, & Čupurdija, 2018)

Kada je riječ o vrsti zaposlenja, prema podacima Zavoda za zapošljavanje Republike Hrvatske veći dio zaposlenja vrši se upravo na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme. Nakon toga slijedi veliki broj radnika koji nisu zaposleni na temelju radnog odnosa.

Godina	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vrsta zaposlenja										
Na neodređeno	13003	12348	11685	15394	16403	16228	16331	16492	15282	16313
Na određeno	162532	181172	192036	191196	180644	161647	141520	122957	125899	124877
Nisu zaposleni na temelju radnog odnosa	120203	139561	158984	135406	129300	123945	107102	84634	49197	57944
Ukupno	295738	333081	362705	341996	326347	301820	264953	224083	190378	199134

Tablica 1 - Vrsta zaposlenja radnika sa evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 2012-2021. godine

Izvor: Hrvatski Zavod za zapošljavanje

3.3 Forma i sadržaj ugovora o radu

Ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu zaključuje se u pismenom obliku, a prema 15. članku Zakona o radu mora sadržavati podatke o:

- „1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- 4) danu početka rada
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.“ (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19)

Ugovori o radu ne moraju nužno da sadrže sve navedene elemente u slučajevima kada su oni uređeni zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili nekim drugim aktom poslodavca. U tom slučaju, u ugovoru mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu sklapanja ugovora o radu.

Na prava i obveze koji nisu utvrđeni ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i općeg akta.

„Možemo zaključiti da ugovoru o radu prethodi odluka poslodavca o prijemu radnika, kao i činjenica da upravo poslodavcu pripada diskrecijsko pravo da odlučuje o potrebi za prijemom radnika. Ta odluka može biti pisana ili usmena. Ona je rezultat misaonog procesa koji se temelji na ekonomskoj i radnoj logici o potrebi za prijemom radnika. Poslodavac je, dakle, taj koji u tržišnom gospodarstvu odlučuje o potrebi za prijemom radnika. On, u biti, diktira i uvjete

ugovaranja. U takvim uvjetima (tržišne privrede), gdje postoji tržište radne snage i ako je ponuda radne snage znatno veća od potražnje, radnik je prisiljen boriti se i za najnižu plaću, jer mu objektivno prijete konkurencija nezaposlenih, koji su spremni raditi i za niže plaće. Ovdje, kao i u sličnim slučajevima veliku ulogu ima država sa svojim pravilima zaštitnog karaktera s kojima intervenira u radnopravno zakonodavstvo. Upravo je to osnovno obilježje koje je odvojilo radno pravo od građanskog prava obveznopravnog karaktera i pretvorilo radni odnos u samostalnu kategoriju.“ (Ćupurdija & Herman, 2011)

3.4 Odgovornost za povrede obveza iz ugovora o radu i materijalna odgovornost

Radnik je dužan da se na radu pridržava obveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, općim aktom poslodavca i ugovorom o radu i da svoje radne obveze izvršava na način koji neće onemogućavati ili ometati druge radnike u izvršavanju njihovih radnih obveza.

Zakon o radu Republike Hrvatske prepoznaje dvije vrste otkaza ugovora o radu, redoviti i izvanredni otkaz.

Za povrede radnih obveza radnik je odgovoran poslodavcu. Pozitivno zakonodavstvo pod težom povredom radnih obveza podrazumijeva takvo ponašanje radnika na radu ili u vezi sa radom kojim se nanosi ozbiljna šteta interesima poslodavca, kao i ponašanje radnika iz koga se osnovano može zaključiti da daljnji rad radnika kod poslodavca ne bi bio moguć. Polazeći od naprijed navedene definicije poslodavac može da jednostrano raskine ugovor o radu s radnikom ako radnik učini sljedeće teže povrede radnih obveza:

„1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz), 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).“ (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19)

Kada je u pitanju izvanredni otkaz ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o radu: „poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice,

uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.“ (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19)

Zakonodavac pod pojmom materijalne odgovornosti podrazumijeva odgovornost radnika koji na radu ili u vezi sa radom, namjerno ili iz nepažnje, pričini određenu materijalnu štetu poslodavcu, pravnoj ili fizičkoj osobi.

Ako štetu poslodavcu prouzrokuje više radnika, svaki od njih odgovara za dio štete koju je prouzrokovao, a ako se ne može utvrditi pojedinačna odgovornost u smislu visine pričinjene štete, smatra se da su svi podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika prouzrokovalo štetu krivičnim djelom, za štetu odgovaraju solidarno.

3.5 Prestanak ugovora o radu

Radni odnos može prestati: po sili zakona, bez volje radnika i po volji radnika.

Prema članku 112. Zakona o radu, ugovor o radu prestaje da važi:

„1) smrću radnika, 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, 5) sporazumom radnika i poslodavca, 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, 7) otkazom, 8) odlukom nadležnog suda.“ (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19)

„Radi se o taksativnom nabranjanju tako da ugovor o radu prema ZR-u može prestati samo na jedan od propisanih načina, a što je posljedica radi zaštite radnika kao slabije ugovorne strane. Budući da je riječ o kogentnim zakonskim odredbama koje normiraju specifični dio materije radnog prava, to je primjena odredbi ZOO-a u prvenstveno primjenjiva na prestanak ugovora o radu na temelju sporazuma radnika i poslodavca“ (Milković, 2016)

Zbog otkaza ugovora o radu radnik može pokrenuti spor pred nadležnim sudom, a ako smatra da se očigledno radi o nezakonitom otkazu ugovora o radu, radnik može od nadležnog suda da donese odluku o njegovom privremenom vraćanju na posao do okončanja spora.

Zakon o radu Republike Hrvatske posebno štiti trudnice, roditelje i posvojitelje. Poslodavac ne smije odbiti zaposlenje žene ukoliko bi razlog za to bio njena trudnoća, rođenje ili dojenje djeteta, niti joj smije ponuditi izmijenjen ugovor o radu koji bi za nju bio pod nepovoljnijim uvjetima. Poslodavac ima zabranu da traži bilo kakve podatke u vezi sa trudnoćom, niti smije uputiti bilo koju drugu osobu da ih traži, osim u slučaju kada radnica zahtjeva određeno pravo koje je predviđeno zakonom ili drugim aktom kojim se štiti položaj trudnica.

Radnici koja je trudna, koja je rodila ili koja doji dijete, a koja obavlja poslove koji mogu ugroziti njen život ili zdravlje, odnosno život i zdravlje djeteta, poslodavac ima obvezu da ponudi aneks ugovora o radu kojim će se ugovoriti obavljanje drugih adekvatnih poslova na određeno vrijeme, sve dok se koriste prava u skladu sa posebnim propisom. Ukoliko poslodavac ne može da postupi na navedeni način u tom slučaju radnica ima pravo na dopust. Ocjenu da li poslovi na kojima radnica radi, odnosno da li su ponuđeni poslovi odgovarajući, u slučaju spora može dati doktor specijalist medicine rada.

Ukoliko situacija zahtjeva pojačanu brigu i njegu djeteta, dopust trudnice, majke koja doji dijete ili roditeljsku brigu i njegu djeteta sa težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo rada s polovicom punog radnog vremena, gdje postoji pravna pretpostavka po kojoj će se takvo vrijeme rada smatrati punim radnim vremenom.

Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu tijekom trudnoće, korištenja roditeljskog ili drugog zakonom propisanog dopusta, rada sa polovicom punog radnog vremena ili ostalim gore navedenim slučajevima. Ugovor za navedene slučajeve može prestati ukoliko dođe do smrti poslodavca fizičke osobe, prestanka obrta silom zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra. Radnik ima pravo da izvanrednim otkazom otkaže ugovor o radu ili da traži povratak na prethodne ili odgovarajuće poslove koje je obavljao prije nastupanja spomenutih okolnosti.

Kada je riječ o redovitom otkazu ugovora o radu, prema 116. članku Zakona o radu Republike Hrvatske, „poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju: 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz); 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz

radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz); 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu). Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.“ (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19)

„Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga. Ako zapošljava dvadeset ili više radnika, poslodavac je pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu obvezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, i obvezama uzdržavanja koje terete radnika, te dodatnim kriterijima koje poslodavac sam ima pravo odrediti.“ (Juras & Mrklić, 2021)

Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu, članak 116. Zakona o radu Republike Hrvatske propisuje da „ 1) poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. 2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. 3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.“ (Zakon o radu, „Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19)

Zakon propisuje da poslodavac mora u pisanom obliku dostaviti i obrazložiti otkaz osobi kojoj se otkazuje ugovor i otkazni rok počinje da teče od dana dostave otkaza ugovora o radu. Dužina otkaznog roka ovisi od vremena koje je radnik proveo u rodnom odnosu kod istog poslodavca.

Radnik koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojem radni odnos koji je duži od dvije godine prestaje otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, ima pravo na otpremninu. Iznos otpremnine ne smije biti manji od jedne trećine prosječne plaće koju je

radnik ostvario u tri posljednja mjeseca rada. Visina otpremnine može i da se dodatno utvrđuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

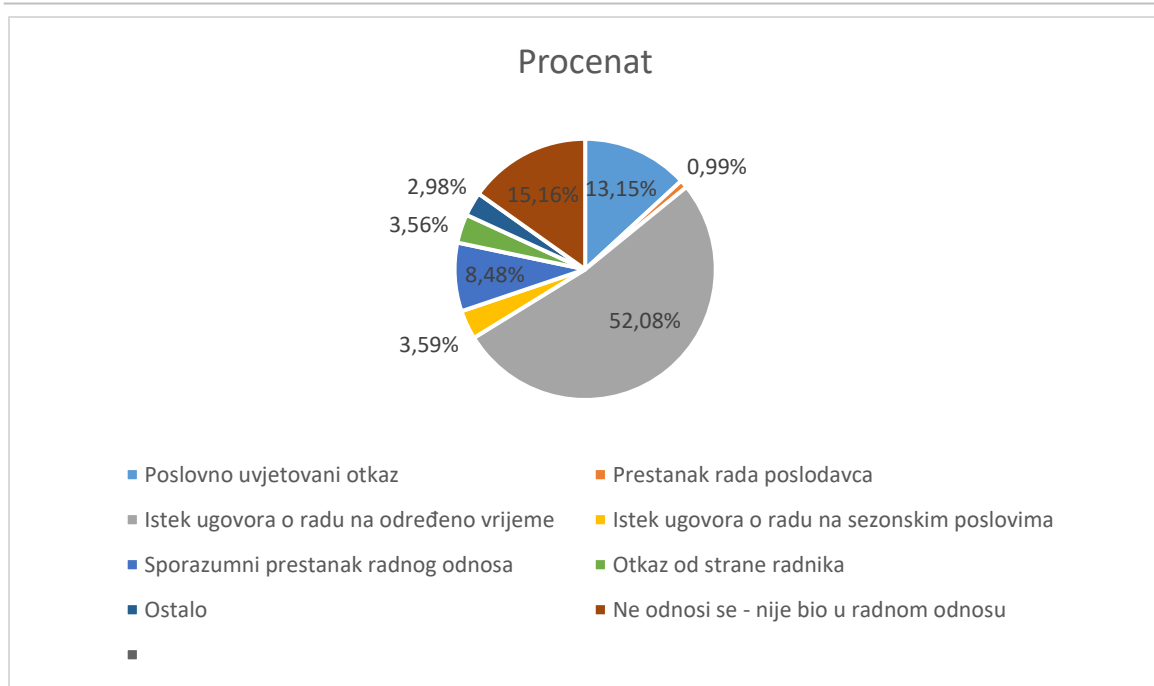
„Poslovno uvjetovani otkazi koji se odnose na veći broj radnika mogu biti doneseni samo nakon što poslodavac izradi program zbrinjavanja viška radnika. Pretpostavke za to su, da poslodavac namjerava u roku devedeset dana zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (redovito) otkazati najmanje dvadeset ugovora o radu.“ (Ćupurdija & Herman, 2011)

Kada je u pitanju Republika Hrvatska, najčešći razlog prestanka radnog odnosa je istek ugovora o radu na određeno vrijeme (52%), nakon toga kao glavni razlozi slijede poslovno uvjetovani otkaz (13%) i sporazumni prekid radnog odnosa (8%). Pregled podataka po godinama i razlozima prestanka radnog odnosa nalazi se u narednoj tablici i grafikonu.

Godina	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Razlog prestanka radnog odnosa										
Poslovno uvjetovani otkaz	64819	61087	50445	41354	32272	27593	25206	24505	46232	21698
Prestanak rada poslodavca	5914	5310	5075	4213	3638	3105	2341	3293	2039	1628
Istek ugovora o radu na određeno vrijeme	149980	153003	148195	150675	141743	126911	112917	101449	105345	85934
Istek ugovora o radu na sezonskim poslovima	23112	20987	17952	18168	15741	15968	14069	13328	9351	5928
Sporazumni prestanak radnog odnosa	18527	19159	19778	20467	20263	20437	19817	19129	15559	13999
Otkaz od strane radnika	6341	6372	5782	6653	7089	7494	8135	7310	5867	5879
Ostalo	6779	6742	7481	7448	6330	6290	5767	5372	5334	4918
Ne odnosi se - nije bio u radnom odnosu	63042	65618	61349	61723	50420	44768	38257	32531	28743	25020
Ukupno	338514	338278	316057	310701	277496	252566	226509	206917	218470	165004

Tablica 2 - Najčešći navedeni razlozi prekida radnog odnosa prilikom prijave na evidenciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 2012. do 2021. godine

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Datum pristupa: 5.2.2022.



Grafikon 1 - Procentualni prikaz razloga prestanka radnog odnosa u 2021. godini

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, Datum pristupa: 5.2.2022.

„Poslodavac je dužan u roku osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu, na njegov zahtjev, izdati potvrdu o vrsti posla koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Isprava koju je poslodavac dužan vratiti radniku je prije svega radna knjižica, ali i sve druge isprave koje mu je radnik predao kao što su npr. diploma, svjedodžba, potvrde i sl.“ (Ćupurdija & Herman, 2011)

Nakon prestanka radnog odnosa, ukoliko radni odnos nije prestao krivnjom radnika, osoba kojoj je prestao radni odnos ima pravo na novčanu naknadu koju ostvaruje posredstvom Zavoda za zapošljavanje. Pored toga, ukoliko nezaposlena osoba nema zdravstveno osiguranje po drugoj osnovi, ona ima pravo na zdravstveno osiguranje kod HZZO. U oba slučaja, rok za prijavu nadležnoj područnoj službi i uredu je 30 dana.

4. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Najjednostavnije rečeno, Ugovor o radu na određeno vrijeme predstavlja takvu vrstu ugovora gdje je jasno naznačen period rada. Zakonodavstva različitih zemalja trebaju da osiguraju da radnici i dalje uživaju svoja radnička prava bez obzira na vrstu ovog ugovora. Glavni problem kod ovakve vrste ugovora je to što radnici nisu dovoljno zaštićeni. Zbog same visoke stope nezaposlenosti, radnicima nije lako pronaći posao. Često kada se zaposle, radnici na ovoj vrsti ugovora neće se dovoljno zalagati za osobna prava kako ne bi riskirali mogućnost da im se ugovor produži. Što više, ukoliko se radnik odluči da tuži svog poslodavca za kršenje prava iz radnog odnosa, on će definitivno izgubiti šansu da mu se ugovor produži.

Ugovori o radu na određeno vrijeme su postali naročito popularni tijekom osamdesetih u Europi, ali i tu je svakako postojala razlika između zemalja. Pokazalo se da države sa jakim zakonima koji štite radnike u kombinaciji sa povećanjem mogućnosti za privremene ugovore svjedoče najvećem rastu ugovora o radu na određeno vrijeme. Na primjer, Španjolska i Francuska su svjedočile vrlo velikom povećanju broja osoba sa ugovorima o radu na određeno vrijeme. Međutim, u Ujedinjenom Kraljevstvu i Švicarskoj, zemljama sa slabim zakonima koji štite radnike nisu imale značajno povećanje u broju ovakvih ugovora.

Hrvatska je imala istu sudbinu kao i Francuska, samo u drugom vremenskom periodu. Od 2009. godine procent ugovora o radu na određeno vrijeme na ukupni broj radnika se sa tadašnjih 9.2% povećao do 17.1% u 2018. godini. Zbog COVID-19, smanjen je i ukupni broj radnika tijekom 2019. i 2020. godine pa je taj procent na kraju opao na 13.0%.

Ostatak podataka je jasno vidljiv na internet stranici EUROSTAT-a. ⁴

Autori Booth, Dolado i Frank (2002) smatraju da postoji pozitivan odnos između procenta ugovora o radu na određeno vrijeme i zakona koji štiti radnike sa ugovorom na neodređeno. Ova tvrdnja crpi snagu iz toga što se interpretira kao znak da ugovori o radu na određeno vrijeme su koristile tvrtke kako bi kreirale fleksibilnost u zemljama sa strogim zakonima kojima se štiti radni odnos.

Purcel je primijetio još jednu značajku a to je da su radnici sa ugovorima na određeno vrijeme manje odsutni s posla u odnosu na radnike sa ugovorom na neodređeno vrijeme.

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem110/default/table?lang=en>

Ugovori o radu na određeno vrijeme se često smatraju nepoželjnim za radnike zato što oni daju manju sigurnost radnog mjesta i ponekad se povezuju sa poslovima niže kvalitete. Iz perspektive poslodavaca nepoželjno je da privlače radnike na neodređeno vrijeme jer potencijalno dovode do manje posvećenosti radu zbog same prirode posla. (Purcell, Hogarth, & Simm, 1999)

„Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme zakonom se predviđa kao iznimka, pa ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Iako je riječ o nestandardnome (atipičnome) ugovoru, kako u drugim zemljama članicama EU-a, tako i kod nas, postali su uobičajeni način zasnivanja radnoga odnosa i njihov broj ubrzano raste.“ (Bilić & Perkušić, Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada, 2016)

Sam sadržaj ugovora o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme uređuje se zakonom zbog smanjenja mogućnosti da dođe do razlike između velikog broja ugovora o radu koji postoje u praksi. Pored Zakona o radu, pojedini elementi se mogu pronaći i u kolektivnom ugovoru, odgovarajućem zakonu, drugom propisu ili pravilniku o radu kojim su uređena ta pitanja.

Svaki ugovor o radu bi trebao da sadrži podatke iz sljedeće tablice.

Dio ugovora	Opis
Uvodni dio (preambula)	Ovaj dio sadrži podatke o poslodavcu (naziv poslodavca i OIB), sjedištu, odgovornoj osobi za zastupanje i podatke o radniku koji najčešće uključuju ime, prezime, OIB, prebivalište radnika i datum sklapanja ugovora
Opće odredbe	U ovom dijelu se navodi mjesto i vrijeme na koje se ugovor sklapa kao i dan početka rada.
Plaće i naknade	Ovaj dio treba da sadrži visini bruto plaće koju za svoj rad dobije radnik i koja se isplaćuje jednom mjesečno. Ako radnik radi nedjeljom, u otežanim uvjetima rada, prekovremeno ili na blagdane, u tom slučaju ostvaruje pravo na povećanje plaće u iznosu koji je dogovoren.
Troškovi i naknade	Ukoliko radnik službeno odlazi na putovanja unutar zemlje ili u inozemstvo, u tom slučaju ostvaruje pravo na naknadu troškova u iznosu koji je propisan zakonom.

<p>Radno vrijeme i godišnji odmor</p>	<p>U ovom dijelu se navode podaci o radnom vremenu. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Radno vrijeme može da bude jednokratno ili dvokratno, a ono uključuje dnevnu pauzu u trajanju od 30 minuta. Također, uključen je tjedni odmor od minimalno 24 sata te godišnji odmor od mjesec dana. Osim punog postoji i nepuno radno vrijeme. Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu sa drugim poslodavcima na nepuno radno vrijeme.</p>
<p>Otkaz ugovora o radu</p>	<p>Otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme može biti redovit i izvanredan. Redovit je najčešće kada je u pitanju istek vremena na koje je sklopljen ili prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen. Ugovor se može otkazati i izvanredno, ali u tom slučaju je potrebno odrediti otkazni rok u trajanju od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se ova vrsta otkaza ugovora temelji.</p>
<p>Ostala prava i obveze</p>	<p>U ovom dijelu se navode ostala prava i obveze i ne smatra se obveznim dijelom ugovora.</p>
<p>Zaključne odredbe</p>	<p>U ovom dijelu se navodi nadležni sud u slučaju spora, dan stupanja ugovora na snagu te u koliko je primjeraka sastavljen ugovor i koliko primjeraka zadržava koja stranka.</p>

Tablica 3 - Dijelovi ugovora

4.1 Primjer

U nastavku se nalazi primjer ugovora o radu na neodređeno vrijeme.⁵

..... (naziv trgovačkog društva, druge pravne ili fizičke osobe),(sjedište, adresa), OIB:....., zastupano po(upisati funkciju, ime i prezime zakonskog zastupnika ili druge ovlaštene osobe), (u nastavku: Poslodavac)

i

.....(upisati ime i prezime) iz(upisati adresu prebivališta), OIB:..... (u nastavku: Zaposlenik) zaključili su u(upisati mjesto), danasljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Predmet Ugovora

Članak 1.

(1) Ovim Ugovorom Poslodavac i Zaposlenik zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme do _____(navesti datum)

(alternativa: do povratka odsutnog zaposlenika - navesti ime i prezime odsutnog zaposlenika ili izvršenja određenog posla ili projekta - navesti naziv ili opis posla ili projekta)

radi obavljanja poslova.....(naziv posla odnosno narav ili vrsta rada ili kratak popis ili opis poslova).

NAPOMENA: Ako je u konkretnom slučaju riječ o uzastopnom ugovoru o radu na određeno vrijeme s istim radnikom, upućujemo na odredbu članka 12. st. 2. Zakona o radu, prema kojoj za sklapanje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom mora postojati objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Prema odredbi članka 12. st.3. Zakona o radu, ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Navedena ograničenja ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

⁵ Primjer ugovora o radu na određeno vrijeme preuzet je sa internet stranice Inženjerskog biroa d.o.o. i dostupan je na: <https://www.ingbiro.com/obrasci/radnopravo/radnopravoobrasci.aspx>

(2) Zaposlenik je dužan početi s radom dana

(3) U slučaju da Zaposlenik ne započne s radom kod Poslodavca na dan naznačen u stavku 2. ovog članka, smatrat će se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen, osim ako se ugovorne strane drugačije ne sporazumiju.

(4) Zaposlenik je dužan ugovorene poslove obavljati osobno, prema uputama Poslodavca.

Mjesto obavljanja rada

Članak 2.

(1) Mjesto obavljanja rada Zaposlenika je u, a u slučaju potrebe, po nalogu Poslodavca, privremeno i u drugim mjestima.

Alternativa - ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada:

Rad se obavlja na različitim mjestima.

Probni rad

Članak 3.

(1) Probni rad traje mjeseca.

(2) Tijekom probnog rada otkazni rok je dana.

Radno vrijeme

Članak 4.

(1) Ugovorne strane zasnivaju radni odnos za puno radno vrijeme u trajanju 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 Poslodavac u skladu sa zakonom.

Plaća i naknade

Članak 5.

(1) Za obavljene rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i s normalnim učinkom Zaposlenik ima pravo na osnovnu mjesečnu bruto plaću u iznosu od kn (slovima: kuna).

(2) Poslodavac je dužan Zaposleniku isplatiti plaću najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Za vrijeme kada opravdano ne radi, Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu s odredbama Zakona o radu i drugih propisa koja se isplaćuje sukladno stavku 2. ovog članka.

Članak 6.

(1) Zaposlenik ima pravo na povećanje osnovne plaće - dodatak osnovnoj plaći iz članka 5. ovog Ugovora:

- za prekovremeni rad%

- za rad noću%

- za otežane uvjete rada %

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

(2) 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.

Članak 7.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za topli obrok u visinikn mjesečno koja se pribraja ukupnoj mjesečnoj plaći Zaposlenika.

Članak 8.

Zaposlenik 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.

Odmori i dopusti

Članak 9.

(1) Zaposlenik ima pravo na dnevni i tjedni odmor u skladu sa zakonom.

(2) Zaposlenik će tjedni odmor koristiti nedjeljom.

Članak 10.

(1) Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju odradnih dana.

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

Članak 11.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od ukupno 7 (sedam) radnih dana godišnje u slučajevima propisanim zakonom.

Otkaz Ugovora

Članak 12.

(1) Poslodavac i Zaposlenik 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.

Rješavanje sporova

Članak 13.

Sve moguće sporove ugovorne strane nastojat će riješiti mirnim putem, u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u..... .

Završne odredbe

Članak 14.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su samo ako su sačinjene u pisanom obliku.

Članak 15.

Ovaj ugovor sklopljen je u istovjetna jednako važeća primjerka od kojih Poslodavac zadržava primjerka, a Zaposlenik primjerak.

ZAPOSLENIK:

POSLODAVAC

.....

.....

5. ZAKLJUČAK

U završnom radu je pokazano da je radni odnos glavna centralna materija radnog prava, a to je posebno vidljivo kroz pozitivno pravne propise. Sam ugovor o radu nije uvjet bez koga ne bi postojao radni odnos, ali je izuzetno preporučljivo da on ipak bude sklopljen u pisanom obliku prije samog stupanja radnika na rad.

Ugovori o radu na određeno vrijeme su bez sumnje postali najčešći alat za prijem novih radnika. Postoji opširna debata o korištenju ove vrsta ugovora. Međutim, ovakva vrsta ugovora može ponekad biti i kamen spoticanja za stalno zaposlenje. Shodno tome, osobe zaposlene na određeno vrijeme imaju poticaj da se više trude nego one koje su u stalnom radnom odnosu. Rad prekovremeno i manje izostanaka sa posla su sami po sebi razlozi zašto poslodavci radnike drže na ovoj vrsti ugovora. Lako se može uočiti trend uvećanog zapošljavanja na određeno vrijeme tijekom posljednje dvije godine. Moguće je da to ukazuje na uvećane potrebe za radnicima koji bi radili privremeno ili veći oprez poslodavca tijekom izbora radnika. Ugovor o radu na određeno vrijeme oduvijek je bio nepovoljniji za radnika, a povoljniji za poslodavca.

Treba naglasiti da je najveći broj ugovora na neodređeno vrijeme u javnoj upravi, a kada su u pitanju privatna poduzeća to je najčešće građevinska industrija. Također, broj ugovora u kome se radnici zapošljavaju na određeno vrijeme je u konstantnom porastu, a razlog ovog trenda je nesolventnost i likvidacija velikih i srednjih poduzeća kao i rast malih poduzeća.

6. IZJAVA

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta: Jaklina Gašpar

Matični broj studenta: 0234056084

Naslov rada: Ugovor o radu na određeno vrijeme

Pod punom odgovornošću potvrđujem da je ovo moj autorski rad čiji niti jedan dio nije nastao kopiranjem ili plagiranjem tuđeg sadržaja. Prilikom izrade rada koristila sam tuđe materijale navedene u popisu literature, ali nisam kopirao niti jedan njihov dio, osim citata za koje sam navela autora i izvor te ih jasno označila znakovima navodnika. U slučaju da se u bilo kojem trenutku dokaže suprotno, spremna sam snositi sve posljedice uključivo i poništenje javne isprave stečene dijelom i na temelju ovoga rada.

Potvrđujem da je elektronička verzija rada identična onoj tiskanoj te da je to verzija rada koju je odobrio mentor.

Datum

Potpis studenta

7. POPIS LITERATURE

7.1 KNJIGE I ČLANCI

- Bilić, A. (2011). *Fleksibilnost i deregulacija u radnopravnim odnosima*. Rijeka: Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci.
- Ćupurdija, M., & Herman, V. (2011). *Osnove radnog prava*. Osijek: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku.
- Galić, F. (3. 1 2022). *Nužnost izmjene radnog zakonodavstva u kontekstu pandemije koronavirusa*. Preuzeto 3. 2 2022 iz EDUS: <https://www.edusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/48963>
- Grgurev, I., & Rožman, K. (2007). Kolektivni ugovori. U Ž. Potočnjak, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (str. 558). Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator.
- Ivica, C., M.Dika, A.Eraković, V.Gotovac, I.Gović, I.Grgurev, . . . Šokčević, S. (2007). *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Organizator.
- Jašarević, S. (2013). Radni odnos - tendencije u praksi i regulativi. U U. u. Sadu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta, Novi Sad* (str. 237-255). Novi Sad: Univerzitet u Novom Sadu.
- Jovanović, P. (1993). *Radno pravo*. Novi Sad: Pravni fakultet u Novom Sadu.
- Milković, D. (2016). Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 685-713.
- Purcell, K., Hogarth, T., & Simm, C. (1999). *Whose flexibility?: the costs and benefits of 'non-standard' working arrangements and contractual relations*. York: York Publishing Service for Joseph Rowntree Foundation.
- Rožman, K. (2020). Uvjeti za sklapanje ugovora o radu odnosno za zasnivanje radnog odnosa. *Radno pravo*, 3-12. Dohvaćeno iz <http://radno-pravo.hr/userfiles/ogledni-primjerak-radnog-prava.pdf>
- Ruždjak, M. (2005). *Zakon o radu: komentar, sudska praksa, primjeri ugovora o radu i poćih akata*. Zagreb: Poslovni zbornik.
- Stanojević, O. (1986). *Rimsko pravo*. Beograd: Službeni list SFRJ,.
- Šarac, M., & Lućić, Z. (2011). *Rimsko privatno pravo*. Split: Naklada Bošković.
- Tintić, N. (1972). *Radno i socijalno pravo*. Zagreb: Narodne novine.
- Ućur, M., Zlatović, D., Moslavac, B., Malenica, I., & Ćupurdija, M. (2018). *Veliki komentar zakona o radu*. Rijeka: Libertin naklada d.o.o. Rijeka.

7.2 .INTERNETSKI IZVORI

Bilić, A., & Perkušić, T. (2016). Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. U *Mostariensia* (Svez. 20, str. 199-217). Split: Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu. Preuzeto 1. 2 2020 iz <https://hrcak.srce.hr/170907>

Juras, D., & Mrklič, A. B. (2021). Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu. *Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku, 15*, 135-150. Preuzeto 5. 2 2022 iz <https://hrcak.srce.hr/file/378356>

7.3 PROPISI

1. Ustav Republike Hrvatske

Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>

2. Zakon o radu Republike Hrvatske

Dostupno na: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>

3. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima

Dostupno na: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cnr.pdf

8. POPIS SLIKA, TABLICA I GRAFIKONA

Tablica 1 - Vrsta zaposlenja radnika sa evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 2012-2021. godine	12
Tablica 2 - Najčešći navedeni razlozi prekida radnog odnosa prilikom prijave na evidenciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje od 2012. do 2021. godine.....	18
Tablica 3 - Dijelovi ugovora	22
Grafikon 2 - Procentualni prikaz razloga prestanka radnog odnosa u 2021. godini	19