

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME KAO MODUS IMPLEMENTACIJE FLEKSIBILNOSTI NA TRŽIŠTU RADA

Sažetak

U radu autori razmatraju učinak ugovora o radu na određeno vrijeme na fleksibilnost poslodavca i na sigurnost radnika. Navedeni suprotstavljeni zahtjevi nastoje se pomiriti kroz koncept fleksigurnosti. Iako se smatraju nestandardnim oblicima zapošljavanja te se njihova atipičnost danas može promatrati samo kao anakronizam jer broj tako sklopljenih ugovora o radu svakodnevno raste, razvidan je razlog navedenoga porasta. Oni se smatraju pogodnim instrumentom za sniženje troškova poslodavca, optimizirajući pritom njegovu kompetitivnost na tržištu. Time je istovremeno ugrožena sigurnost radnika na tržištu rada. U prevladavanju navedenih poteškoća učinjene su zakonodavne intervencije na razini Europske unije. Autori analiziraju učinke Direktive EU-a o radu na određeno vrijeme na poziciju radnika zaposlenih na određeno vrijeme komparirajući pritom navedene učinke na radno zakonodavstvo Republike Hrvatske i Savezne Republike Njemačke. Upoređujući i analizirajući rješenja de lege lata, predlažu rješenja de lege ferenda.

Ključne riječi: ugovor o radu na određeno vrijeme, radni odnos, fleksigurnost

ANDRIJANA BILIĆ*
TRPIMIR
PERKUŠIĆ**

UDK: 349.2:331.5
Izvorni znanstveni članak

* Dr. sc. Andrijana Bilić, doc., Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, andrijana.bilic@pravst.hr

** Trpimir Perkušić, mag. iur., perkusic.trpimir@gmail.com

Uvod

Stupanjem na snagu Ustava Republike Hrvatske¹ i na njemu utemeljenoga načela prava na rad,² u našem su pravnom sustavu stvorene pretpostavke za napuštanje poimanja radnoga odnosa kao statusnoga i prihvaćanje građanskopravnoga (civilističkoga) pristupa radnomu odnosu. Za razliku od statusnoga pristupa radnomu odnosu,³ u građanskopravnome pristupu osnova svih prava i obveza iz radnoga odnosa postaje ugovor o radu koji ima podršku u kolektivnim ugovorima i u zakonskim odredbama. Pritom se zakonodavna normativa određuje samo kao okvir ispod kojega se ne smije ići, dok je stvar slobode ugovaranja i odnosa na tržištu rada može li radnik ili poslodavac u određenome trenutku u svome interesu postići više.⁴ Takav pristup radnomu odnosu u naš pravni sustav uveden je stupanjem na snagu Zakona o radu iz 1995. godine,⁵ a nastavljen Zakonom o radu iz 2009. godine⁶ i sada važećim Zakonom o radu iz 2014. godine.⁷ Riječ je o normativi koja za radni odnos ima opću važnost,

¹ „Ustav Republike Hrvatske“, *Narodne novine*, br. 56/90, 135/97, 8/98 – proć. tekst, 113/00, 124/00 – proć. tekst, 28/01, 41/01 – proć. tekst, 55/01, 76/10 i 85/10 – proć. tekst (u daljnjem tekstu: Ustav RH).

² Čl. 54. st. 1. Ustava RH podrazumijeva široko apstraktno pravo koje uključuje stvaranje radnih mjesta, njihov kontinuitet i prestanak. Međutim, ne uključuje konkretno ostvarenje nekoga radnog odnosa.

³ Statusni pristup radnomu odnosu zahtijevao je da se taj odnos uredi pretežitom zakonskim normama prisilne pravne prirode, dok je zapostavljao područje tzv. kolektivnih radnih odnosa. Na tome pristupu temeljila se normativa koja je u našem pravu do tada regulirala radni odnos: Zakon o osnovnim pravima iz radnoga odnosa preuzet Zakonom o preuzimanju saveznih zakona iz oblasti radnih odnosa i zapošljavanja koji se u Republici Hrvatskoj primjenjuju kao republički zakoni (*Narodne novine*, br. 34/91), Zakon o radnim odnosima (*Narodne novine*, br. 25/92, 26/93 i 29/94), Zakon o zapošljavanju (*Narodne novine*, br. 55/90, 19/91, 26/93, 117/93, 29/94, 76/94 i 95/94), Zakon o zapošljavanju stranaca (*Narodne novine*, br. 19/92, 33/92, 89/92, 26/93, 29/94 i 52/94), Zakon o zaštiti na radu (*Narodne novine*, br. 19/83, 17/86, 47/89, 46/92, 26/93 i 29/94), Zakon o zaštiti građana na privremenom radu u inozemstvu (*Narodne novine*, br. 34/91, 26/93 i 29/94) i Zakon o evidenciji iz oblasti rada (*Narodne novine*, br. 34/91, 26/93 i 29/94).

⁴ Vidjeti slično i šire: Thomas Kreuder – Željko Potoćnjak, „Građanskopravni elementi radnog prava“, *Pravo u gospodarstvu*, 5–6 (1994.), str. 370–390; Marijan Ruždjak – Peter Šriber – Marija Zuber, *Zakon o radu s komentarom*, Inženjerski biro d. d., Zagreb, 1995., str. 6.

⁵ Zakon o radu (*Narodne novine*, br. 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 68/05 – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 137/04 – pročišćeni tekst – u daljnjem tekstu: ZR/95) koji je stupio na snagu 16. lipnja 1995., u primjeni je od 1. siječnja 1996. Glede stupanja na snagu toga Zakona u pravnoj je teoriji istaknuto kako je cilj zakonodavca bio da se takvim promjenama stvore zakonodavni okviri koji će omogućiti prepoznatljivost hrvatskoga gospodarsko-pravnog sustava u odnosu na gospodarsko-pravni sustav razvijenih zemalja u Europi i drugdje u svijetu. Vidjeti u Anton Ravnić, „Uvod u proučavanje radnog prava i radnopravne filozofije“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, br. 1. i 2. (1994.), str. 5–54.

⁶ Čl. 10. Zakona o radu (*Narodne novine*, br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13 – u daljnjem tekstu: ZR/09). Zakon je u primjeni od 1. siječnja 2010. do 7. kolovoza 2014.

⁷ Zakon o radu (*Narodne novine*, br. 93/14 – u daljnjem tekstu: ZR) u primjeni od 7. kolovoza 2014.

tj. normativa se primjenjuje na sve subjekte radnoga prava, osim ako posebnim propisom nije uređeno drukčije.⁸ Time je pristup radnomu odnosu u našem pravu usklađen s pristupom kakav imaju zakonodavstva kontinentalne Europe, a posebno s njemačkim pravom koje, kao komparativni uzor, naše pravo slijedi.

Međutim, kako u navedenim komparativnim uzorima tako i u našem pravu, u suvremenim uvjetima gospodarskih kretanja u prvi plan izlaze suprotstavljeni zahtjevi – s jedne strane zahtjev radnika za sigurnošću zaposlenja (da kontinuirano svojim radom ostvaruje prihod), a s druge strane zahtjev poslodavca da se prilagodi gospodarskim promjenama na tržištu proizvoda s izvjesnom posljedicom prilagodbe broja radnika obujmu posla, tj. sa zahtjevom za većom fleksibilnosti na tržištu rada, a posljedično deregulacijom radnih odnosa u sustavu radnoga prava.

Upravo je nastojanje da se usklade suprotstavljeni zahtjevi potrebe tržišta sa sigurnošću zaposlenih, dovelo do pojave koncepta fleksibilnosti. Riječ je o konceptu kojim se u sustavu radnoga prava istovremeno nastoji postići kako visoka razina fleksibilnosti (usklađenosti s potrebama tržišta) tako i sigurnost zaposlenja. Taj koncept nastoji se prije svega (u okviru reformi kojima se olakšava ulazak i izlazak radnika s tržišta rada) realizirati poticanjem nestandardnih (atipičnih) oblika rada kao što je ugovor o radu na određeno vrijeme.

Navedena nastojanja u uvjetima dugotrajne visoke razine nezaposlenosti dovela su do noveliranja radnopravnoga zakonodavstva koje se odnosi na pretpostavke sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme i u našem pravu. Novelama se radi stvaranja novih radnih mjesta otvara šira mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Međutim, takva mogućnost otvara pitanja kako te mjere utječu na zahtjev radnika za sigurnošću zaposlenja, tj. zahtjevom da kontinuirano svojim radom ostvaruju prihod i otvara li takva normativa širi prostor zlouporabe dostignutoga stupnja zajamčenih prava radnika. Radi odgovora na navedena pitanja u ovome radu vrši se raščlamba instituta ugovora o radu na određeno vrijeme, posebno s aspekta fleksibilnosti. Kako naše pravo kao komparativni uzor slijedi njemačko pravo, usporedno se prikazuju rješenja u primjeni ugovora o radu na određeno vrijeme kakva postoje u njemačkome pravnom sustavu.

⁸ Npr. Zakonom o državnim službenicima i namještenicima (*Narodne novine*, br. 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 38/13, 731/15 i 138/15) kao posebnim propisom.

1. Radni odnos i središnja uloga ugovora o radu u radnome odnosu

1.1. Radni odnos

U pravnoj se teoriji radni odnos određuje kao društvenopravni odnos između poslodavca i radnika koji se zasniva na njihovu sporazumu (eksplicitnome ili implicitnome, u pisanoj ili usmenoj formi), na temelju kojega se radnik obvezuje osobno obavljati određeni rad prema uputama i nalogima poslodavca koji mu se zauzvat obvezuje osigurati potrebna sredstva za rad, strojeve, materijal, alat, uvjete rada te isplatu naknade (plaću) za obavljenu rad poštujući norme predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu koje reguliraju njihov međusobni odnos.⁹

1.1.1. Pravo na rad, sigurnost radnoga odnosa, zapošljivost, fleksibilnost i fleksijsigurnost

Radni se odnos sagledava u okvirima prava na rad koje (kao i najviši pravni akti država članica EU-a) jamči i naš Ustav.¹⁰ U pravnoj teoriji pravo na rad određuje se kao apstraktno pozadinsko pravo pojedinca da od države zahtijeva vođenje politike pune zaposlenosti, zaštitu mogućnosti svakoga radnika da zarađuje za život u radnome odnosu koji je slobodno zasnovao, organiziranje i vođenje besplatnih službi za zapošljavanje za sve radnike i organizacije te provođenje profesionalnoga obrazovanja.¹¹ U ostvarenju toga programskog prava usmjerenoga budućnosti¹² važnu ulogu ima pitanje sigurnosti radnoga odnosa (zaštita radnika od otkaza) u kojem se susreću dva suprotstavljena zahtjeva; s jedne strane zahtjev poslodavca da se prilagodi gospodarskim promjenama na tržištu proizvoda, s izvjesnom posljedicom prilagodbe broja radnika obujmu posla, a s druge strane zahtjev radnika da kontinuirano svojim

⁹ Andrijana Bilić, *Fleksibilnost i deregulacija u radnopravnim odnosima*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2012., str. 10. O transformaciji radnopravnoga odnosa vidjeti šire: Andrijana Bilić, „Transformacija radnopravnoga odnosa“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 32 (2011.) 2, str. 755–794.

¹⁰ Vidi Uvod.

¹¹ Bob Hepple, „Security of Employment“, u: Roger Blanpain (ur.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 3rd ed., Deventer et al., Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987., str. 475.

¹² Anton Ravnić, *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004., str. 108.

radom ostvaruje prihod.¹³ Upravo navedeni suprotstavljeni zahtjevi u suvremenim uvjetima gospodarskih kretanja umjesto sigurnosti radnoga odnosa u prvi plan stavljaju pitanja zapošljivosti, fleksibilnosti,¹⁴ a time i pitanje fleksigurnosti. Zapošljivost predstavlja sposobnost radnika da se prilagodi dostupnim vrstama radnoga odnosa (počiva na dostupnosti obrazovanja i učinkovitim mehanizmima ravnoteže na tržištu rada, bez nepotrebnih birokratskih pritisaka na poduzeća, a zapošljivost i jest podijeljena odgovornost između lanca poduzeća i pojedinca).¹⁵ S druge strane, globalizacija gospodarstva nužno dovodi do potrebe udovoljavanja zahtjevima fleksibilnosti na tržištu rada te posljedično deregulacije radnih odnosa u sustavu radnoga prava. Fleksibilnost se definira kao skup kolektivno djelotvornih odgovora na gospodarske neizvjesnosti i rizike.¹⁶ Upravo je želja da se usklade potrebe tržišta sa sigurnošću zaposlenih dovela do pojave koncepta fleksigurnosti.

1. 1. 1. 1. *Fleksigurnost*

Taj je pojam prvi upotrijebio Hans Adriaansen i to u kontekstu nizozemskoga Zakona o fleksibilnosti i sigurnosti te Zakona o raspoređivanju radnika putem posrednika¹⁷. Od 2007. godine fleksigurnost je prihvaćena i kao službena politika EU-a koju je Europska komisija priopćenjem od iste godine definirala kao „integriranu strategiju za istovremeno poboljšanje fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada“¹⁸. Definicija fleksigurnosti uključuje u sebi četiri modela fleksibilnosti (*vanjsko-numerička, unutarnjo-numerička, funkcionalna i financijska fleksibilnost*)¹⁹ i četiri vida sigurnosti (*sigurnost posla, sigurnost zaposlenja, sigurnost prihoda i sigurnost kombiniranja*)²⁰. Kad se razmatra pojam fleksibilnosti, valja uzeti u obzir i poziciju poslodavca i radnika.

¹³ Jacques Rojot, „Security of Employment and Employability“, u Roger Blanpain (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, VIII. and rev. ed., Kluwer Law International, The Hague, 2004., str. 377.

¹⁴ Vidjeti slično Jacques Rojot, „Security of Employment and Employability“, n. dj., str. 393–395. Vidjeti slično i šire: Sandra Laleta, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb 2011., str. 18–31.

¹⁵ Jacques Rojot, „Security of Employment and Employability“, n. dj., str. 394. Vidjeti slično i šire: Sandra Laleta, *Prestanak ugovora o radu*, n. dj., str. 27–28.

¹⁶ Andrijana Bilić, „Fleksibilni oblici rada i radno pravo“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 30 (1991.) 2, (2009.), str. 921.

¹⁷ Ton Wilthagen – Frank Tros, „The Concept of ‘flexicurity’ a new approach to regulating employment and labour markets“, *Transfer*, 21 (2004.) 2, str. 166–186.

¹⁸ European Commission, Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=188&furtherPubS=yes>> (19. IV. 2016.)

¹⁹ Više u: A. Bilić, *Fleksibilnost...*, n. dj., str. 195.

²⁰ Isto, str. 196.

Poslodavac teži deregulaciji tržišta rada, a radnik uvjete rada želi prilagoditi svomu osobnom životu. Zbog toga što koncept fleksibilnosti nije jednak za sva tržišta rada, Europska je komisija sporazumno odredila temeljne komponente toga koncepta. Prva su komponenta fleksibilni ugovori o radu i radne organizacije kojima se žele osigurati zaposlenja i prihodi, kako u radnome odnosu koji još traje, tako i kod otkaza, te povezanost radnika s radnim mjestom i poslodavcem, a sve putem odgovarajućega zakonodavstva. Međutim, treba reći kako sigurnost zaposlenja ima prednost pred sigurnošću radnoga mjesta²¹. Druga se komponenta odnosi na tržište rada, gdje se stremi aktivnoj i djelotvornoj politici kojoj je cilj osigurati ravnotežu između fleksibilnosti i sigurnosti zaposlenja, olakšati prijelaz s radnih mjesta te smanjiti nezaposlenost. Treća komponenta odnosi se na obrazovanje s ciljem da isto traje za vrijeme cijeloga radnog vijeka kako bi se radnici lakše zapošljavali i prilagođavali novomu konceptu tržišta rada, s tim da bi sve vodilo većoj razini proizvodnosti. Četvrta komponenta odnosi se na pravo na socijalnu sigurnost. Naime, radi se o jednome od osnovnih ljudskih prava koje je kao takvo zajamčeno i u međunarodnim aktima o ljudskim pravima (Opća deklaracija o ljudskim pravima²², Međunarodni pakt o ekonomskim, kulturnim i socijalnim pravima iz 1966. godine²³). Navedeni zahtjevi i promjene na tržištu rada dovode i do promjena oblika rada tako što prednost imaju fleksibilniji oblici rada, među koje (prije svih drugih oblika) spada i rad na temelju ugovora na određeno vrijeme.

1. 2. Ugovor o radu – osnovna obilježja

Iako se radnopravni odnos ne može poistovjetiti s pojmom ugovora o radu (sadržaj radnoga odnosa utvrđuje se iz njegovih bitnih elemenata, a samo djelomično iz ugovora o radu, kao jednoga od instrumenata kojim se zasniva radni odnos)²⁴, ugovor o radu (njem. *Arbeitsvertrag*) temelj je zasnivanja radnoga odnosa u svim zakonodavstvima koja prihvaćaju građanskopravnu (civilističku) doktrinu radnoga odnosa. Tako je i u našem pravu od stupanja na snagu ZR/95. U tome smislu i ZR propisuje

²¹ Sandra Laleta – Nada Bodiřoga-Vukobrat, „Fleksibilnost i (de)regulacija tržišta rada“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 37 (2016.) 1, str. 41.

²² Opća deklaracija o ljudskim pravima, čl. 22., <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html> (18. IV. 2016.)

²³ Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima iz 1966., čl. 9., <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (18. IV. 2016.)

²⁴ Naime, radni odnos obuhvaća širi krug prava i obveza od onih koje uređuje sam ugovor o radu (pojedinačni radni odnos uređuje širi krug izvora radnoga prava). Vidjeti šire: A. Bilić, *Fleksibilnost...*, n. dj., str. 10–18; Nikola Tintić, *Radno i socijalno pravo, knjiga prva: Radni odnosi (I)*, Zagreb, Narodne novine, 1969., str. 345–346.

da se radni odnos zasniva na ugovoru o radu.²⁵ Međutim, sam pojam ugovora o radu, slično njemačkomu pravu²⁶, u našem pravu Zakonom nije posebno određen. Premda se ovim konceptom strankama iz ugovora o radu jamči slobodna stranačka dispozicija u ugovornome uređivanju njihova odnosa, ta je sloboda u određenome dijelu ograničena zakonom.²⁷ Na taj se ugovorni odnos (na pravna pitanja koja nisu posebno uređena) supsidijarno primjenjuju opći propisi obveznoga prava.²⁸

Izvan dobrovoljnosti, u pravnoj se teoriji kao bitna obilježja ugovora o radu naglašavaju naplatnost, obveza osobnoga obavljanja rada i podređenost uputama poslodavca.²⁹ Upravo prema određenju bitnih obilježja ugovora govori se o građanskopravnim, odnosno radnopravnim definicijama ugovora o radu.³⁰ Tako građanskopravne definicije kao bitne elemente naglašavaju osobnu činidbu i naplatnost, dok radnopravne definicije kao bitan element prepoznaju i subordinaciju, tj. podređenost radnika uputama poslodavca.³¹

2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

2.1. Pojmovno određenje ugovora o radu na određeno vrijeme

U pravnoj se teoriji ugovor o radu na određeno vrijeme (njem. *befristeter Arbeitsvertrag*) određuje kao ugovor o radu na određeni ili određivi završni rok (ugovor o radu

²⁵ Čl. 10. st. 1. ZR-a.

²⁶ Njemački Gradanski zakonik (*Bürgerliches Gesetzbuch*, v. 18. 8. 1896 (RGBL. S. 195) idF der B. v. 2. Januar 2002. (BGBI. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), zuletzt geändert durch d. Art. 1 des Gesetz vom 24 Jul 2010 (BGBI. I S. 977) – u daljnjem tekstu: BGB) odredbama čl. (par.) 611–630. uređuje Ugovor o službi (*Dienstvertrag*). Predmet toga ugovora može biti služba bilo koje vrste (u smislu odredbe čl. (par.) 611. BGB-a, ugovorom o službi ona strana koja je prihvatila službu obvezuje se na činidbu obećane službe, a druga strana na davanje ugovorene naknade), pa je pojam ugovora o radu u sudskoj praksi vezan uz ove odredbe.

²⁷ Čl. 9. ZR-a.

²⁸ Primjenjuju se odredbe Zakona o obveznim odnosima (*Narodne novine*, br. 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15 – u daljnjem tekstu: ZOO). Naime, prema odredbi čl. 8. st. 4. ZR-a, na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkoga vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

²⁹ Ivana Grgurev, „Ugovor o radu“, u: Željko Potočnjak (ur.), *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Organizator, Zagreb, 2007., str. 12.

³⁰ Anton Ravnić, *Osnove radnog prava...*, n. dj., str. 512–516.

³¹ Pritom ove teorije dobrovoljnost posebno ne naglašavaju jer je uključena u sam pojam ugovora koji nastaje slobodno izraženom voljom ugovornih strana. O nadzoru i kontroli radnika vidjeti: Andrijana Bilić, „Nadzor i kontrola radnika u kontekstu prava na osobnost“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 42 (2005.) 79, str. 357–379.

kojemu je dodan završni rok).³² Naime, za razliku od ugovora o radu na neodređeno vrijeme, za ugovor o radu na određeno vrijeme nije potrebno donošenje posebnoga akta o njegovu prestanku, već on prestaje samim istekom roka koji su stranke usuglasile prilikom sklapanja ugovora. Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme.³³ 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.³⁴ Iako je riječ o nestandardnome (atipičnome) ugovoru, kako u drugim zemljama članicama EU-a, tako i kod nas,³⁵ postali su uobičajeni način zasnivanja radnoga odnosa i njihov broj ubrzano raste.³⁶ Sa stajališta poslodavca takvim ugovorima omogućava se odgovarajuća fleksibilnost (poslodavac izlazi iz toga odnosa samim protekom određenoga vremena), a predstavlja i instrument sniženja troškova rada (jer su kod prestanka toga ugovora poslodavci oslobođeni zakonskih obveza po osnovi otpremnine).³⁷ U tom smislu koristi se i s ciljem smanjenja troškova rada na kojima mnogi poslodavci grade svoju konkurentsku sposobnost na tržištu.³⁸ Posljedica niskih troškova rada je mogućnost poslodavca da intenzivira produktivnost, umanjuje pritisak racionalizacije i podrži porast zaposlenosti koji u konačnici vodi k većemu broju zaposlenih u gospodarstvu kao cjelini. Također, rad na određeno vrijeme povećava optjecaj radne snage i kompetitivnost između radnika.³⁹ S druge strane, sa stajališta radnika riječ je o nesigurnijem obliku radnoga odnosa (pitanje sigurnosti radnoga odnosa u smislu zahtjeva radnika da kontinuirano svojim radom ostvaruje prihod), a povećava i mogućnost zlouporabe.⁴⁰ Radnici su u nepovoljnijem položaju od radnika koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme i zbog činjenice što određena prava radnik ostvaruje temeljem

³² Željko Potočnjak, „Prestanak ugovora o radu“, *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse (građansko, trgovačko i radno pravo u praksi)*, Organizator, Zagreb, 1998., str. 133. Vidjeti slično i šire u: Željko Potočnjak, „Otkaz ugovora o radu“, *Zbornik radova XXXV. susreta pravnika u gospodarstvu Opatija 1997.*, Opatija, 21–23. svibnja 1997., str. 118–171.

³³ A kako to predviđa i odredba čl. 11. st. 1. i 2. ZR-a.

³⁴ Čl. 11. st. 3. ZR-a.

³⁵ Prema obrazloženju konačnoga prijedloga Zakona o radu, lipanj 2014. godine, www.vlada.hr.

³⁶ Obrazloženje prijedloga pri donošenju ZR-a.

³⁷ Vidjeti slično i šire u A. Bilić, „Fleksibilni oblici...“, n. dj., str. 923. i 924.

³⁸ Marina Kasunić Peris, „Mišljenja Ministarstva rada i mirovinskog sustava u primjeni pojedinih instituta Zakona o radu“, u: T. Dalić i sur., *Novi propisi radnog i socijalnog zakonodavstva – 2015.*, Inženjerski biro, Zagreb, 2015., str. 17.

³⁹ A. Bilić, „Fleksibilni oblici...“, n. dj., str. 923.

⁴⁰ Kod toga ugovora ne dolaze do primjene najučinkovitiji mehanizmi zaštite radnika od otkaza. S druge strane, upravo s obzirom na trajanje radnoga odnosa kod istoga poslodavca radnik ostvaruje određena prava (npr. pravo na otpremninu) koja su im kod ugovora o radu na određeno vrijeme uskraćena.

kriterija duljine radnoga odnosa kod određenoga poslodavca (dulji godišnji odmor, otpremnina). Zbog navedenoga od iznimne je važnosti odgovarajuće pravno uređenje toga pravnog instituta.

Upravo polazeći od te činjenice, socijalni partneri na Europskoj razini, ETUC, UNICE i CEEP 1999. godine sklopili su Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme. Tim Okvirnim sporazumom utvrđene su mjere za sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnoga korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme te je postavljeno načelo zabrane diskriminacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme.⁴¹ Implementiran je Direktivom Vijeća 1999/70/EZ o Okvirnome sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP.⁴² Tako su ugovori o radu na određeno vrijeme utvrđeni kao iznimka te su postavljene smjernice u pogledu ujednačavanja zakonodavstava država članica Europske unije o ugovoru o radu na određeno vrijeme. U tome smislu, kako bi došlo do poboljšanja kvalitete rada na određeno vrijeme te kako bi se uspostavio pravni okvir za sprječavanje zlouporaba u uzastopnome zaključivanju ugovora o radu na određeno vrijeme, utvrđena su opća načela zaštite radnika zaposlenih na određeno vrijeme i minimalni uvjeti za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.⁴³

Neke od predviđenih mjera iz Okvirnoga sporazuma o radu na određeno vrijeme za sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnoga korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme, implementirane su u naše pravo već u ZR/95. Naime, tim je Zakonom predviđeno da se ugovor o radu na određeno vrijeme može samo iznimno sklopiti, predviđeno je najduže razdoblje na koje se ugovor o radu može sklopiti te su dodatno utvrđene i pretpostavke pod kojima se ugovor o radu na određeno vrijeme smatra sklopljenim za stalno.⁴⁴ Iako se smatralo da je navedenim uređenjem u cijelosti implementirana Direktiva 1999/70/EZ, pod utjecajem kritike sindikata koja se

⁴¹ Klauzula 4. i 5. Okvirnoga sporazuma o radu na određeno vrijeme.

⁴² Council Directive 1999/70/EC of 28. June 1999, concerning the Framework Agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE, and CEEP, *Official Journal* L 175, 10/07/1999 P. 0043 – 0048. Vidjeti šire u A. Bilić, „Ugovor o radu na određeno vrijeme – usklađivanje radnog zakonodavstva Republike Hrvatske sa propisima Europske unije“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 41 (2004.), 73–74, str. 167–181, Split, 2004.

⁴³ Tako su države članice, da bi spriječile zlouporabe kod sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, obvezne ugraditi u nacionalna zakonodavstva jednu ili više mjera predviđenih Okvirnim sporazumom o radu na određeno vrijeme, dok se izbor tih mjera ostavlja državama članicama, kao npr.: utvrditi objektivne razloge kojima se opravdava zaključivanje novoga uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, i/ili odrediti najduže razdoblje unutar kojeg poslodavac smije s radnikom zaključivati više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, i/ili odrediti broj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Vidjeti šire: Krešimir Rožman, „Ugovor o radu na određeno vrijeme prema Zakonu o radu“, *Radno pravo*, br. 01/15, str. 17 i 23.

⁴⁴ Čl. 10. (15. prema numeraciji iz pročišćenoga teksta) ZR/95.

pozivala na pravna shvaćanja Europskoga suda pravde u Luxembourg, ⁴⁵ odredbama ZR/09 institut ugovora o radu je izmijenjen i dopunjen. Izmjene su se odnosile na dio regulative prema kojoj je, primjereno prijašnjemu Zakonu, ugovor o radu na određeno vrijeme mogao trajati do tri godine za iste poslove, ⁴⁶ dok se prema ZR/09 ograničenje od ukupno tri godine odnosilo na poslodavca i istoga radnika neovisno o promjenama poslova. ⁴⁷ Iznimku je činila zamjena privremeno nenazočnoga radnika kada nije bilo ograničenja u trajanju ugovora do tri godine ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dulji rok dopušten zakonom ili kolektivnim ugovorom (što je slično bilo riješeno i prijašnjim Zakonom). Dopune su se odnosile na uređenje uvjeta rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, ⁴⁸ koje prijašnji Zakon nije posebno normirao. ⁴⁹

Mogućnost radnoga odnosa na određeno vrijeme u smislu toga Zakona znatno se fleksibilizirala izmjenama i dopunama iz 2013. godine. ⁵⁰ Fleksibilniji pristup pretpostavkama sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme preuzeo je i ZR. Tako su odredbe ZR-a o ugovoru o radu na određeno vrijeme sadržajno slične noveliranomu ZR/09, s tim što određena pitanja preciznije rješava, a kako je to u nastavnome dijelu rada prikazano. ⁵¹

Opća pravila o ugovoru o radu na određeno vrijeme u njemačkome pravu sadrži Zakon o radu s nepunim radnim vremenom i radnome odnosu na određeno vrijeme. ⁵² Prema tome, Zakonu ugovor o radu na određeno vrijeme u pravilu se može sklopiti (dopušten je) ako je opravdan objektivnim razlogom (*sachliche Grund*). Sam

⁴⁵ Europski sud pravde u Luxembourg u predmetu C-212/04 Konstantions Adeneler and Others v. Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), (2006.) ECR I-6057. od 4. srpnja 2006. Vidjeti šire: Marina Kasunić-Peris, „Ugovor o radu na određeno vrijeme u presudama Europskog suda pravde i implementacije na hrvatsko radno zakonodavstvo“, *Radno pravo*, br. 06/09.

⁴⁶ Dakle, nakon isteka tri godine za druge poslove između poslodavca i istog radnika mogao se sklopiti ponovno novi ugovor do tri godine.

⁴⁷ U tom smislu nakon tri godine nisu se mogli sklapati daljnji ugovori na određeno vrijeme između poslodavca i istoga radnika bez obzira na promjenu poslova.

⁴⁸ Čl. 11. ZR/09.

⁴⁹ O pravnome položaju radnika koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme prije stupanja na snagu ZR/09, a koji završavaju nakon 1. siječnja 2010. vidjeti: Krešimir Rožman, „Pravna sudbina nekih ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih prije 1. siječnja 2010.“, *Radno pravo*, br. 02/10., str. 3–8; Iris Gović – Dušanka Marinković Drača – Darko Milković, *Zakon o radu – komentar – sudska praksa – ogledni primjeri*, TEB – Poslovno savjetovanje d. o. o. Zagreb, Zagreb, 2010., str. 50–66.

⁵⁰ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (*Narodne novine*, br. 73/13), a koji je bio u primjeni od 26. lipnja 2013.

⁵¹ Vidi 2.2.–2.3.

⁵² Njemački Zakon o radu s nepunim radnim vremenom i radnom odnosu na određeno vrijeme (*Teilzeit – und Befristungsgesetz*, dalje: TzBfG).

objektivan razlog Zakonom nije definiran, već ih navodi samo primjerično (ako je potreba za obavljanje činidbe rada samo privremena; ako sklapanje ugovora slijedi kao nastavak obrazovanja ili studija, kako bi posloprimcu olakšao prijelaz prema nastavku zaposlenja; ako je radnik zaposlen radi zamjene drugog radnika; ako je to opravdano zbog svojstva činidbe rada; ako je riječ o probnome radu; ako to opravdavaju razlozi koji leže u osobi radnika; ako radnik prima naknadu iz sredstava državnoga proračuna određena za zapošljavanje na određeno vrijeme, pa je po toj osnovi zaposlen; ako se sklapanjem ugovora na određeno vrijeme izvršava sudska nagodba).⁵³

Međutim, pojam objektivnoga razloga izgradila je sudska praksa.⁵⁴ U ovim pretpostavkama trajanje ugovora nije ukupno vremenski ograničeno, već trajanje ugovora ovisi o trajanju okolnosti koje su predstavljale objektivan razlog kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Iznimno je moguće sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme i bez pretpostavke postojanja objektivnoga razloga. Međutim, trajanje takvoga ugovora ograničeno je na dvije godine,⁵⁵ uz mogućnost za najviše tri produljenja.⁵⁶ Isto tako, drukčije, dakle fleksibilnije pretpostavke za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme moguće je urediti kolektivnim ugovorima te sporazumom između poslodavca i radničkoga vijeća, dok se postojanje objektivnoga razloga za ograničeno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme ne traži kod malih poslodavaca.⁵⁷ Daljnje uvjete fleksibilnosti u njemačkome pravu pruža mogućnost da novoosnovana trgovačka društva mogu u razdoblju od četiri godine sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme i bez postojanja objektivnoga razloga. Ti ugovori mogu trajati najdulje četiri godine, a unutar toga roka mogu se sukcesivno ponavljati. Iznimka je predviđena i za radnike koji su trenutkom sklapanja ugovora navršili 52 godine života, a prije sklapanja ugovora bili su bez posla najmanje četiri mjeseca. S takvim radnicima moguće je sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju do pet godina bez objektivnoga razloga, a dopušteno je i višestruko ponavljanje takvoga ugovora.⁵⁸

⁵³ Čl. (par.) 14. TzBfG.

⁵⁴ O pojmu objektivnoga razloga u njemačkoj sudskoj praksi vidjeti šire: Ludger Backhaus, *Kuendigungsrecht* (Hrsg. Ascheid/ Preis/ Schmidt), Muenchen, Beck, 2007., str. 1899–1904.

⁵⁵ U tome slučaju postoji mogućnost tri produljenja takvoga ugovora (čl. (par.) 14. st. 2. TzBfG).

⁵⁶ Kada je riječ o prekidu radnoga odnosa, Zakon ne dopušta sklapanje ugovora na određeno vrijeme bez objektivnoga razloga ako je radnik već bio u radnome odnosu na određeno ili neodređeno vrijeme s istim poslodavcem (čl. /par./ 14. st. 2. TzBfG).

⁵⁷ Katharina Gamillscheg, *Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Bestandsschutz und Mobilitätsinteresse des Arbeitnehmers in Abwägung zum Organisationsinteresse des Arbeitgebers)*, Duncker & Humblot, Berlin, 2001., str. 230 i 231.

⁵⁸ Čl. (par.) 14. st. 3.c TzBfG.

2.2. Pretpostavke za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme

2.2.1. Iznimnost

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme. Tek iznimno (primjereno postavkama iz Direktive Vijeća 1999/70/EZ)⁵⁹, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnoga odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenoga posla ili nastupanjem određenoga događaja.⁶⁰

Slično rješenje postoji i u njemačkome pravu gdje rok isto tako može biti kalendarski određen ili odrediv (kalendarski ograničeni ugovori o radu i ugovori o radu vremenski ograničeni svrhom/kada se trajanje određuje vrstom, svrhom ili naravi čimnice rada). Kada je riječ o vremenskome ograničenju svrhom (*zweckbefristete Arbeitsvertrag*), trenutak prestanka ugovora mora biti objektivno određen i predvidiv. Ako se iz odredbe ugovora koja regulira ograničenje trajanja ugovora ne može objektivno predvidjeti prestanak toga ugovora o radu na određeno vrijeme, odredba je nevaljana i smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.⁶¹

2.2.2. Postojanje objektivnoga razloga

Mjere Okvirnoga sporazuma o radu na određeno vrijeme predviđaju utvrđenje postojanja objektivnoga razloga kojim se opravdava zaključivanje novoga uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme (njem. *Kettenarbeitsvertraege*). U skladu s tim mjerama ZR uređuje da poslodavac s istim radnikom (dakle, u okolnostima kada je prvi ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen na razdoblje kraće od tri godine) smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tome ugovoru, odnosno u pisanoj potvrdi o sklopljenome ugovoru o radu, mora navesti. Međutim, ovo ograničenje ne odnosi se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.⁶² Kod prvoga ugovora ne zahtijeva se od poslodavca da sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme opravdava postojanjem objektivnoga razloga, već je dovoljno da nekom od okolnosti (rok, izvršenje određenoga posla ili nastupanje određenoga događaja) opravda unaprijed ograničeno trajanje toga radnoga odnosa.⁶³ U tome smislu u pravnoj je teoriji izneseno shvaćanje da se ni prvi ugovor o radu na određeno vrijeme ne može sklopiti baš bez ikakva

⁵⁹ Vidi 2.1.

⁶⁰ Čl. 12. st. 1. ZR-a.

⁶¹ L. Backhaus, n. dj., str. 1852.

⁶² Čl. 12. st. 2. i 4. ZR-a.

⁶³ M. Kasunić Peris, „Mišljenja Ministarstva...“, n. dj., str. 18.

kriterija, osobito kad se radi o iznimci od sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme, zbog čega, dalje prema tome shvaćanju, to ne bi smjeli biti poslovi koji su trajni i stalni, nego oni koji su vezani za neki određeni rok, određeni posao, događaj koji ima ograničeno trajanje (iako se ne navodi objektivni razlog, veza ugovora na određeno vrijeme i kriterija iz čl. 12., st. 1. ZR-a mora postojati).⁶⁴ Navedeno pravno shvaćanje svakako ima svoje opravdanje koje proizlazi iz širega tumačenja odredbe čl. 12., st. 1. ZR-a, posebno uvažavajući pretpostavke sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz Direktive br. 1999/70/EZ koju smo dužni implementirati. S druge strane, a da bi se izbjegla svaka zlouporaba izmjenama odnosno dopunama sklopljenih ugovora o radu, izričito je regulirano da se svaka izmjena odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenoga trajanja toga ugovora smatra svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme u smislu toga ograničenja.⁶⁵ Bitna ograničenja te posebno postojanje objektivnoga razloga kao pretpostavke za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme poznaje i njemačko pravo. U pravnoj teoriji i sudskoj praksi objektivni razlog tumači se kao razuman stvarno opravdan razlog. Ugovor sklopljen na određeno vrijeme nevaljan je ako za vremensko ograničenje ugovora nije postojao razuman stvarno opravdan razlog.⁶⁶

2.2.3. Ograničeno ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora

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 nenazočnoga radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Pritom se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra prekidom u smislu toga ograničenja. Slično rješenje zabrane sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, kojim se zaobilaze zakonske odredbe o otkazu ugovora o radu sklopljenih na neodređeno vrijeme, postoji i u njemačkome pravu. U primjeni te normative sudska je praksa zauzela pravno shvaćanje da već samo sklapanje ugovora na određeno vrijeme u sebi sadrži objektivnu namjeru zaobilaženja (*objektive Gesetzesumgebung*) primjene

⁶⁴ K. Rožman, „Ugovor o radu na određeno vrijeme...“, n. dj., str. 18. Slično: Darko Čavrak i sur., *Detaljni komentar novoga Zakona o radu*, Zagreb, 2015., str. 75.

⁶⁵ Čl. 12. st. 5. ZR-a.

⁶⁶ *Bundesarbeitsgericht* (njemački Savezni radni sud – dalje BAG) *GS, v. 12. 10. 1960 AP Nr. 16 zu par. 620. BGB Befristet Arbeitsvertrag*. K. Gamillscheg, n. dj., str. 277.

zaštitnih pravila o otkazu. Tako je ugovor o radu na određeno vrijeme nevaljan ako su sklapanjem toga ugovora zaobiđene prisilne norme o zaštiti od otkaza.⁶⁷

2.2.3.1. *Vrijeme na koje se može sklopiti prvi ugovor o radu*

Ograničenje trajanja ugovora o radu ne odnosi se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.⁶⁸ Prvi ugovor o radu na određeno vrijeme može biti sklopljen na razdoblje dulje od tri godine, npr. na sedam ili osam godina itd. Tako, kada je riječ o prvome ugovoru o radu na određeno vrijeme, u našem pravu može se zaključiti sljedeće:

- taj se ugovor može sklopiti na bilo koje razdoblje;
- to se razdoblje u ugovoru mora navesti;
- u tom ugovoru ne mora biti naveden objektivni razlog njegova sklapanja.

Drugi i sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti na sljedeći način: u okolnostima kada je prvi ugovor sklopljen na vrijeme kraće od tri godine, svaki sljedeći ugovor nužno sadrži objektivni razlog naveden u ugovoru, odnosno potvrdi, mora biti određen i rok, tj. razdoblje na koje se sklapa, novi se ugovori mogu sklopiti u okvirima njihova uzastopnog trajanja (uključujući i prvi ugovor o radu) do tri godine, iznimka se čini kada je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnoga radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

2.2.3.2. *Zamjena privremeno nenazočnoga radnika i dulje vrijeme sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme utvrđeno posebnim propisom ili kolektivnim ugovorom*

Kada je riječ o ugovoru o radu na određeno vrijeme zbog zamjene privremeno nenazočnoga radnika, ZR⁶⁹ ne propisuje vremenska ograničenja u trajanju toga ugovora, kako kod prvoga tako i kod poslije sklopljenih ugovora o radu po toj osnovi. Ugovor traje do povratka na rad privremeno nenazočnoga radnika. Isto tako, ZR⁷⁰ posebno dopušta da se kolektivnim ugovorom zbog nekih objektivnih razloga ugovori

⁶⁷ U tome smislu objektivno zaobilazanje prava postoji kada se svrha prisilne pravne norme onemogućava zlouporabom druge mogućnosti koju daje zakon. Objektivni razlog tumači se kao razuman stvarno opravdani razlog. *BAG GS, v. 12. 10. 1960 AP Nr. 16 zu par. 620. BGB Befristet Arbeitsvertrag*. K. Gamillscheg, n. dj., str. 277.

⁶⁸ Čl. 12. st. 3., 4. i 6. ZR-a.

⁶⁹ Odredbom čl. 12. st. 3. ZR-a

⁷⁰ Odredbom čl. 12. st. 3. ZR-a.

uzastopno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme duže od tri godine. Međutim, treba upozoriti da bi se u tome slučaju ugovorilo za radnika nepovoljnije pravo.⁷¹

2.3. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Kako je u prethodnome dijelu rada istaknuto,⁷² Okvirnim sporazumom o radu na određeno vrijeme implementiranim u Direktivi Vijeća 1999/70/EZ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP utvrđene su mjere za sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopnoga korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme te je postavljeno načelo zabrane diskriminacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme. Tako je s obzirom na uvjete zapošljavanja zabranjeno prema zaposlenicima na određeno vrijeme postupati na nepovoljniji način u usporedbi s radnicima zaposlenim na neodređeno vrijeme, samo zato što imaju ugovor ili radni odnos na neodređeno vrijeme, izvan okolnosti kada je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.⁷³ U provedbi toga načela u našem pravu već je ZR/09⁷⁴ posebno uredio uvjete rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a koje posebno uređuje i ZR.⁷⁵ Prema tim odredbama poslodavac je dužan 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.⁷⁶ Tako je prethodno citiranom odredbom usporedni radnik određen kao radnik 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

⁷¹ S obzirom na pretpostavke u kojima se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme prema odredbi čl. 228. st. 1 t. 1., poslodavac čini teži prekršaj za koji će se novčanom kaznom kazniti: ako s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivni razlog; ili ako u tome ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenome ugovoru o radu ne navede objektivni razlog; ili ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, traje neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnoga radnika ili je zbog nekoga drugoga objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

⁷² Vidi 2. 1.

⁷³ Klauzula 4. Okvirnoga sporazuma o radu na određeno vrijeme.

⁷⁴ Čl. 11. ZR/09.

⁷⁵ Čl. 13. ZR-a.

⁷⁶ Čl. 13. st. 1. ZR-a.

poslove. Međutim, ako kod poslodavca nema radnika koji odgovara pretpostavkama usporednoga radnika, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.⁷⁷ Ako ipak kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca uvjeti rada nisu uređeni, poslodavac će radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu biti dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.⁷⁸

2.4. Obavijest o poslovima za koje se mogu sklopiti ugovori o radu na neodređeno vrijeme te mogućnost usavršavanja i obrazovanja

Odredbama ZR-a,⁷⁹ jednako kao i u prijašnjim Zakonima (ZR/95 i ZR/09),⁸⁰ propisana je obveza poslodavca da obavijesti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Isto tako (primjereno načelu zabrane diskriminacije radnika zaposlenih na određeno vrijeme), dužan im je omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2.5. Pravne posljedice sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme protivno zakonu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen

ZR jasno uređuje pravne posljedice sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme protivno zakonu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen. U tim okolnostima smatra se da je ugovor sklopljen na

⁷⁷ Čl. 13. st. 2. ZR-a.

⁷⁸ Čl. 13. st. 3. ZR-a.

⁷⁹ Čl. 13. st. 4. ZR-a.

⁸⁰ Obvezu poslodavca da obavijesti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te da im omogućiti usavršavanje i obrazovanje sadržavao je ZR/09 u odredbi čl. 11. st. 4., dok je ovu obvezu poslodavca ZR/95 propisivao u okviru regulative o pretpostavkama za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme (čl. 10. st. 6. ZR/95).

neodređeno vrijeme.⁸¹ Primjereno prethodno iznesenom,⁸² o ugovoru na određeno vrijeme sklopljenom protivno zakonu bila bi riječ u sljedećim okolnostima: kada uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme nema naveden opravdani razlog, kada ugovorom na određeno vrijeme nije jasno određeno vrijeme na koje se sklapa niti je to vrijeme iz ugovora određivo, ako je trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnoga radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom, te ako je u okolnostima sklopljenoga prvog ugovora o radu na određeno vrijeme duže od tri godine, uzastopno sklopljen daljnji (novi) ugovor na određeno vrijeme (osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnoga radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom). U svim navedenim okolnostima smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme. Isto tako, ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme. Tu se i dalje primjenjuje pravno shvaćanje izneseno u sudskoj praksi prema kojem u okolnostima kada se radnik nalazi na bolovanju, a poslodavac ga nije odjavio sa zadnjim danom iz ugovora o radu na određeno vrijeme, produljeno držanje radnika u radnome odnosu ne utječe na radnopravni status radnika.⁸³

U njemačkome se pravu smatra da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme u okolnostima kada se radni odnos nastavio uz znanje poslodavca nakon isteka vremena na koji je ugovor o radu sklopljen te nakon postizanja cilja, a poslodavac nije bez odgađanja tome prigovorio ili nije bez odgađanja obavijestio radnika o postizanju cilja.⁸⁴

U primjeni odredbi ZR-a valja voditi računa da nije propisana obveza poslodavca o posebnome obavještanju radnika o prestanku ugovora na određeno vrijeme. Izostanak navedene normative može dovesti do zlouporabe, posebno u okolnostima kada je ugovor sklopljen s rokom koji je odrediv (npr. do izvršenja određenoga

⁸¹ Čl. 12. st. 7. ZR-a.

⁸² Vidi 2. 2.

⁸³ Vrhovni sud RH br. Revr – 2538/99 od 10. listopada 2000.

⁸⁴ Čl. (par.) 15. st. 5. TzBfG.

posla). Upravo zbog navedenoga bilo bi korisno *de lege ferenda* takvu obvezu poslodavca propisati shodno rješenju kakvo postoji u njemačkome pravu.⁸⁵

Zaključak

Ugovor o radu na određeno vrijeme određuje se kao ugovor o radu na određeni ili određivi završni rok (ugovor o radu kojem je dodan završni rok). Iako je riječ o nestandardnim (atipičnim) ugovorima, kako u drugim zemljama članicama EU-a tako i kod nas, postali su uobičajeni način zasnivanja radnoga odnosa te njihov broj ubrzano raste. Sa stajališta poslodavca takvim ugovorima omogućava se odgovarajuća fleksibilnost, a također su i instrument sniženja troškova rada na kojem mnogi poslodavci grade svoju konkurentsku sposobnost na tržištu. Posljedica niskih troškova rada je mogućnost poslodavca da intenzivira produktivnost i podrži porast zaposlenosti koji u konačnici vodi prema većem broju zaposlenih u gospodarstvu kao cjelini. Također, rad na određeno vrijeme povećava optjecaj radne snage. S druge strane, sa stajališta radnika riječ je o nesigurnijem obliku radnoga odnosa (pitanje sigurnosti radnoga odnosa u smislu zahtjeva radnika da kontinuirano svojim radom ostvaruje prihod), a povećava i mogućnost zlorabe. Radnici su u nepovoljnijem položaju od onih koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme zbog činjenice da određena prava radnik ostvaruje temeljem kriterija duljine radnoga odnosa kod određenoga poslodavca.

Izvršena raščlamba toga instituta pokazuje fleksibilan pristup pretpostavkama sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u našem pravu, a kada je riječ o fleksibilnosti, slično rješenju kakvo postoji i u njemačkome pravu. Tako fleksibilan pristup pretpostavkama sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u uvjetima dugotrajne visoke razine nezaposlenosti svakako pridonosi većoj mogućnosti otvaranja novih radnih mjesta. Međutim, s druge strane s aspekta fleksigurnosti, takvim pristupom (posebno glede pretpostavki za sklapanje prvoga ugovora o radu na određeno vrijeme) izraženo su snižena prava radnika na temelju njihovih zahtjeva za sigurnijim oblikom radnoga odnosa. U usporedbi s njemačkim pravom koje, kako svojom jasnom normativom tako i ustaljenim pravnim shvaćanjima sudova u njezinoj

⁸⁵ U njemačkome pravu ugovor o radu ograničen rokom prestaje istekom ugovorenoga vremena i poslodavac nije u obvezi obavijestiti radnika o prestanku ugovora. Međutim, u okolnostima kada je ugovor sklopljen radi izvršenja određenoga posla ili do nastupa određenoga događaja, ugovor prestaje postizanjem cilja (*mit Erreichen des Zwecks*), a najranije dva tjedna nakon što je radnik primio pisanu obavijest poslodavca o trenutku postizanja cilja. Taj rok ne može biti skraćen odredbama ugovora o radu, kao ni odredbama kolektivnoga ugovora.

primjeni, ne ostavlja veće dvojbe glede prava i obveza stranaka u takvome pravnom odnosu, u našem pravu pravna sigurnost nije tako visoko postavljena. Naime, za razliku od njemačkoga prava, regulativa ZR-a koja se odnosi na pretpostavke sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme ostavlja mogućnosti različitoga tumačenja, što za posljedicu ima pravnu nesigurnost. Pri tome posebice valja uzeti u obzir sljedeće okolnosti: građanskopravni pristup radnomu odnosu u našem pravu, često novelirane normative u relativno kratkome razdoblju koja se odnosi na taj institut te sudsku praksu koja još uvijek nije kreirala ustaljena pravna shvaćanja kojima bi odgovorila na sva otvorena pitanja u primjeni toga instituta. Zbog toga je u rješenjima *de lege ferenda* potrebno preciznije urediti pretpostavke zasnivanja te vrste radnoga odnosa.

EMPLOYMENT CONTRACT FOR A DEFINITE PERIOD OF TIME AS A MODUS OF IMPLEMENTING FLEXIBILITY ON THE LABOUR MARKET

Abstract

*In the paper the authors analyze the effect of the employment contract for a definite period of time on the flexibility of the employer and on the safety of the worker. They try to find a common denominator of the two contrasting requests through the concept of flexicurity. Although they are considered to be nonstandard forms of employment and the phenomenon of them being atypical nowadays can be seen only as an anachronism because the number of such contracts is in constant growth, the reason for this growth is obvious. These contracts are considered to be a good instrument for cutting the employer's expenses, which optimizes his/her competitiveness on the market. At the same time this jeopardizes the worker's safety at the labor market. In order to surpass these difficulties legislative interventions have been done on the level of the European Union. The authors analyze the effects of the Directive of EU about work at a definite period of time on the position of workers employed for a definite period of time. They also compare these effects on labor legislation of the Republic of Croatia and the Federal Republic of Germany. By comparing and analyzing solutions *de lege lata*, they suggest solutions *de lege ferenda*.*

Key words: *the employment contract for a definite period of time, labor relation, flexicurity*