

# UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME KAO ATIPIČAN UGOVOR

Prof. dr. sc. Boris Buklijaš\*

UDK 349.2(497.5)

331.106.2

Pregledni znanstveni rad

Primljeno: rujan 2005.

*Autor u ovome radu obrađuje aktualna pitanja sve češćeg zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Pa iako ga u mnogim zemljama još uvijek zakonodavstvo, jurisdikcija i jurisprudencija drže atipičnim ugovorom radnoga prava te iznimkom od pravila da se ugovor o radu prvenstveno zaključuje na neodređeno vrijeme - zbog toga što on pruža bolju socijalnu sigurnost radnicima, u stvarnosti je situacija takva da ugovori o radu na određeno vrijeme po brojnosti sustižu ili čak premašuju broj zaključenih ugovora na neodređeno vrijeme. To potvrđuje komparativna analiza stanja u pojedinim europskim zemljama i Europskoj uniji u kojoj su prisutna nastojanja da se primjena ugovora o radu na određeno vrijeme svede samo na slučajeve kad je to zaista prijeko potrebno, ili ako odgovara najboljim interesima poslodavaca i radnika.*

*Ključne riječi: ugovor o radu, atipičan ugovor, radno pravo*

## I. UVOD

Povijest nastojanja svijeta rada da osigura svoj dostojni društveni i socijalni status u dobroj je mjeri prožeta htijenjem da se poluči (barem relativna) stalnost i sigurnost zaposlenja i tome primjereni uvjeti rada. Nezaposlenost, ili zaposlenost skopčana s brojnim neizvjesnostima, pravnom nesigurnošću, radni odnosi s unaprijed određenim kratkim vremenom trajanja uz mogućnost eventualnog produženja, široke ovlasti poslodavca da vlastitom inicijativom otkazuje ugovore

---

\* Dr. sc. Boris Buklijaš, profesor Pravnog fakulteta u Splitu, Domovinskog rata 8, Split

o radu, pored svih davnašnjih<sup>1</sup> i suvremenih intervencija javne vlasti u ovom području - nesumnjivo čine radnike slabijom stranom u radnopravnom odnosu i stvaraju uvjete za njihovo još veće iskorištavanje od poslodavaca. Od svih tih štetnih posljedica radnicima najbolju zaštitu pruža ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s punim radnim vremenom.<sup>2</sup> Zato još uvijek tu dostignutu razinu uvažavaju suvremeno zakonodavstvo, jurisdikcija i jurisprudencija te prednost daju ugovoru o radu na neodređeno vrijeme, on je zapravo tipičan ugovor o radu, a svi drugi oblici su atipični. To se najbolje može razabrati iz činjenice što se u mnogim pravnim poređcima, uz određene uvjete, u prilog radnika, prihvaća presumpcija *iuris* po kojoj se u tim slučajevima ugovor o radu na određeno vrijeme transformira u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Pa iako ima nastojanja da se kroz tzv. globalizaciju<sup>3</sup> promoviraju nova načela u području rada i socijalne sigurnosti radnika i posebno putem fleksibilizacije radnih odnosa široko uvodi u primjenu ugovor o radu na određeno vrijeme,<sup>4</sup> ipak se time pogoduje poslodavcima, a na uštrb radnika. Praktično se nastoji da ono što je iznimka (istina, ponekad nužna) sve više postaje pravilo, da se atipično može transformirati u tipično.

U današnjim uvjetima sve se češće sklapaju ugovori o radu na određeno vrijeme, tj. njihova primjena u praksi veoma je česta, čak i u onim pravnim

---

<sup>1</sup> "Snažna intervencija javnih vlasti prisilnim normama administrativnog podrijetla na ugovor o službi početkom XIX. st." (ispravnije rečeno: sredinom tog stoljeća, n. p.) "ograničavala je područje ugovorne slobode. To je općeprihvaćeno stajalište."  
Anton Ravnić, Osnove radnog prava - domaćeg, usporednog i međunarodnog, Zagreb, 2004, str. 371.

<sup>2</sup> "To iz razloga što sama priroda radnog odnosa (za razliku od građanskopravnih oblika rada ljudi) pokazuje nešto što je kontinuirane naravi - obavljanje rada koji nije trenutno, već 'trajan', koji traje dulje vremena, tj. unaprijed neodređeno vrijeme; što se jedino zasnivanjem radnog odnosa na neodređeno vrijeme mogu isključiti pokušaji izigravanja zakonske zaštite radnika (napose radnica) u vezi sa stjecanjem i ostvarivanjem prava, uvjetovanih dužim trajanjem odnosno neprekidnim trajanjem radnog odnosa."  
Nikola Tintić, Radno i socijalno pravo, knjiga prva: radni odnosi (I), Zagreb, 1969, str. 399.

<sup>3</sup> Vidi: A fair globalization The role of the ILO, Report of the Director - General on the World Commission on the Social Dimension of Globalization, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004, First published, str. 1-59.

<sup>4</sup> M. W. Finkin, Regulation of the Individual Employment Contract in United States, u: The Employment Contract in Transforming Labour Relations, L. Betten (ed.), Kluwer Law International, Hague, London, Boston, 1995, str. 167-185.

sustavima koji su tradicionalno postavljali stroge pravne okvire za njihovu primjenu.<sup>5</sup> Ti ugovori naime sve više destruiraju tipični radni odnos na neodređeno vrijeme.<sup>6</sup> Štoviše, pokušavaju im se pronalaziti mnoga dobra svojstva, pa čak navodno njihova široka primjena dovodi do smanjenja nezaposlenosti.

Iako je nesporno da ugovori o radu na određeno vrijeme po svom nastanku prate ugovore o radu na neodređeno vrijeme, znači da se povijesno promatrano i jedni i drugi istodobno pojavljuju<sup>7</sup> te imaju svoj neprekidni kontinuitet, može se primijetiti da ga oni pravni sustavi u kojima je svijet rada dostigao prihvatljiv i stabilan socijalni i društveni status tretiraju kao iznimku od pravila da se ugovori o radu ponajprije sklapaju na neodređeno vrijeme,<sup>8</sup> odnosno postavljaju se ograničenja sklapanju te vrste ugovora izvan onih okvira koji su nužni. Naime, postoje slučajevi kada se *rerum natura* javlja potreba sklapanja tih ugovora, jer postoje određeni poslovi za koje je posve očividno da mogu trajati samo određeno vrijeme (npr. sezonski poslovi) i po proteku toga vremena ili nastupom određenog događaja trebaju biti okončani. Riječ je o realnim (stvarnim) interesima poslodavaca i društvenim interesima, koji onda nalaze svoj izraz u pravnoj dogmatici iz područja regulacije radnih odnosa. Razlika u normativnoj obradi između pojedinih pravnih poredaka je znatna, i to kako s obzirom na slobodu zasnivanja tih ugovora (hoće li to ovisiti samo o volji stranaka ili i o pravnoj regulaciji), tako i u pogledu okolnosti njihova zaključivanja u uvjetima kad su detaljnije uređeni pravnim normama. Razumije se da sve to ovisi o širini državne intervencije u to područje i o shvaćanju što je pravi interes poslodavaca i posloprimaca. Tako postoje pravni poredci u kojima se pravnim normama taksativno nabrajaju slučajevi uz koje se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme kao i ograničenja roka trajanja takvog radnog odnosa, limitiranje sukcesivnog zaključivanja ugovora, obvezna pisana forma i slično. Neki pak pravni sustavi cjelokupnu tu materiju potpuno prepuštaju slobodnoj volji jedne i druge strane,

---

<sup>5</sup> M. Weiss, M. Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, str 51.

<sup>6</sup> U. Mückenberger, *Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses*, *Zeitschrift für Sozialreform* br. 7, str. 415-430.

<sup>7</sup> "Radni odnosi na određeno vrijeme imaju tradiciju jednako staru kao i radni odnosi na neodređeno vrijeme."

Nikola Tintić, *op. cit.*, str. 400.

<sup>8</sup> Od europskih država tu bi se ponajprije mogle izdvojiti Savezna Republika Njemačka, Francuska i Italija.

znači poslodavaca i posloprimaca, ili su veoma liberalni u tom pogledu.<sup>9</sup> Iz same biti ugovora o radu na određeno vrijeme proizlazi da su oni diktirani privremenom nužnošću pa utoliko i ne mogu postati pravilo - već ostati samo kao iznimka. Napose, ako se štite interesi posloprimaca, i zbog razloga što je osoba s takvim ugovorom uskraćena u čitavom korpusu prava s obzirom na one koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

## II. POJAM

Suprotno od ugovora o radu kojeg trajanje nije unaprijed određeno pri njegovu zasnivanju - radni odnos na neodređeno vrijeme, ugovor o radu (radni odnos) na određeno vrijeme zasniva se uvijek na određeno ugovoreno vrijeme odnosno određeni ili određivi rok. Taj rok može se odrediti na različite načine, bilo kalendarski, npr. šest mjeseci počev od 1. srpnja 2005., ili točno datumski unutar kalendara (npr. od 15. ožujka do 15. svibnja 2005.), odnosno opisno na način koji uvijek nesumnjivo (sigurno) upućuje na zaključak da je tom radnom odnosu unaprijed određeno vrijeme trajanja.<sup>10</sup> Protekom ugovorenog roka radni odnos između određenog poslodavca i posloprimca prestaje, i zbog toga nisu potrebne nikakve daljnje radnje nijedne ugovorne strane, kao što bi, na primjer, bilo pismeno otkazivanje, tj. donošenje deklaratornog akta o proglašenju prestanka radnoga odnosa, što je ovdje sve nepotrebno. Ako se radni odnos ugovoren na određeno vrijeme nastavi i poslije isteka toga vremena, znači ako stranke nastave izvršavati svoje obveze i prava, a da se o daljnjem trajanju ništa ne ugovori, onda se obično presumira da je radni odnos transfor-

---

<sup>9</sup> Velika Britanija. Vidi: P. Lorber, *Regulating Fixed - term Work in the United Kingdom : A Positive Step towards Worker's Protection*, u: *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 15/2, Kluwer Law International, 1999, str. 121-131. Belgija. Vidi: Roger Blanpain, *The European Agreement on Fixed Term Contracts and Belgian Law*, u: *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 15/2, 1999, Kluwer Law International, str. 86-93.

Nizozemska. Vidi: Gustaaf Heerman von Voss, *Deregulation and Labour Law in The Netherlands*, u: *Deregulation and Labour Law*, ed. R. Blanpain, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, Vol. 38, 2000, Kluwer Law International, The Hague, str. 140.

<sup>10</sup> Na to upućuje i presuda Vrhovnog suda RH, Rev - 2100/95, od 1. veljače 1996.

miran u radni odnos na neodređeno vrijeme,<sup>11</sup> a ne da je zaključen novi radni odnos na određeno vrijeme.<sup>12</sup>

Neograničeno uzastopno zaključivanje radnih odnosa na određeno vrijeme još uvijek kao mogućnost isključuju gotovo svi pravni poredci. Obično ga limitiraju najdužim mogućim vremenom trajanja i brojem dopuštenih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Isto tako propisuju i razloge zbog kojih se može zaključiti taj ugovor, bilo da to čine taksativno kogentnom pravnom normom te ne dopuštaju sklapanje ugovora izvan tih okvira, ili pak samo primjerice upućuju na neke moguće razloge, ili se općenitim odredbama otvara širok prostor uglavnom slobodnim interpretacijama stranaka ugovora glede slučajeva u kojima može biti zaključen.

Razlozi sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme tradicionalno su određeni i svode se uglavnom na sljedeće slučajeve: ako je riječ o poslu koji po svojoj naravi može trajati samo određeno vrijeme (npr. sezonski poslovi u poljoprivredi koji se obavljaju točno u određenom godišnjem dobu), ako se izvanredno poveća opseg rada kod određenog poslodavca, ako je potrebno zamijeniti privremeno nenezočnog radnika, ako je riječ o radnim odnosima koji su po svom sadržaju i kauzi uvijek radni odnosi na određeno vrijeme (radni odnos na pokus ili pripravnički radni odnos),<sup>13</sup> ako su to radni odnosi u onim djelatnostima u kojima postoji obvezna reizbornost nakon određenog vremena pa su to *via facti* radni odnosi na određeno vrijeme, jer se na takva radna mjesta uposleni biraju na točno određeno vrijeme (sveučilišni profesori, direktori javnih poduzeća, pročelnici nekih upravnih tijela i sl.).<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Riječ je o pretpostavci utemeljenoj na vjerojatnosti, u ovom slučaju to je i zakonska pretpostavka *iuris*.

<sup>12</sup> Na primjer, ako je 31. svibnja 2005. zaključen radni odnos na godinu dana, znači do 31. svibnja 2006. - potonjega dana posloprimac će istupiti s rada, a također i poslodavac može, bez ikakvog otkazivanja, tražiti od posloprimca da istupi, tj. napusti radno mjesto. No ako posloprimac bez protivljenja poslodavca nastavi i dalje raditi (ispunjavati svoje obveze i obnašati prava) te ako pri tome nisu ništa drugo ugovorili, smatrat će se da je utanačen radni odnos na neodređeno vrijeme. On će se eventualno moći otkazati samo iz onih razloga zbog kojih se može otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Dakle, neće se smatrati da je ponovo sklopljen radni odnos na određeno vrijeme na godinu dana.

<sup>13</sup> Nikola Tintić, op. cit., str. 401.

<sup>14</sup> Tako hrvatski Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (pročišćeni tekst) proglašen 23. srpnja 2003. u svome članku 42. st. 1. propisuje: "S osobama izabranim na znanstvena radna mjesta zaključuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme s obvezom

### III. KRATAK KOMPARATIVNI PRIKAZ TOG UGOVORA U NEKIM EUROPSKIM ZEMLJAMA I EUROPSKOJ UNIJI

#### Savezna Republika Njemačka

U pravnom poretku Savezne Republike Njemačke tradicionalno je bio dominantan donekle restriktivan pristup,<sup>15</sup> kao radničkozaštitna mjera zakonodavca,<sup>16</sup> kategoriji ugovora o radu na određeno vrijeme.<sup>17</sup> Međutim, danas dolazi do postupne fleksibilizacije tog pravnog instituta te se sve više zaključuju ugovori o radu na određeno vrijeme uz blaže kriterije pogodnije za poslodavce.<sup>18</sup> Njemački sudovi imaju značajnu mogućnost utjecati na oblikovanje pravnog sustava, pa tako i Bundesarbeitsgericht - Savezni sud za rad<sup>19</sup> koji je prihvatio slučajeve pod kojima se mogu sklapati ugovori o radu na određeno vrijeme<sup>20</sup> kao pravno valjani ugovori.<sup>21</sup> To su sljedeći slučajevi: na zahtjev samoga radnika; probni rad do šest mjeseci u iznimnim slučajevima zbog zadobivanja povjerenja nakon izdržane zatvorske kazne; ako je riječ o umjetničkom ili znanstvenom

---

provođenja ponovnog izbora ili unapređenja svakih pet godina. Ako prilikom ponovnog izbora zaposlenik ne bude izabran zbog neispunjavanja uvjeta, postupa se prema članku 41. stavku 5. ovoga Zakona" (to znači da mu slijedi redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, n.p.).

Stavak 2.: "S osobama izabranim na znanstvena i suradnička radna mjesta koje rade na projektu ograničena trajanja, ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, dok traje projekt ili njegova dionica na kojoj je ta osoba angažirana".

<sup>15</sup> Arthur Nikisch, *Arbeitsrecht*, I. Band, Tübingen, 1961, str. 158-172.

<sup>16</sup> Ludwig Schnorr von Carolsfeld, *Arbeitsrecht*, Göttingen, 1954, str. 123-146.

F. Schneider - G. Wegmann, *Arbeitsrecht*, Band 6, Bonn, 1974, str. 51-57.

<sup>17</sup> Manfred Weiss, *The Framework Agreement on Fixed-term Work: A German Point of View*, u: *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 15/2, 1999, Kluwer Law International, str. 98-100.

<sup>18</sup> Vidi: Manfred Weiss - Marlene Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, str. 53.

<sup>19</sup> Posebni radnopravni sudovi rješavaju sve sporove koji proizlaze iz radnih odnosa ili kolektivnih ugovora. Oni su višestupanjski. U pojedinim pokrajinama (saveznim zemljama) najviši su pokrajinski sudovi za rad, a najviša sudska instancija za te sporove je Savezni sud za rad kojeg je sjedište u Kasselu. Svi se odlikuju ažurnošću uz održavanje rokova propisanih za rješavanje sporova.

<sup>20</sup> B. Schaub, *Arbeitsrecht - Handbuch*, München, 1992, str. 196-200.

<sup>21</sup> K. Schliemann, *Die Rechtsprechung des 7. Senates des BAG zur Befristung von Arbeitsverhältnissen*, *Arbeitsrecht der Gegenwart*, 1991, str. 113-120.

radu; radi zamjene privremeno odsutnog radnika u slučaju bolesti ili rodiljnog dopusta: ako je riječ o sezonskim poslovima ili ostalim poslovima koji su po svojoj prirodi poslovi privremenog karaktera; ugovori o radu umjetnika (slikari, glumci, pjevači), sportaša, novinara i studenata; zbog određenih socijalnih razloga (obuhvaćaju prijelazne periode nakon osposobljavanja pripravnika i akademske asistente nakon isteka roka na koji su bili izabrani). Dakle, Savezni sud za rad sve je okolnosti zbog kojih se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme svrstao u sedam posebnih skupina.

Određena fleksibilizacija u pravu Savezne Republike Njemačke glede mogućnosti zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme ogleđa se i u nekim specifičnim slučajevima. Tako se odmah nakon završetka pripravničkog staža može s bivšim pripravnikom zaključiti ugovor o radu na rok od osamnaest mjeseci.<sup>22</sup> I mali poslodavci koji tek počinju poslovati - tvrtka im je registrirana kraće od šest mjeseci i zapošljava manje od dvadeset radnika - mogu sklapati s radnicima ugovor o radu na određeno vrijeme na rok do dvije godine. Isto tako svi poslodavci s posloprimcima koji su napunili šezdeset godina života mogu zaključivati ugovor o radu na određeno vrijeme bez ograničenja.

Najduži rok na koji se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme zakonom<sup>23</sup> je ograničen na dvije godine. U tom dvogodišnjem roku ugovor može biti obnovljen (sukcesivno zaključen) najviše tri puta<sup>24</sup> uzastopno. No ako je očevidna (nesumnjiva) stvarna i bliska povezanost s prije zaključenim ugovorom, nema ograničenja obnove na tri puta uzastopno. Ugovor u svakom slučaju prestaje istekom vremena na koji je sklopljen, što je regulirano Građanskim zakonom.<sup>25</sup>

## Belgija

Belgijski Zakon o ugovorima o radu<sup>26</sup> iz 1978. godine sadržava opće odredbe o toj materiji.<sup>27</sup> Uređuje ugovore o radu<sup>28</sup> za radnike, službenike, trgovačke

<sup>22</sup> Vidi: Zakon o zapošljavanju - Beschäftigungsförderungsgesetz iz 1985. godine, koji je inače trebao važiti do 1989. godine, no obnovljen je 1995. i 2000.

<sup>23</sup> Beschäftigungsförderungsgesetz, op. cit.

<sup>24</sup> W. Zöllner, K. G. Lorenz, Arbeitsrecht, Beck Verlag, München, 1992, str. 241.

<sup>25</sup> Vidi: Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), čl. 620.

<sup>26</sup> Act on Employment Contracts donešen je 3. srpnja 1978.

<sup>27</sup> Objavljen je u Belgisch Staatsblad - belgijski Službeni list od 22. kolovoza 1978, a stupio je na snagu 1. rujna 1978.

<sup>28</sup> Vidi: <http://www.staatsblad.be./indexnl.htm>

predstavnik i javne službenike.<sup>29</sup> Svaki ugovor ima četiri bitna sastavna dijela, pa tako i ugovor o radu na određeno vrijeme.<sup>30</sup> Sam ugovor o radu na određeno vrijeme mora se zaključiti u pisanoj formi i stipulirati baš kao takav, u protivnom vrijedi presumpcija *iuris* da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.<sup>31</sup> U slučaju da poslodavac i posloprimac po isteku ugovorenog roka nastave izvršavati uglavke ugovora, smatra se da se ugovor transformira u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.<sup>32</sup>

Detaljnije odredbe sadržane su u Zakonu o privremenom radu i interim radu.<sup>33</sup> Tim zakonom<sup>34</sup> ugovor o radu na određeno vrijeme ulazi u sklop privremenog rada. Privremeni rad u smislu toga zakona jest onaj rad koji se obavlja na temelju ugovora kojega je svrha zamjena odsutnog radnika ili izvršenje privremenog povećanja posla ili izvršenje izvanrednog posla.<sup>35</sup> Ugovor o privremenom radu sklapa se ili na određeno vrijeme, ili za zamjenu odsutnog radnika, ili za određeni posao, pod uvjetima utvrđenim tim zakonom. Obvezno se mora navesti vrijeme trajanja ugovora i razlog zaposlenja privremenog radnika. Prva tri radna dana smatraju se probnim radom. Tijekom ta tri dana svaka strana ugovora može raskinuti ugovor bez poštovanja otkaznih rokova i bez plaćanja otpremnine. No strane se mogu sporazumjeti da će na svoj ugovor o radu primijeniti samo opće odredbe Zakona o ugovorima o radu. Vremenski je ograničen samo ugovor o radu na određeno vrijeme zbog zamjene odsutnog radnika, i to na dvije godine. U ostalim slučajevima ugovorne strane slobodno se opredjeljuju za ugovor o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme,<sup>36</sup> s tim što je za-

---

<sup>29</sup> Članak 1. Zakona.

<sup>30</sup> Njegovi bitni elementi ne mogu se jednostrano mijenjati, a to su: 1. dobrovoljnost - nastaje dobrovoljnim sporazumom stranaka; 2. određeni posao odnosno rad jer je svrha ugovora obavljanje posla. Posao ne mora biti točno određen - dovoljno je da bude odrediv. Posloprimac se ujedno obvezuje na osobnu radnopravnu obvezu (*faciendi necessitas*), tj. da će on osobno raditi te marljivo i točno obavljati svoj posao; 3. plaća - mora biti određena ili odrediva. Ako nije ugovorena plaća, smatra se da ugovor nije ni sklopljen; 4. nadzor odnosno vodstvo poslodavca te odgovornost poslodavcu zbog povrede obveza iz ugovora o radu.

<sup>31</sup> Članak 9. Zakona.

<sup>32</sup> Članak 11. Zakona.

<sup>33</sup> Act on Temporary Work donesen je 24. srpnja 1987.

<sup>34</sup> Objavljen je u Belgisch Staatsblad 22. kolovoza 1987.

<sup>35</sup> Članak 1. Zakona.

<sup>36</sup> Vidi: Chris Engels, Deregulation and Labour Law: The Belgian Case, u: Deregulation and Labour Law, ed. R. Blanpain, Bulletin of Comparative Labour Relations, Vol. 38, 2000, Kluwer Law International, The Hague, str. 20.



branjeno uzastopno (sukcesivno) sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a ako se to desi, onda se on po izričitoj zakonskoj odredbi transformira u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.<sup>37</sup> Poslodavac se može samo iznimno eskulpirati ako uspije dokazati kako je narav posla takva da zahtijeva sukcesivno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

## Velika Britanija

Pravni sustav Velike Britanije dosljedno ne statuirá posebne okolnosti za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme - njegova kreacija ovisi o volji samih strana.<sup>38</sup> Također ne ograničava njihovo uzastopno zaključivanje, a što se tiče vremena trajanja ugovora, ni tu nema nikakvih ograničenja<sup>39</sup> (što je razvidno i iz sudske prakse),<sup>40</sup> pa se čak smatra da se i po tom ugovoru može ostvariti relativna stalnost i sigurnost zaposlenja,<sup>41</sup> što potvrđuju i činjenice da se određene skupine radnika opredjeljuju upravo za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.<sup>42</sup> Zapravo zakon<sup>43</sup> stimulira uzastopno zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme, jer ako se ugovor istekom vremena na koji je zaključen ponovo ne produži, smatra se da je posloprimac dobio neopravdani otkaz te mu se načelno priznaje pravo na zaštitu njegovih prava iz radnog odnosa zbog neopravdanog otkaza.<sup>44</sup> Štoviše, taj korpus zaštićenih prava uključuje i pravo posloprimca na otpremninu.

No da ugovor o radu na određeno vrijeme i u pravnom sustavu Velike Britanije može biti nepovoljniji za posloprimca od ugovora o radu na neodređeno

---

<sup>37</sup> Članak 10. Zakona o privremenom radu i interim radu.

<sup>38</sup> M. R. Freedland, *The Contract of Employment*, Oxford, 1976, str. 186-193.

<sup>39</sup> P. Lorber, *Regulating Fixed - term Work in the United Kingdom: A Positive Step towards Protection*, u: *International Journal of Comparative Law and Industrial Relations*, Vol. 15/2, Kluwer Law International, Hague, Deventer, London, 1999, str. 121-129.

<sup>40</sup> Vidi: C-78/98 *Shirley Preston and Others v. Wolverhampton Healthcare NHS Trust and Others and Dorothy Flecher and Others v Midland Bank plc*, 16. 5. 2000, European Court Report, [www.curia.eu.int](http://www.curia.eu.int)

<sup>41</sup> Ruth Nielsen, *European Labour Law*, Copenhagen, 2000, str. 153.

<sup>42</sup> B. Casey, *Survey evidence on trends in non - standard Employment*, u: A. Pollert, ed., *Farwell to Flexibility*, Basil Blackwell, Oxford, 1991, str. 179-196.

<sup>43</sup> Employment Protection Act - Zakon o zaštiti zaposlenja iz 1975. godine.

<sup>44</sup> Employment Protection Act, Articles 55. (2) and 83. (2).

vrijeme dokaz je taj što strane mogu kod ugovora na određeno vrijeme stipulirati uglavke koje ne mogu ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, jer ih zakon ne dopušta. Tako strane mogu u pisanom obliku ugovoriti odustajanje od prava na tužbu u slučaju neopravdanog otkaza ako je ugovor sklopljen na rok od jedne ili više godina, kao i od prava na otpremninu ako je ugovor konzumiran.<sup>45</sup> Također posloprimci koji su sklopili ugovor na rok do tri mjeseca nemaju pravo na naknadu plaće, pa čak ni za vrijeme bolovanja,<sup>46</sup> osim pojedinih iznimaka.<sup>47</sup>

Kad je ugovor o radu na određeno vrijeme bio sklopljen radi zamjene odsutnog radnika koji je na bolovanju ili roditeljskom dopustu, po njegovu povratku na posao poslodavac može zakonito otkazati ugovor o radu posloprimcu koji ga je zamjenjivao jer se ta činjenica smatra opravdanim razlogom za otkaz.<sup>48</sup> Zakonska konverzija ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme predviđena je u slučaju ako je ugovor sklopljen na vrijeme do jednog mjeseca, a protekom toga roka radnik nastavi raditi kod poslodavca duže od tri mjeseca.<sup>49</sup> Poslodavac može redovito otkazati takav konvertirani ugovor, ali je pri tome obavezan priznati posloprimcu pripadajući otkazni rok.<sup>50</sup>

## Republika Italija

Prema talijanskom radnom pravu ugovor o radu na određeno vrijeme tradicionalno se smatra atipičnim ugovorom,<sup>51</sup> i samo se iznimno sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru u točno određenim slučajevima<sup>52</sup> može zaključiti između poslodavaca i radnika. Predviđeno je devet takvih mogućnosti, i to: za sezonske poslove; radi zamjene odsutnog radnika zaposlenog na određeno vrijeme; u slučaju izvanrednih i prigodnih poslova privremene naravi ako ih poslodavac nije mogao redovito predvidjeti; ako su poslovi po svojoj naravi podijeljeni u

<sup>45</sup> Ibid., Article 142. (1) and (2).

<sup>46</sup> Ibid., Articles 13. (2) and 20. (2).

<sup>47</sup> To su posloprimci koji su uzastopno s poslodavcem zaključivali ugovor o radu na vrijeme do tri mjeseca, pa u tom slučaju imaju pravo na rečenu naknadu.

<sup>48</sup> Ibid., Article 57. (3).

<sup>49</sup> Ibid., Article 49. (4).

<sup>50</sup> N. Selwyn, *Law of Employment*, Butterworths, 1993, str. 48.

<sup>51</sup> Statut 230 iz 1960; Statut radnika iz 1970; Statut 876 iz 1977; Statut 79 iz 1983.

<sup>52</sup> Statut 230 iz 1960. i dekreti 560/1987, 876/1997, 79/1983, 863/1984.

određene faze i imaju obilježja dopunskih poslova te ih ne može izvršiti stalno osoblje poduzeća;<sup>53</sup> dodatno osoblje potrebno javnim medijima ili osoblje u poslovima umjetničkih izvedbi; sezonski poslovi; poslovi u zračnom prometu zbog povećanja opsega posla; zapošljavanje rukovodnog osoblja na rok do pet godina; zapošljavanje nezaposlenih registriranih kod službe posredovanja rada u dobnoj skupini od petnaest do dvadeset i šest godina odnosno žena i diplomiranih studenata do 29 godina života.<sup>54</sup>

Rok na koji se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme iznosi četiri do šest mjeseci. No po toj osnovi poslodavac ne može angažirati više od 15% potrebne radne snage.<sup>55</sup> Ugovor se može inovirati još jedanput, ali uz uvjet da rok novog ugovora ne može biti duži od prethodnog ugovora. Ako poslodavac ne bi poštovao duljinu prvobitnog roka, pa bi ugovor bio zaključen na duže vrijeme od početnog ugovora, smatra se da je od samog početka ugovor transformiran u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.<sup>56</sup>

## Republika Hrvatska

Važeći hrvatski Zakon o radu<sup>57</sup> propisuje da se ugovor o radu na određeno vrijeme može sklopiti samo iznimno,<sup>58</sup> ako je njegov prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Dakle, formalnopravno taj se ugovor još uvijek tretira kao atipičan ugovor, ali stvarno je veoma liberalizirana mogućnost njegova sklapanja, jer Zakon više ne nabraja razloge za njegovo zaključivanje.<sup>59</sup>

---

<sup>53</sup> Prvotno se to odnosilo na pojedine faze u proizvodnji brodova kad je bilo nužno angažirati dopunsku radnu snagu radi okončanja poslova te faze. Poslije su to i Statutom 79/1983. obuhvaćeni i adekvatni poslovi u ostalim djelatnostima.

<sup>54</sup> Vidi: Statut 863 iz 1984. godine.

<sup>55</sup> Takvim ograničenjem poslodavcima najviše se pridonosi relativnoj sigurnosti i stalnosti zaposlenja radnika kroz ugovore o radu na neodređeno vrijeme, tj. onemogućuje se masovno korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme odnosno zapošljavanje većine potrebne radne snage na taj način, kao što je to slučaj u nekim drugim spomenutim državama.

<sup>56</sup> *Painful Rebirth from Ashes, The Future of The Individual Employment Contract in Italy*, u: *The Employment Contract in Transforming Labour Relations*, op. cit., str. 51.

<sup>57</sup> Pročišćeni tekst Zakona objavljen je u NN br. 137/04.

<sup>58</sup> Vidi članak 15. stavak I. Zakona.

<sup>59</sup> Člankom 5. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, NN br. 114/03, izmijenjen je u cijelosti prijašnji članak 10. Zakona o radu koji je propisivao da se ugovor o radu

Zakon zapravo nastavlja kontinuitet<sup>60</sup> kretanja od kogentnih k sve većoj zastupljenosti dispozitivnih normi koje reguliraju rečenu materiju, uz povremene oscilacije.<sup>61</sup>

Prema Zakonu, na istim poslovima<sup>62</sup> može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme najduže na rok od tri godine. Ako se ugovor sklapa zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, rok može biti i duži, tj. do povratka toga radnika na radno mjesto. Također, rok može biti duži ako je to zakonom ili

---

može, kad za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kad je riječ o: sezonskom poslu; zamjeni privremeno nenazočnog radnika; vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova; privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu; ostvarenju određenog poslovnog pothvata ili ukrcaju posade na brod; drugim slučajevima utvrđenim ovim ili drugim zakonom.

<sup>60</sup> Zakonom o preuzimanju saveznih zakona iz oblasti radnih odnosa i zapošljavanja koji se u Republici Hrvatskoj primjenjuju kao republički zakoni, NN br. 34/91, preuzet je Zakon o osnovnim pravima iz radnog odnosa prvotno objavljen u SL SFRJ br. 60/89 i 42/90. On je u članku 12. stavku 2. samo primjera radi propisivao da se radni odnos na određeno vrijeme može zasnovati u slučaju sezonskih poslova; rada na određenom projektu; povećanog opsega posla koji traje određeno vrijeme; zamjene odsutnog radnika i u drugim slučajevima za vrijeme trajanja tih potreba. Ali u stavku 3. članka 12. bila je sadržana kogentna norma kojom je bilo određeno da radnici koji rade na određeno vrijeme imaju sva prava, obveze i odgovornosti kao i radnici koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vrijeme. Izmjenama i dopunama Zakona, SL 42/90, člankom 3. u članku 12. stavku 2. iza riječi "određenom projektu" dodane su riječi "najduže do završetka projekta" te "rad na brodu trgovačke mornarice, do 12 mjeseci."

<sup>61</sup> Zakon o radnim odnosima (pročišćeni tekst), NN br. 25/92, još je uvijek taksativno određivao razloge zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme i propisivao ih u člancima 9, 10, 12, 13 i 14. To su bili ovi slučajevi: ako se prema objavljenim uvjetima ne prijavi nijedan kandidat ili se prijavi kandidat koji ne ispunjava uvjete, radni odnos mogao se zasnovati na određeno vrijeme do šest mjeseci s osobom koja ne ispunjava uvjete; za obavljanje sezonskih poslova u trajanju od najviše osam mjeseci u jednoj kalendarskoj godini; u slučaju privremenog povećana opsega rada - ali ne duže od godine dana; za rad na određenom projektu, ali ne duže od pet godina; u svrhu kompletiranja - popune posade broda, ali ne duže od godine dana; radi zamjene odsutnog radnika do dana njegova povratka na rad.

<sup>62</sup> "To omogućuje da određeni zaposlenik može za istog poslodavca, praktično bez vremenskog ograničenja, pod uvjetima da se mijenjaju poslovi koje obavlja, raditi po ugovoru o radu na određeno vrijeme."

Ivica Crnić, Komentar Zakona o radu, Zagreb, 1999, str. 37.

kolektivnim ugovorom dopušteno.<sup>63</sup> Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom roka od tri godine. Ugovor prestaje istekom vremena na koje sklopljen, tj. koje je navedeno u samom ugovoru.<sup>64</sup> Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja stipulirana tim ugovorom.<sup>65</sup> U tom slučaju otkazivanja radnik ima sva prava i obveze glede otkaznih rokova kao i kod ugovora o radu na neodređeno vrijeme.<sup>66</sup>

Ako je ugovor sklopljen protivno odredbama Zakona o radu, transformira se u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a protupravno ponašanje poslodavca sankcionirano je i kao prekršaj.<sup>67</sup> Isti je slučaj i ako radnik ostane raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena na koje je ugovor sklopljen.<sup>68</sup> Zakon o radu propisuje poslodavcu koji zapošljava radnike na određeno vrijeme obvezu obavješćivanja takvih radnika<sup>69</sup> o poslovima za koje bi ti radnici kod toga poslodavca mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Također im je dužan omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji rade prema ugovoru o radu na neodređeno vrijeme.<sup>70</sup> Međutim, i prema hrvats-

---

<sup>63</sup> Zakon o radu ne određuje gornji maksimum roka u tim slučajevima, pa bi teorijski, iako je to teško zamisliti, mogao biti sklopljen na rok od, recimo, petnaest ili dvadeset godina. Neki posebni zakoni (*lex specialis*) iskoristili su tu mogućnost. Tako, na primjer, Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju koji je proglašen 23. srpnja 2003. u članku 42. stavku 5. propisuje da ako znanstvenik nakon drugog izbora ne bude izabran u više zvanje i na odgovarajuće radno mjesto, a odlukom znanstvenog i upravnog vijeća se utvrdi potreba za njegovim daljnjim radom, znanstvena organizacija može s njim zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u najduljem trajanju do pet godina. Također i prema stavku 6. pod određenim uvjetima može sa znanstvenim savjetnikom koji je navršio 65 godina života sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme do isteka kalendarske godine u kojoj navršava sedamdeset godina života.

<sup>64</sup> Radnik u pravilu nema mogućnosti koristiti se otkaznim rokovima propisanim u članku 120. Zakona, a niti dužnost ostati na poslu u otkaznom roku, jer taj ugovor nije prestao otkazom, već protekom vremena unaprijed ugovorenog.

<sup>65</sup> Vidi članak 116. Zakona o radu.

<sup>66</sup> Načelno prema članku 120. stavku 1. Zakona, otkazni bi rok mogao trajati najmanje dva tjedna, a najviše tri mjeseca, uz eventualno povećanje od dva tjedna odnosno mjesec dana za određenog radnika ako se za to steknu uvjeti Zakonom propisani.

<sup>67</sup> Ivica Crnić, op. cit., str. 38.

<sup>68</sup> Članak 15. stavak 5. Zakona.

<sup>69</sup> Ibid., st. 6.

<sup>70</sup> Držimo da iz rečene dikcije Zakona obveza obavješćivanja za poslodavca u stvarnosti postoji samo ako kod njega ima takvih poslova za koje bi ti radnici mogli zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme. Ako takvih poslova nema kod toga poslodavca, nema ih o

kom Zakonu o radu radnici koji rade prema ugovoru o radu na određeno vrijeme u znatno su nepovoljnijem radnopravnom statusu od onih koji rade na neodređeno vrijeme jer su uskraćeni u mnogim pravima.<sup>71</sup>

Zakon omogućuje poslodavcu, ali ga ne obvezuje u tome smislu, da za obavljanje stalnih sezonskih poslova može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.<sup>72</sup> U tom slučaju poslodavac preuzima i obvezu prijave na produženo osiguranje te uplatu odgovarajućih doprinosa.<sup>73</sup> Takav ugovor mora sadržavati i određene dodatne uglavke.<sup>74</sup> Radnik koji neopravdano odbije sklopiti ugovor za narednu sezonu, na zahtjev poslodavca bit će mu dužan vratiti sredstava za uplaćene doprinose.

## Europska unija

Provedena istraživanja su pokazala da neprekidno od 1989. godine postoji stalni trend sve učestalijeg sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme i na razini Europske unije kao cjeline, i u pojedinim državama članicama.<sup>75</sup> Štoviše,

---

čemu ni obavijestiti. Eventualno bi ih ipak mogao, po ekstenzivnom tumačenju, obavijestiti da kod njega nema takvih poslova, pa sukladno tome ni mogućnosti zapošljavanja na neodređeno vrijeme.

<sup>71</sup> Tako, na primjer, u pravilu nemaju pravo na otpremninu (čl. 125. Zakona); samo iznimno mogu imati pravo na otkazni rok ako im je ugovor redovito otkazan (čl. 120); ako je radnik pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti svejedno mu istekom roka prestaje ugovor o radu (članak 80); ne mogu ostvariti pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove nakon liječenja odnosno oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti jer im je najčešće u međuvremenu ugovor o radu prestao (čl. 82); trudnici prestaje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme istekom roka na koji je sklopljen; najčešće ne mogu biti birani za člana radničkog vijeća jer se ono bira na izbornu razdoblje od tri godine (čl. 143.); te praktično ne mogu ostvariti čitav niz drugih prava koja mogu realizirati radnici koji su u radnom odnosu na neodređeno vrijeme.

<sup>72</sup> Vidi članak 18. Zakona o radu.

<sup>73</sup> Ibid., stavak 2.

<sup>74</sup> To su uglavci u uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinose za produženo osiguranje (to mogu riješiti i tako da ugovorom prihvate primjenu odgovarajućih kolektivnih ugovora ili pravilnika o radu koji uređuju odnosna pitanja); rok u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni; rok u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi za sklapanje ugovora u narednoj sezoni, a koji rok ne može biti kraći od osam dana.

<sup>75</sup> Istraživanja je proveo Eurostat European Labour Force Survey.

ti ugovori, iako atipični, po svome broju počinju premašivati broj ugovora o radu na neodređeno vrijeme, koji su deklarativno još uvijek tipični ugovori radnoga prava. Posljedica je to sve veće deregulacije odnosno fleksibilizacije u području rada i radnih odnosa,<sup>76</sup> s ciljem da se poslodavcima olakša angažiranje potrebne radne snage i smanje troškovi njezine uporabe. To bi trebalo dovesti do uspješnijeg privrednog poslovanja, većih prihoda tvrtki, značajnijih mogućnosti investiranja u proizvodnju te potrebe za zapošljavanjem novih radnika - čime bi se u konačnici smanjila nezaposlenost. S tim ciljem u velikoj se mjeri koriste atipični oblici ugovora o radu, a među njima najviše ugovor o radu na određeno vrijeme.

Uvidjevši da bi ta pojavnost lako mogla izmaći kontroli te da je suprotna Povelji Europske zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine<sup>77</sup>, kroz socijalni dijalog,<sup>78</sup> učinjeni su napori za buduću razumnu primjenu instituta ugovora o radu na određeno vrijeme. Povelja,<sup>79</sup> između ostalog,<sup>80</sup> zahtijeva da ostvarivanje unutarnjeg tržišta mora voditi poboljšanju životnog standarda radnika Europske zajednice. Ističe se da taj proces mora biti rezultat

---

<sup>76</sup> "Izgleda da je neoliberalistički gospodarski model s gospodarskog, ali ne i socijalnog stajališta učinkovitiji od socijalnotržišnog." Antun Ravnić, op. cit., str. 50.

<sup>77</sup> Na temelju članka 8. i 133. Ustava Republike Hrvatske te članka 6. Ustavnog zakona za provedbu Ustava Republike Hrvatske - potvrđujući svoju riješenost za izgradnju Republike Hrvatske kao socijalne države, smatrajući da su socijalna prava radnika dio stvarne demokracije i preduvjet ukupnog ekonomskog i socijalnog razvoja, u cilju zaštite i promicanja socijalnih prava kao dijela ljudskih prava i temeljnih sloboda - Sabor Republike Hrvatske na sjednici Vijeća udruženog rada, Vijeća općina, i Društveno-političkog vijeća 26. lipnja 1991. donio je zaključke o prihvaćanju Europske povelje o osnovnim socijalnim pravima radnika.

<sup>78</sup> Daniel Vaughan Whitehead, Conference report, u: Social dialogue: the European Social Charter and EU enlargement, Proceedings, A Conference organised under the Joint Programme of the Council of European Commission on the Promotion of the European Social Charter, 19-20 November 2001, Brussels, str. 11.

<sup>79</sup> Zaključci Sabora i tekst Povelje objavljeni su u NN br. 37/91. Slijedom toga njezina su načela poslije integrirana u hrvatsko radno zakonodavstvo.

<sup>80</sup> Inače Povelja se sastoji od dva dijela. Prvi je dio podijeljen na dvanaest sekcija s naslovima: Sloboda kretanja; Zapošljavanje i nagrađivanje; Unapređivanje životnih i radnih uvjeta; Socijalna zaštita; Sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja; Stručno osposobljavanje; Jednak položaj za muškarce i žene; Informiranje, konzultiranje i sudjelovanje radnika; Zdravstvena zaštita i sigurnost na radu; Zaštita djece i omladine; Stare osobe, Invalidi. Drugi dio se sastoji od naslova: Primjena Povelje.

približavanja tih uvjeta, a postignuti napredak očuvat će se posebice o pitanju organizacije radnog vremena i drugih oblika zapošljavanja koji nisu stalno zaposleni, kao što su ugovori na određeno vrijeme, posao sa skraćenim radnim vremenom (*part time job*), privremeni ili sezonski posao. Sukladno tomu tri socijalna<sup>81</sup> partnera na razini Zajednice, i to European Trade Union Confederation (ETUC),<sup>82</sup> Union of Industrial and Employer's Confederation of Europe (UNICE),<sup>83</sup> i European Centre of Enterprises with Public Participation and of General Economic Interest (CEEP),<sup>84</sup> pristupili su pregovaranju rezultat kojeg je bio Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme. Vijeće Europe svojim Naputkom<sup>85</sup> vezanim za Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme zaključen između ETUC, UNICE i CEEP Sporazum<sup>86</sup> je unijelo u korpus normi radnog prava Unije.<sup>87</sup> No bilo je sumnji i dilema<sup>88</sup> glede naputaka kao neposrednih pravnih vrela,<sup>89</sup> pa je Sud pravde zauzeo pravno stajalište o tom pitanju.<sup>90</sup> Htijenje pregovarača uobičajeno u Okvirnom sporazumu posebno je bilo usmjereno na otklanjanje<sup>91</sup> mogućih zlouporaba<sup>92</sup> institucije ugovora o radu

<sup>81</sup> Polonca Končar, Vloga socialnega dialoga pri sprejemanju in uresničevanju delovnega prava ES, u: Delavci in delodajci 2-3/2004/IV, str. 226.

<sup>82</sup> Europska konfederacija sindikata kao socijalni partner na razini Unije.

<sup>83</sup> Europska konfederacija industrijskog i poslodavačkog saveza, kao socijalni partner na razini Unije.

<sup>84</sup> Europski centar javnih poduzeća, predstavnik poslodavaca kao kolektivni partner u javnom sektoru na razini Unije.

<sup>85</sup> 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, 10. July 1999. No. L 175.

<sup>86</sup> Okvirni sporazum između ETUC, UNICE i CEEP integriran je u Naputak 1999/70/EC.

<sup>87</sup> Prema članku 189. stavku 3. Ugovora o EZ, Naputak je obavezan za države članice kojima je upućen.

<sup>88</sup> Selwyn, Norman M., Law of Health and Safety at Work, London, Butterworths, 1982, str. 10.

<sup>89</sup> Schnorr, G., European Communities, Comparative Labour Law and Industrial Relations, 2. ed., Deventer ..., Kluwer Law and Taxation Publishers, 1985, str. 12-125.

<sup>90</sup> Sud pravde riješio je dilemu tako da je naputcima priznao isti karakter kakav imaju uredbe i odluke, tj. priznao je neposredno pravno djelovanje naputcima unutar država članica. Dakle, u državama članicama oni se neposredno primjenjuju te nije potrebno poduzimati nikakve posebne mjere (mijenjati neki zakon) da bi se osigurala primjena naputaka.

<sup>91</sup> Roger Blanpain, European Labour Law, Kluwer Law International, The Hague, 2000, str. 271-273.

<sup>92</sup> Naputak 1999/70/EC, čl. 1.



na određeno vrijeme.<sup>93</sup> U uvodnom dijelu Sporazuma također ističu svoju opredijeljenost da je ugovor o radu na neodređeno vrijeme tipičan ugovor radnoga prava, uz napomenu da ugovor o radu na određeno vrijeme, iako je atipičan, u nekim slučajevima pogađa prave interese obiju ugovornih strana, dakle i poslodavca i posloprimca.<sup>94</sup> Norme Sporazuma odnose se na radnike koji rade prema ugovoru na određeno vrijeme, sukladno nacionalnom zakonodavstvu, kolektivnim ugovorima i sudskoj praksi pojedinih država.<sup>95</sup>

Naputak je za te svrhe usvojio i osnovne definicije pa pod pojmom radnika na određeno vrijeme smatra onoga tko je sklopio ugovor o radu ili je s poslodavcem neposredno stupio u radni odnos trajanje kojeg je određeno objektivno, na primjer unaprijed utvrđenim rokom, izvršenjem posebnog posla ili nastupom određenog događaja. Daje se i pojam usporedivog stalnog radnika, a to je osoba s ugovorom o radu, odnosno radnim odnosom neodređenog trajanja u istom poduzeću koji obavlja isti ili sličan rad odnosno zanimanje uz odgovarajuće kvalifikacije ili sposobnosti. Ako usporedivi radnik ne postoji u istom poduzeću, usporedba će se izvršiti s radnikom na kojeg se primjenjuju norme istog kolektivnog ugovora, a ako ne postoji takav ugovor, onda s nacionalnim zakonodavstvom i sudskom praksom. Radnici zaposleni prema ugovoru o radu na određeno vrijeme ne smiju se, s obzirom na uvjete rada, tretirati lošije od "usporedivih stalnih radnika" s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.<sup>96</sup>

Radnici s ugovorima o radu na određeno vrijeme ulaze u zbroj potrebnog broja radnika da bi se u poduzeću moglo osnovati radničko kolektivno tijelo. Dužnost je poslodavaca da obavijeste radnike koji su kod njih zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima u poduzeću za koje bi ti radnici s poslodavcima mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vri-

---

<sup>93</sup> U tom cilju sprječavanja zlouporaba pojedine će države, uz prethodno savjetovanje sa socijalnim partnerima i sukladno nacionalnom pravu i praksi, usvojiti neku ili nekoliko nabrojanih mjera: isticanje objektivnog razloga koji opravdava rekonstrukciju ugovora o radu na određeno vrijeme; propisati najduže moguće trajanje rada na određeno vrijeme; propisati koliki se uopće broj sukcesivnih ugovora o radu na određeno vrijeme može zaključiti. Također će propisati uvjete kad će se ugovori o radu na određeno vrijeme tretirati kao uzastopni te okolnosti za presumpciju o transformaciji ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ibid., čl. 5. st. 1. i 2.

<sup>94</sup> R. Blanpain, *European Labour Law*, op. cit., str. 271-273.

<sup>95</sup> Naputak 1199/70/EC, čl. 2. st. 1. i 2.

<sup>96</sup> Ibid., čl. 4.

jeme.<sup>97</sup> Također bi poslodavci radnicima na neodređeno vrijeme trebali omogućiti usavršavanje i obrazovanje za potrebe uspješnog obavljanja posla i napredovanje.<sup>98</sup> No zaključno valja konstatirati da je uza sve te garancije i poboljšice, unutar Europske unije stalan trend povećanja broja sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme - kao posljedice opsežnije fleksibilizacije radnopravnih normi i deregulacije u području radnoga prava.

#### IV. ZAKLJUČAK

Ugovori o radu na određeno vrijeme po svome nastanku prate ugovore o radu na neodređeno vrijeme, znači da se s povijesnog motrišta i jedni i drugi istodobno pojavljuju. Naime, postoje slučajevi kad se po prirodi stvari javlja potreba za sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme, jer postoje neki poslovi za koje je posve jasno da mogu trajati samo određeno vrijeme (npr. ako je potrebno zamijeniti privremeno nenazočnog radnika) i protekom toga vremena ili nastupom određenog događaja trebaju biti okončani. Razlike u normativnom obuhvatu te institucije između pojedinih pravnih sustava su znatne, i to kako s obzirom na slobodu zaključivanja tih ugovora, tako i u pogledu okolnosti njihova zasnivanja u uvjetima kad su detaljnije uređeni pravnim normama. Pa ipak, u pravilu ih pravni poređci tretiraju kao atipične ugovore o radu, znači kao iznimku od pravila da se ugovori o radu ponajprije sklapaju na neodređeno vrijeme. Razlog je u tome što je posve očividno da su osobe koje rade prema ugovoru o radu na određeno vrijeme u radnopravno nepovoljnijem položaju od onih koje su uposlene na neodređeno vrijeme, jer ne ostvaruju čitav korpus prava koja bi im pripadala da su zasnovali radni odnos na neodređeno vrijeme. Iako su to neoborive činjenice, ipak se tzv. političkom globalizacijom i slijedom nje fleksibilizacijom radnih odnosa široko uvodi u primjenu ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Često on postaje samo eufemizam za dodatno iskorištavanje posloprimaca. Takav je trend prisutan u gotovo svim u ovom tekstu analiziranim pravnim sustavima i u Europskoj uniji kao cjelini.

Postavši svjesni da bi ta pojavnost lako mogla izmaknuti kontroli te da je u koliziji sa suvremenim shvaćanjima o socijalnoj sigurnosti radnika utemeljenim u međunarodnopravnim dokumentima, kao što je za Europu veoma važna

---

<sup>97</sup> Ibid., čl. 6. st. 1.

<sup>98</sup> Ibid., čl. 6. st. 2.

Povelja Europske zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika iz 1989. godine - među različitim subjektima pojavila su se nastojanja da se primjena ugovora o radu na određeno vrijeme ograniči zaista samo na slučajeve kad je to nužno potrebno ili ako je to u najboljem interesu jedne i druge ugovorne strane, znači i poslodavca i posloprimca. Tako su tri dominantna socijalna partnera na razini Europske unije usvojila Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme kako bi na odgovoran način uskladili interese radnika i poslodavaca glede toga instituta. No uza sve to, u stvarnosti je situacija takva, a to potvrđuju i provedena istraživanja, da ti ugovori, u novije vrijeme, po brojnosti skoro premašuju one tipične ugovore o radu na neodređeno vrijeme, pa iznimka u tom području sve više postaje pravilo te izgleda da na određenom stupnju društvenoga razvitka, u radnome pravu, atipičan ugovor može, po svojoj primjeni, postati važniji od tipičnog ugovora.

### Summary

**Boris Buklijaš\***

#### **THE FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACT AS AN ATYPICAL CONTRACT**

*It is indisputable that there are cases when by the nature of things it is necessary to conclude a fixed-term employment contract because there are activities which may obviously last only for a fixed term (for instance seasonal activities) and which are terminated upon the expiration of this term or the occurrence of a certain event. Such contracts are, therefore, exceptions to the rule according to which employment contracts are primarily concluded for an open-ended period of time and they are, by their character, atypical contracts of labour law. In contemporary circumstances of life and work through the so-called social globalization and more flexible employment relations, the number of concluded fixed-term employment contracts has considerably increased, even in those legal systems which have traditionally set strict legislative frameworks for their application. This is confirmed by the analysis of the situation in some European countries and the European Union in which there are attempts to reduce the application of fixed-term employment*

---

\* Boris Buklijaš, Ph. D., Professor, Faculty of Law, University of Split, Domovinskog rata 8, Split

*contracts only to the cases when it is really necessary, or if they satisfy best interests of employees and employers. Nevertheless, in reality the situation is such that, recently, they catch up with and even exceed the number of typical open-ended contracts of employment. Namely, such contracts more and more destruct the typical open-ended employment relation, and what used to be an exception, is actually becoming the rule.*

*Key words: employment contract, atypical contract, labour law*

## Zusammenfassung

**Boris Buklijaš\*\***

### BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG ALS ATYPISCHER VERTRAG

*Unbestrittenermaßen gibt es Fälle, die ihrer Natur nach die Notwendigkeit voraussetzen, befristete Arbeitsverträge zu schließen, denn offensichtlich bestehen Tätigkeiten, die augenscheinlich nur innerhalb einer begrenzten Zeit (z.B. Saisonarbeiten) erledigt werden können oder mit Eintritt eines bestimmten Ereignisses enden. Aus diesem Grund bilden die Verträge dieser Art eine Ausnahme von der Regel, dass Arbeitsverträge hauptsächlich auf unbestimmte Zeit geschlossen werden und sie daher ihrem Charakter nach atypische arbeitsrechtliche Verträge darstellen. Unter den gegenwärtigen Lebens- und Arbeitsvoraussetzungen infolge der gesellschaftlichen Globalisierung und Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen wächst die Zahl befristeter Arbeitsverträge, und zwar auch in jenen Rechtssystemen, in denen rigorose gesetzliche Rahmen für ihre Anwendung traditionell festgelegt waren. Das bestätigt auch die vergleichende Analyse in den einzelnen europäischen Ländern und der EU, wo Bestrebungen unternommen werden, die Anwendung befristeter Arbeitsverträge lediglich auf Fälle einzuschränken, in denen dies tatsächlich unumgänglich ist, oder wenn solche Verträge den Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber optimal entsprechen. Doch in Wirklichkeit erreicht neuerdings die Zahl der Verträge dieser Art nicht nur die typischen, auf bestimmte Zeit geschlossenen Verträge, sondern übertrifft sie sogar. Diese Verträge zerstören allerdings in immer stärkerem Maß das typische auf unbestimmte Zeit geschlossene Arbeitsverhältnis, so dass die einstige Ausnahme immer häufiger zur Regel wird.*

*Schlüsselwörter: Arbeitsvertrag, atypischer Vertrag, Arbeitsrecht*

---

\*\* Dr. Boris Buklijaš, Professor an der Juristischen Fakultät in Split, Domovinskog rata 8, Split