

# Ugovor o radu na određeno vrijeme

Božo Prelević, dipl. iur.

Od 1. siječnja 2023. izmijenjene su odredbe Zakona o radu kojima je uređen ugovor o radu na određeno vrijeme. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Autor u članku analizira zakonske odredbe o uvjetima sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, te daje primjer ovog ugovora o radu

## 1. Uvod

Sklopavanje ugovora o radu na određeno vrijeme u praksi ima značajne posljedice ne samo na radno pravni status radnika nego i u širem smislu na socijalno ekonomske uvjete života u Republici Hrvatskoj. S time u vezi, kako je to proklamirao i predlagatelj zakonskih izmjena u obrazloženju uz Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, zakonske izmjene bile su usmjerene na ograničavanje mogućnosti sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Stupanjem na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu<sup>1</sup> (Nar. nov., br. 151/22), od 1. siječnja 2023. su znatno izmijenjeni uvjeti pod kojima poslodavci i radnici mogu sklapati ugovor o radu na određeno vrijeme.

Također, u velikoj mjeri su izmijenjene i dopunjene odredbe odredbe Zakona o radu<sup>2</sup> (u nastavku teksta: Zakon), kojima su uređeni uvjeti rada radnika koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme. Zakonske izmjene u dijelu koji se odnosi na ugovor o radu na određeno vrijeme bile su usmjerene u prvom redu na ograničavanje broja sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme. U nastavku članka upoznat ćemo se sa temeljnim zakonskim odredbama koje uređuju sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

## 2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Zakonom je određeno kako je sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme iznimka u odnosu na temeljno zakonsko pravilo prema kojem se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme.



### ističemo...

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena<sup>3</sup>.

Znači, da bi poslodavac sa radnikom sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme, potrebno je da se kumulativno (istovremeno) ostvare sljedeća tri preduvjeta:

- potreba za radom radnika (obavljanjem posla) je privremena;
- za to postoji objektivni razlog koji mora biti izričito naveden u ugovoru o radu na određeno vrijeme;
- prestanak radnog odnosa radnika je unaprijed utvrđen u ugovoru o radu na određeno vrijeme.

## 3. Ograničenje trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme



### ističemo...

Ugovor o radu na određeno vrijeme, uključujući i uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, može trajati najduže tri godine<sup>4</sup>.

Od ovog temeljnog pravila o ograničenju trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme samim Zakonom su predviđeni određeni izuzeci. Prije analize ovih izuzetaka od ograničenja trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, najprije ćemo se upoznati sa određivanjem pojma uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme.

1 Nar. nov., br. 151/22 od 22. prosinca 2022.

2 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

3 Čl. 12. st. 1. Zakona.

4 Čl. 12. st. 2. u vezi s čl. 12. st. 4. Zakona.



### 3.1. Mogućnost trajanja ugovora na određeno vrijeme dulje od tri godine

Iznimno od navedenog ograničenja trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme odnosno uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na tri godine, **Zakonom je određeno kako njihovo ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine ako je to<sup>5</sup>:**

- potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije;
- zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom, ili kolektivnim ugovorom.

Znači, u odnosu na moguće trajanje ugovora o radu duže od tri godine, zakonskim izmjenama preciznije se propisuju iznimke kada je zbog drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu). Također se kao razlog uvodi dovršetak rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova EU.

### 3.2. Izuzetak od primjene zakonskih odredbi kod stalnih sezonskih poslova

**Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove koji, sukladno čl. 16. st. 2. Zakona, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme koje se odnose na:**

- ograničenje najdužeg trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme na tri godine;
- ograničenje sklapanja najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme sa istim radnikom, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine;
- zakonsko pravilo temeljem kojeg istekom neprekidnog roka trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme odnosno uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

### 4. Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme



#### ističemo...

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu na određeno vrijeme, primjer kojeg dajemo u nastavku članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima<sup>6</sup>.

5 Čl. 12. st. 7. Zakona.

6 Čl. 12. st. 5. Zakona.

Pri tome se pod pojmom povezanih poslodavaca smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu čl. 473. Zakona o trgovačkim društvima<sup>7</sup> poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu Općeg poreznog zakona<sup>8</sup> te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa. Zakonom je određeno kako se sa istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

### 4.1. Sklapanje ugovora o radu nakon tri godine odnosno nakon tri uzastopna ugovora

Nakon isteka najdužeg roka trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme odnosno uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme od tri godine, ili tri tako sklopljena ugovora, sa istim radnikom poslodavac, odnosno povezani poslodavac može nastaviti radni odnos, ali samo sklapanjem ugovora o radu na neodređeno vrijeme.



#### ističemo...

Istekom navedenih rokova od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

### 5. Izmjene i dopune ugovora o radu koje utječu na njegovo trajanje



#### ističemo...

Zakonom je određeno kako se svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Ovakvim propisivanjem izbjegava se mogućnost da se sklapanje dodataka (ankesa) ugovora o radu na određeno vrijeme produljuje njegovo trajanje radi izbjegavanja zakonskog ograničenja njegovog trajanja od tri godine.

### 6. Objektivni razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Zakonom se određuje što se smatra objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Pri tome

7 Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00- Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11-Kazneni zakon, 152/11-pročišćeni tekst, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23 i 130/23.

8 Nar. nov., br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 42/20 i 114/22.



se postojanje objektivnih razloga, u cilju pružanja veće sigurnosti radnicima koji su izloženi prekomjernim sklapanjem uzastopnih, kratkotrajnih ugovora o radu na određeno vrijeme, sada, za razliku od prijašnjih zakonskih odredbi, veže kako uz uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme, tako i uz prvi ugovor o radu na određeno vrijeme. **Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a koji se obavezno mora navesti u samom ugovoru o radu na određeno vrijeme, smatra se<sup>9</sup>:**

- zamjena privremeno nenazočnog radnika te;
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom, ili nastupanjem određenog događaja.

### Primjer – Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme

**ABEBE d.o.o. za industriju**, Zagreb, Amruševa 322, OIB:22948488745, koje zastupa član uprave Vjeko Vjekić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i  
**Anamarija Anić** iz Zagreba, Splitska 444a, OIB:45648848443 (u nastavku teksta: Radnica),  
dana 22. studenog 2023. sklapaju sljedeći

## UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

### Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnica zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme za poslove stručnog konzultanta člana uprave za pravne poslove u razdoblju od 1. prosinca 2023. do 31. siječnja 2024.

Objektivni razlog za sklapanje ugovora na određeno vrijeme iz stavka 1. jest privremeno povećanje obujma posla kod Poslodavca u navedenom razdoblju radi izrade novog Pravilnika o radu Poslodavca, Poslovnika o radu uprave Poslodavca te drugih internih akata Poslodavca.

U slučaju da Radnica bez opravdanog razloga ne započne s radom na dan određen u članku 1. ovog Ugovora, smatrat će se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen.

### Članak 2.

Poslovi Radnice iz članka 1. ovog Ugovora obuhvaćaju osobito:

- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_;
- \_\_\_\_\_.

### Članak 3.

Poslove iz članka 1. i 2. ovog Ugovora Radnica će obavljati osobno, u punom radnom vremenu od četrdeset sati tjedno, u sjedištu Poslodavca kao glavnom mjestu rada.

Radnica obavlja posao za koji je zasnivala radni odnos sredstvima i opremom Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

### Članak 4.

Plaća Radnice se sastoji od:

- osnovne plaće;
- dodataka na plaću;
- ostalih primitaka.

### Članak 5.

Za obavljani rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, Radnica ima pravo na mjesečnu osnovnu plaću u iznosu od 2.500,00 (slovima: dvjetisućpetsto) eura, koja se isplaćuje jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

### Članak 6.

Osnovna plaća iz članka 5. ovog Ugovora uvećava se za:

- rad nedjeljom 50%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%;
- za prekovremeni rad 30%;
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom 30%;
- za otežane uvjete rada—uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod Poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika 20%.

Povećanja plaće iz stavka 1. izračunavaju se za sate rada ostvarene u pojedinim uvjetima tako da se svaki dodatak obračunava na ugovorenu odnosno osnovnu plaću, iskazuje u apsolutnom iznosu te se tako utvrđeni dodaci zbrajaju i dodaju na osnovnu plaću iz članka 5. ovog Ugovora.

U slučaju da je blagdan ili drugi dan za koji je zakonom određeno da se ne radi nedjelja, Radnica ostvaruje pravo na povećanje plaće koje je za nju povoljnije.

### Članak 7.

Uz pravo na osnovnu plaću iz članka 5. ovog Ugovora, dodatke na plaći iz članka 6. ovog Ugovora, Radnica za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca ima pravo uporabu službenog mobitela u privatne svrhe.

### Članak 8.

Radnica ostvaruje pravo na uskrnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 4. ovog Ugovora, sukladno odluci, poslovnoj politici i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

### Članak 9.

Radnica za razdoblja kada ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih Zakonom o radu (u nastavku teksta: Zakon), ostvaruje pravo na naknadu plaće u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

### Članak 10.

Puno radno vrijeme iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, a tjedni raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu.

### Članak 11.

Svakoga radnog dana Radnica ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno.

Odmor tijekom rada iz stavka 1. Radnica će koristiti u pravilu između 11:00 sati i 12:30 sati, sukladno odluci Poslodavca.

### Članak 12.

Radnica ima pravo na dnevni odmor sukladno Zakonu.

### Članak 13.

Radnica ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju određenom Zakonom, kojeg koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

**Članak 14.**

Radnica ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

**Članak 15.**

Radnica ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih u Zakonu, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

Radnica ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom, do 10 (slovima: deset) dana godišnje, sukladno odluci Poslodavca.

Radnica ostvaruje pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini, sukladno odredbama Zakona.

**Članak 16.**

Poslodavca i Radnica mogu redovito otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove propisane Zakonom.

Poslodavac i Radnica mogu otkazati ovaj Ugovor izvanrednim otkazom sukladno odredbama Zakona.

**Članak 17.**

Prilikom sklapanja ovog Ugovora Radnica je upoznata sa organizacijom rada kod Poslodavca i pravilima zaštite na radu.

**Članak 18.**

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

**Članak 19.**

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca:  
Član uprave  
Vjeko Vjekić

Radnica:

Anamarija Anić

## 7. Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme protivno odredbama Zakona

**ističemo...**

U slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno navedenim pravilima, odnosno odredbama Zakona, ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme<sup>10</sup>.

Ovakva odredba postojala je i u dosadašnjoj zakonskoj odredbi, prije zadnjih izmjena Zakona.

10 Čl. 12. st. 10. Zakona.

## 8. Uvjeti rada radnika koji rade temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme

Izmjenama i dopunama Zakona djelomično su izmijenjene zakonske odredbe koje se odnose na uvjete rada radnika koji rade temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme.

**ističemo...**

Neizmijenjene su ostale zakonske odredbe kojima je određeno kako je poslodavac, dužan radniku koji je kod njega zaposlen temeljem 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.

U slučaju da kod ovog poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom, ili drugim propisom koji ih 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<sup>11</sup>.

U slučaju da je kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na opisani način, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme 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. Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod njega sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

**ističemo...**

Kako smo naveli, navedene zakonske odredbe dopunjene su novim. Zakonom je sada određeno kako radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te su u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužni radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

11 Čl. 13. st. 2. Zakona.

**ističemo...**

U slučaju da radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 6 mjeseci.

Iznimno od navedenih novih zakonskih odredbi, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika<sup>12</sup>.

**9. Prekršaji poslodavca**

Povreda zakonskih odredbi o sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme od strane poslodavca predstavlja teži prekršaj poslodavca iz čl. 228. Zakona. Sukladno ovoj zakonskoj odredbi, novčanom kaznom od 4.110,00 do 7.960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako:

- sa radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivni razlog, odnosno ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivni razlog, ili je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine;
- sa istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekidno duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova EU, ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- sa radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove protivno odredbama Zakona.

Za isti prekršaj novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura kaznit će se odgovorna osoba poslodavca. U slučaju da su navedeni prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

**10. Zaključak**

Izmijenjene zakonske odredbe o sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme, prema intenciji zakonodavca, trebale bi olakšati sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Praksa će pokazati je li cilj zakonodavnih izmjena u ovom dijelu ostvaren. Pri sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavci moraju voditi računa o tome da za njegovo sklapanje imaju objektivni razlog koji će biti naveden i obrazložen u samom ugovoru.

Osim toga, poslodavci moraju voditi računa o ograničenju broja sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme i vremenskom ograničenju njegovog trajanja. Za postupanje poslodavaca protivno zakonskim odredbama propisane su relativno visoke novčane kazne. Također, posljedica sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme protivno zakonskim odredbama je sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme sa istim radnikom po sili Zakona.

**Literatura:**

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23);
- 2) Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Nar. nov., br. 151/22);
- 3) Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23 i 130/23);
- 4) Opći porezni zakon (Nar. nov., br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 42/20 i 114/22).

**Ne zaboravite:**

- Zakonom je određeno kako je sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme iznimka u odnosu na temeljno zakonsko pravilo prema kojem se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme.
- Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- Ugovor o radu na određeno vrijeme, uključujući i uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, može trajati najduže tri godine, osim u slučajevima propisanim Zakonom.
- Zakonom je određeno kako se svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a koji se obavezno mora navesti u samom ugovoru o radu na određeno vrijeme, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika.
- Također, pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a koji se obavezno mora navesti u samom ugovoru o radu na određeno vrijeme, smatra se obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom, ili nastupanjem određenog događaja.



<sup>12</sup> Čl. 13. st. 8. Zakona.