

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Moguš, Anita

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:977478>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-03**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Veleučilište u Karlovcu
Odjel Sigurnosti i zaštite
Stručni studij sigurnosti i zaštite

Anita Moguš

**UGOVOR O RADU NA
ODREĐENO VRIJEME**

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2016.

Karlovac University of Applied Sciences
Safety and Protection Department
Professional undergraduate study of Safety and Protection

Anita Moguš

**EMPLOYMENT CONTRACT
FOR A DEFINITE PERIOD
OF TIME**

Final paper

Karlovac, 2016.

Veleučilište u Karlovcu
Odjel Sigurnosti i zaštite
Stručni studij sigurnosti i zaštite

Anita Moguš

**UGOVOR O RADU NA
ODREĐENO VRIJEME**

ZAVRŠNI RAD

Mentor: dr.sc. Andrea Pešutić prof. v.š.

Karlovac, 2016.

ZAVRŠNI ZADATAK



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
KARLOVAC UNIVERSITY OF APPLIED
Trg J.J.Strossmayera 9
HR-47000, Karlovac, Croatia
Tel. +385 - (0)47 - 843 - 510
Fax. +385 - (0)47 - 843 - 579



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

Stručni / specijalistički
studij:.....
(označiti)

Usmjerenje:.....Karlovac,
.....

ZADATAK ZAVRŠNOG RADA

Student:..... Matični
broj:.....

Naslov:.....
.....

.....Opis zadatka:

Zadatak zadan:

Rok predaje rada:
obrane:

Predviđeni datum

.....

.....

Mentor:

Predsjednik Ispitnog povjerenstva:

PREDGOVOR

U Republici Hrvatskoj već duže vrijeme traje recesija i za radnike nepovoljna situacija na tržištu rada. U takvim uvjetima poslodavci su puno skloniji s radnicima sklapati ugovor o radu na određeno vrijeme iako ga je zakonodavac, u cilju zaštite radnika, propisao kao iznimku. Naime, rad na određeno vrijeme radnicima ne pruža egzistencijalnu sigurnost jer ne znaju do kada će raditi i primati plaću koja im je osnovni izvor egzistencije, puno teže i pod težim uvjetima im se odobravaju stambeni i drugi krediti potrebni za rješavanje većih životnih izdataka i dr. Kao mladom čovjeku pred završetkom studija i zapošljavanjem važno mi je znati pod kojim uvjetima se mogu zaposliti i raditi, a naročito koje su to situacije u kojima je poslodavcu dopušteno sklapati ugovor o radu na određeno vrijeme. Zato sam se odlučila u svom završnom istražiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

SADRŽAJ

PREGOVOR.....	II
SAŽETAK	IV
1. UVOD.....	1
1.1. Predmet i cilj rada.....	1
1.2. Izvori podataka i metode prikupljanja.....	1
1.3. Sadržaj i struktura rada.....	1
2. OPĆENITO O UGOVORU O RADU	3
2.1. Sklapanje ugovora o radu	4
2.2. Oblik ugovora.....	5
2.3. Sadržaj ugovora o radu.....	6
3. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME	7
4. UVJETI RADA NA TEMELJU UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME	9
5. ANALIZA UGOVORA O RADU	10
5.1. Preambula	11
5.2. Opće odredbe.....	11
5.3. Plaće i naknade.....	11
5.4. Troškovi i naknade	12
5.5. Radno vrijeme i godišnji odmori.....	12
5.6. Čuvanje poslovne tajne	12
5.7. Otkaz ugovora o radu.....	13
5.8. Ostala prava i obveze	13
5.9. Zaključne odredbe.....	13
6. ZAKLJUČAK	15
7. LITERATURA.....	16

SAŽETAK

U radu se daje kratak pregled zakonodavnog uređenja ugovora o radu na određeno vrijeme, posebno uvjeta za njegovo sklapanje, uvjeta rada te prava i obveza koje radnik ostvaruje na temelju takvog ugovora. Ugovor se uvijek sklapa u pisanom obliku, a iznimno se može sklopiti u usmenom obliku. U drugom dijelu rada analizira se primjer ugovora o radu na određeno vrijeme komparacijom zakonskih odredbi s odredbama analiziranog ugovora.

KLJUČNE RIJEČI

ugovor o radu na određeno vrijeme – temporary work (employment) contract

poslodavac - employer

radnik - employee

radni odnos – employment

1. UVOD

1. Predmet i cilj rada

Predmet ovog rada je ugovor o radu na određeno vrijeme.

Cilj rada je upoznavanje i bolje razumijevanje ugovora te pojedinih njegovih dijelova zbog boljeg razumijevanja njegove primjene u praksi.

1.2. Izvori podataka i metode prikupljanja

Glavni izvor podataka je Zakon o radu¹. Korištena je stručna literatura te internetske stranice. Tijekom izrade rada korištene su metoda deskripcije, metoda analize te komparativna metoda.

1.3. Sadržaj i struktura rada

Sadržajem rad obuhvaća:

- općenito o ugovoru o radu
- sklapanje ugovora o radu
- oblik ugovora
- sadržaj ugovora o radu
- uvjete za sklapanje ugovora o radu
- uvjete rada na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme
- analizu ugovora

¹ NN 93/14

Na početku govorimo općenito u ugovoru o radu. Zbog boljeg shvaćanja navedena je njegova definicija kao i definicija poslodavca i radnika.

Nakon toga slijedi sklapanje ugovora. Zakon je odredio kada poslodavac s radnikom može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme. Da bi mogao sklopiti takav ugovor radnik mora obavljati posao koji ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos.

Ugovor mora biti sklopljen u pisanom obliku, iznimno se može sklopiti usmeno, ali tada poslodavac mora izdati odgovarajuću pisanu potvrdu radniku prije početka rada.

Zakon je propisao obvezan sadržaj ugovora o radu. Pored tog sadržaja poslodavac i radnik mogu dodati podatke koji su bitni za određenu vrstu posla. Osim na Zakon o radu, za pojedine odredbe se možemo pozvati na neki drugi važeći pravilnik ili zakon.

Da bi se ugovor mogao sklopiti moraju biti zadovoljeni određeni uvjeti, opći i posebni. Navedeni su uvjeti za prestanak ugovora.

Uvjeti rada se ne smiju razlikovati s obzirom na vrstu ugovora. Radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme mora imati osigurane iste uvjete rada kao i radnik s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Kod analize ugovora naveden je sadržaj ugovora koji se nalazi na obrascima, te je uspoređen s obveznim sadržajem koji propisuje Zakon o radu.

2. OPĆENITO O UGOVORU O RADU

Ugovor o radu je ugovor kojim se poslodavac obvezuje radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik se obvezuje osobno obavljati preuzeti posao prema uputama poslodavca koje su u skladu s vrstom i naravi posla.

Poslodavac je pravna ili fizička osoba koja se obvezuje dati posao radniku i za njegov rad mu isplatiti određenu novčanu naknadu.

Zaposlenik (radnik, djelatnik i sl.) je osoba koja za poslodavca obavlja određene poslove za koje je osposobljen u skladu s potrebama poslodavca. Za obavljeni rad dobiva plaću.

Ugovorom o radu se zasniva i definira radni odnos. Cilj sklapanja ugovora je stavljanje znanja i vještina radnika na raspolaganje poslodavcu po propisanim uvjetima, uz određenu naknadu.

S obzirom na njegovo trajanje Zakon o radu razlikuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji propisuje kao pravilo i ugovor o radu na određeno vrijeme koji propisuje kao iznimku koja je dopuštena samo pod propisanim uvjetima.

Kada je unaprijed određeno vrijeme trajanja radnog odnosa, ako se odredi da radni odnos prestaje izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, tada se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako se kod sklapanja ugovora ne odredi vrijeme njegovog trajanja tada je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2.1. Sklapanje ugovora o radu

Sukladno odredbama Zakona o radu, svaki radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Smatra se da je poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu ako radnik radi posao koji ima obilježja kao posao za koji se zasniva radni odnos, osim u slučaju kada poslodavac dokaže suprotno.² Posao ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos kad radnik radi po uputama i pod nadzorom poslodavca, osobno obavlja poslove u radnom vremenu koje je navedeno u ugovoru te poslove obavlja u prostoru poslodavca ili nekom drugom prostoru koji je odredio poslodavac, a poslodavac mu za obavljeni rad isplaćuje plaću.

Ukoliko posao nema karakteristike posla za zasnivanje radnog odnosa (radnik radi samostalno neovisno o poslodavcu u vremenu koje njemu odgovara koje je neovisno o radnom vremenu, posao može povjeriti i trećim osobama) tada se ne sklapa ugovor o radu već ugovor o djelu.³

Da bi poslodavac i radnik mogli sklopiti ugovor o radu oblik i vrsta posla moraju zadovoljiti određene uvjete, koji su propisani zakonom, kako bi ugovor bio valjan.

² Čl.10. st.2. Zakona o radu

³ <http://www.radno-pravo.hr/> 09.06.2016

2.2. Oblik ugovora

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ukoliko dođe do propusta te se ugovor ne sklopi u pisanom obliku to ne utječe na valjanost i postojanje ugovora.

Kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan izdati radniku, prije početka rada, pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Potvrda treba sadržavati zakonom propisane podatke, a to su: podatci o strankama, mjesto rada, naziv posla, dan početka rada, očekivano trajanje ugovora, trajanje godišnjeg odmora, trajanje otkaznog roka, visina osnovne plaće, trajanje redovnog radnog dana ili tjedna.⁴

Smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko poslodavac s radnikom prije početka rada ne sklopi ugovor o radu ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ugovor se u pravilu uvijek sklapa u pisanom obliku. Ukoliko se taj uvjet ne zadovolji ugovor je valjan samo ako poslodavac izda potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja sadrži zakonom propisane podatke.

⁴ Čl. 15. St. 1. Zakona o radu

2.3. Sadržaj ugovora o radu

Sadržaj ugovora je propisan u čl. 15. st.1. Zakona o radu. Prema tim odredbama u ugovoru o radu obvezno se navode podatci o:

- prebivalištu, odnosno sjedištu stranaka,
- mjestu rada, ukoliko ne postoji stalno mjesto rada tada treba biti napomena da se radi vrši na različitim mjestima,
- naziv posla, kratki opis ili popis poslova,
- dan početka rada,
- očekivano trajanje ugovora, kada se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme
- trajanje plaćenog godišnjeg odmora, ukoliko se takav podatak ne može dati od izdavanja potvrde tada trebaju biti podatci o načinu određivanja trajanja godišnjeg odmora,
- otkaznim rokovima, ako se takav podatak ne može dati onda treba biti naveden način određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodatcima na plaću, razdoblje isplate,
- trajanju redovnog radnog dana, tjedna.

Za podatke o godišnjem odmoru, otkaznim rokovima, plaći i trajanju radnog dana može se uputiti na kolektivni ugovor, odgovarajući zakon ili pravilnik koji uređuje ta pitanja.

Zakonom su propisane kaznene odredbe koje se odnose kako na poslodavca tako i na radnika ukoliko sklope ugovor koji ne sadrži neki od obveznih elemenata.

3. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Za valjano sklapanje svakog ugovora trebaju postojati subjekti, valjana volja, dopustiv i moguć predmet ugovora te on treba biti u pisanom obliku ako je tako propisano ili unaprijed dogovoreno.

Za valjano sklapanje ugovora o radu moraju biti ispunjeni i dodatni opći uvjeti, a mogu biti propisani posebni uvjeti.

Opći uvjeti su:

- najniža dob tj. najmnje navršenih 15 godina života
- za maloljetnike od 15 do 18 godina života da radnik nije na obveznom osnovnom obrazovanju.

Posebni uvjeti se odnose na specifična znanja, zdravstvene uvjete i stručni ispit. Oni su određeni propisima, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Ugovor o radu se u pravilu sklapa na neodređeno vrijeme, ali postoje iznimni slučajevi kada Zakon dopušta sklapanje ugovora na određeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme se sklapa kada je vrijeme prestanka radnog odnosa unaprijed određeno, kada radni odnos završava izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ukupno vrijeme trajanja svih uzastopnih ugovora o radu, uključujući prvi ugovor, ne smije biti neprekinuto ne duže od tri godine. Prekid je dozvoljen ukoliko dođe do potrebe za zamjenom prijevremeno ne nazočnoga radnika ili iz nekih drugih objektivnih razloga koji su određeni zakonom ili dozvoljenikolektivnim ugovorom. To se ne odnosi

na prvi sklopljeni ugovor. Prekidi radnog odnosa koji su kraći od 2 mjeseca ne smatraju se prekidom razdoblja od 3 godine.

Izmjene ili dopune ugovora koje bi utjecale na produljenje ugovorenog roka smatraju se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Može se zaključiti da za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, osim općih uvjeta za valjanost svih ugovora postoji i određena minimalna životna dob koju osoba koja se prima u radni odnos treba zadovoljiti da bi ugovor bio valjan, odnosno da bi se uopće mogao sklopiti. Osoba treba biti zdravstveno sposobna za rad te imati potrebno stručno znanje za određeni posao. Da bi se sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme, razdoblje u kojem se određeni posao treba izvršiti mora biti ograničeno.

4. UVJETI RADA NA TEMELJU UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Poslodavac je dužan radnicima s ugovorom o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radnicima s kojima je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, koji imaju ista ili slična znanja i vještine te obavljaju iste ili slične poslove.

Ukoliko poslodavac nema zaposlenog radnika s istim ili sličnim znanjima i vještinama na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ali ima zaposlenika koji obavlja iste ili slične poslove kao i zaposlenik s ugovorom o radu na određeno vrijeme, tada je poslodavac dužan radniku s ugovorom o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete rada uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom. Uvjeti rada iz kolektivnog ugovora ili drugog propisa koji obvezuju radnika se također odnose na radnika s ugovorom o radu na neodređeno koji obavlja slične poslove, ima slična znanja i vještine kao i radnik s ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisima ne postoje utvrđeni uvjeti rada radnika s ugovorom o radu na određeno vrijeme kod poslodavca koji nema zaposlenog radnika s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme koji obavlja slične poslove i ima ista ili slična znanja i vještine, tada je poslodavac dužan radniku s ugovorom o radu na određeno vrijeme osigurati primjerene uvjete rada.

Kada su radnici zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavac ih je dužan obavijestiti o vrstama posla za koje bi mogli kod njega sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Dužan im je omogućiti obrazovanje i usavršavanje pod istim uvjetima kao i radnicima s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.⁵

⁵ Čl. 13. Zakona o radu

5. ANALIZA UGOVORA O RADU

Zakonom je određen sadržaj ugovora o radu. Osim u Zakonu o radu podatke o trajanju godišnjeg odmora, otkaznog roka, plaći i naknadama, trajanju redovnog radnog dana ili tjedna možemo pronaći u kolektivnom ugovoru, odgovarajućem zakonu, drugom propisu ili pravilniku o radu kojim su uređena ta pitanja.

Analizirani ugovor o radu na određeno vrijeme sadrži:

- uvodni dio (preambulu)
- opće odredbe
- plaće i naknade
- troškovi i naknade
- radno vrijeme i godišnji odmor
- čuvanje poslovne tajne
- otkaz ugovora o radu
- ostala prava o obaveze radnika i poslodavca
- zaključne odredbe.

5.1. Preambula

U preambuli se navode podaci o poslodavcu (tvrtka i OIB), njegovom sjedištu i zastupniku, podaci o radniku (ime, prezime i OIB) i njegovom prebivalištu što je u skladu s odredbama čl.15.st.1. t.1. Zakona o radu, te datum sklapanja ugovora, što nije obveza iz Zakona o radu, ali je u skladu s pravilima ugovornog prava.

5.2. Opće odredbe

Ovdje se kod ugovora o radu na određeno vrijeme navodi vremenski period na koji se sklapa ugovor. Stranke mogu ugovoriti i probni rad. Potrebno je navesti podatke o mjestu gdje će radnik obavljati rad te dan početka rada.

Propisano je da svaki ugovor mora sadržavati osnovne podatke o strankama, mjestu rada, danu početka rada. Sukladno je Zakonu o radu.

5.3. Plaće i naknade

Određuje se visina bruto plaće koju će zaposlenik dobiti za svoj rad koja se isplaćuje jednom mjesečno, najkasnije do 15-og u mjesecu. Plaća se isplaćuje za prethodni mjesec.

Ukoliko radnik radi na blagdane, nedjeljom, u otežanim uvjetima rada ili prekovremeno tada ostvaruje pravo na povećanu plaću u dogovorenom iznosu.

Plaća i ostala primanja su propisani Zakonom o radu kao obvezni sadržaj ugovora, ali se podaci o njoj mogu nalaziti u kolektivnom ugovoru ili odgovarajućem pravilniku. Visinu plaće ugovaraju poslodavac i radnik, ali je posebnim zakonom određen minimalan iznos plaće.

5.4. Troškovi i naknade

Ukoliko zaposlenik odlazi na putovanja unutar zemlje ili u inozemstvo ostvaruje pravo naknade troškova u visini propisanoj zakonom.

Zakon o radu ovu stavku ne navodi kao obavezan sadržaj ugovora.

5.5. Radno vrijeme i godišnji odmori

Radni odnos može biti zasnovan na punom ili nepunom radnom vremenu. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Rad može obavljati jednokratno ili dvokratno, ovisno o zahtjevu poslodavca. Određuje se vrijeme početka i završetka radnog dana.

Tijekom rada svaki zaposlenik ostvaruje pravo na dnevni odmor (30 minuta), tjedni odmor (24 sata), godišnji odmor (4 tjedna u godini dana).

Zakonom je određen broj radnih sati u jednom danu. Poslodavac određuje vrijeme početka i završetka radnog dana koje ne smije biti dulje od osam sati. Također određuje dali se radi jednokratno ili dvokratno. Svaki radnik ima pravo na godišnji odmor.

Ova stavka je sukladna Zakonu o radu.

5.6. Čuvanje poslovne tajne

Tijekom rada kod poslodavca, ali i nakon prestanka rada radnik se ugovorom obvezuje na čuvanje poslovnih tajni. Zakonom o tajnosti podataka, općim aktom trgovačkog društva, ustanove ili druge pravne osobe određeno je koji podatci su poslovna tajna.

Nije određeno Zakonom o radu kao sadržaju ugovora, ali poslodavac i radnik mogu ugovorit ovu stavku ako je to potrebno s obzirom na narav i vrstu posla.

5.7. Otkaz ugovora o radu

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje važiti istekom vremena na koje je sklopljen ili prestankom razloga zbog kojega je sklopljen.

Ukoliko se odredi da se ugovor može otkazati prije isteka vremena tada je potrebno odrediti otkazni rok.

Određeno je kao sadržaju ugovora o radu i sukladno je odredbama Zakona o radu.

5.8. Ostala prava i obveze

Ukoliko radnik nastavi raditi kod poslodavca nakon isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme ili je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu, smatra se da je tada sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Nije propisano kao obvezni sadržaj ugovora.

5.9. Zaključne odredbe

U zaključnim odredbama se navodi sud koji je nadležan u slučaju spora, dan stupanja ugovora na snagu te u koliko je primjeraka sastavljen ugovor i koliko primjeraka zadržava koja stranka.

Nije propisano kao obvezni sadržaj.

Zakonom su određeni dijelovi ugovora. Stavke poput visine plaće, kako će radno vrijeme biti raspoređeno, trajanja godišnjeg odmora, čuvanja poslovne tajne, otkaznog roka, ostalih prava i obaveza, te zaključne odredbe određuju poslodavac i radnik međusobno. One mogu biti sadržane u kolektivnom ugovoru ili nekom drugom pravilniku ili zakonu.

Sukladno zakonu svaki ugovor treba sadržavati osnovne podatke o poslodavcu i radniku, visinu plaće, trajanje radnog vremena i godišnjeg odmora, otkaz ugovora o radu.

Iako nije određeno kao obvezni sadržaj stranke mogu ugovoriti troškove i naknade za službena putovanja, pristanak radnika na čuvanje poslovne tajne, ostala prava i odredbe, zaključne odredbe.

6. ZAKLJUČAK

Iz ugovora o radu proizlaze određena prava i obveze, kako za poslodavca tako i za radnika, kojih se oni trebaju pridržavati.

Zakon je dozvolio iznimke kada se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, npr. kada postoji neki radni pothvat koji se izvodi kroz određeno vremensko razdoblje ili dok postoji potreba za određenom radnom snagom.

Ugovor se uvijek sklapa u pisanom obliku. Ukoliko se taj uvjet ne zadovolji pa se ugovor sklopi u usmenom obliku ugovor je svejedno valjan, a poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja sadrži zakonom propisane podatke, a to su podaci koje mora sadržavati i sam ugovor o radu .

Za sklapanje ugovora postoji određena minimalna životna dob koju osoba koja se prima u radni odnos treba zadovoljiti da bi ugovor bio valjan, odnosno da bi se uopće mogao sklopiti. Osoba treba biti zdravstveno sposobna za rad te imati potrebno stručno znanje za određeni posao.

Zakonom je određen sadržaj ugovora o radu. Razlika sadržaja ugovora o radu na određeno vrijeme od onog na neodređeno vrijeme ja ta što ugovor o radu na određeno vrijeme mora imati naveden period trajanja ugovora. Ukupno vrijeme trajanja uzastopnih ugovora ne smije biti duže od tri godine neprekinuto, a ako se sklapa samo jedan ugovor o radu na određeno vrijeme (ne više njih uzastopno) za njega nije propisano najduže trajanje.

Zakonom su propisane kaznene odredbe koje se odnose kako na poslodavca tako i na radnika ukoliko sklope ugovor koji ne sadrži neki od obveznih elemenata.

Bez obzira na vrstu ugovora poslodavac radniku treba osigurati iste uvjete rada.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika o vrsti posla koju radi te mu omogućiti daljnje obrazovanje i usavršavanje.

7. LITERATURA

1. Cvitanović I., Gović-Penić I., Novaković N., Rismondo M.: "Aktualnosti u radnim odnosima-2015.", Grafički zavod Hrvatske; Zagreb, 2015., ISBN 978-953-7812-76-8
2. Zakon o radu, NN 93/14
3. <http://www.pravos.unios.hr/> 08.06.2016
4. <http://www.radno-pravo.hr/> 09.06.2016