

Rad na određeno vrijeme, rad u nepunom radnom vremenu i sezonski rad

Vesna Šiklić Odak*

Autorica se u ovom radu bavi izmjenama i dopunama odredbi Zakona o radu koje se odnose na redefiniranje već propisanih oblika rada, koja po svom karakteru i određenoj specifičnosti spadaju u atipične oblike zapošljavanja, s obzirom da su različiti od zapošljavanja temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom. Daje se pregled zadnje Novele ZOR-a, koje je donio Hrvatski sabor dana 16. 12. 2023. godine., odnosno pregled redefiniranih odredbi ZOR-a koje se odnose na zapošljavanje temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme, ugovora o radu s nepunim radnim vremenom i ugovora o sezonskom radu.

1. Uvodno

Od 1. siječnja 2023. godine primjenjuju se odredbe Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu (u daljnjem tekstu: Novela ZOR-a).¹ Obzirom da je Zakon o radu (daljnjem tekstu: ZOR)² najvažniji opći propis o radu koji propisuje prava i obveze individualnih i kolektivnih radnih odnosa u Republici Hrvatskoj, radi prilagodbe suvremenim okolnostima i novim standardima obvezujućih pravnih akata Europske unije, Novelom ZOR-a usklađene su odredbe ZOR-a s novim EU direktivama i kojom su, između ostalog, redefinirane odredbe ZOR-a koje se odnose na atipične oblike rada poput rada na određeno vrijeme, rada u nepunom radnom vremenu, i sezonskog rada. Također je potrebno istaknuti da je redefiniranje radnog zakonodavstva zahtijevala i provedba mjera utvrđenih Nacionalnom razvojnom strategijom do 2030. godine³, kao hijerarhijski najvišim nacionalnim aktom strateškog planiranja, Nacionalnim planom za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje za razdoblje od 2021. do 2027. godine⁴, kao srednjoročnim aktom strateškog planiranja te provedba ciljeva zadanih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021. – 2026.⁵ – u daljnjem tekstu: NPOO, kao važnom strateškom dokumentu RH za unaprjeđenje radnog zakonodavstva.

Kod sklapanja ugovora o radu za navedene atipične oblike rada javlja se problem nestabilnosti, nesigurnosti i nejednakosti u priznavanju prava radnicima u odnosu na radnike koji su svoj radni odnos zasnovali ugovorom o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, pa se Novelom ZOR-a nastojao riješiti taj problem. Osim navedenog, kako ne traže svi radnici stalni posao sa punim radnim vremenom i sve veći broj njih želi da uspostavi ravnotežu između privatnog i profesionalnog života kroz rad sa nepunim radnim vremenom

(roditelji, starije osobe) ili radom na određeno vrijeme i sezonskim radom (mladi ljudi), cilj redefiniranja odredi ZOR-a takvih oblika rada je i povećanje fleksibilnosti tržišta rada, povećanje zapošljivosti i stvaranja novih radnih mjesta, uz istovremeno izjednačavanje i poboljšavanje uvjeta rada radnika zaposlenih temeljem atipičnih oblika ugovora o radu.

Stoga se nastavno daje pregled osnovnih karakteristika redefiniranih odredaba ZOR-a koje se odnose na atipične oblike rada, poput rada na određeno vrijeme, rada u nepunom radnom vremenu i sezonskog rada utvrđenih Novelom ZOR-a, koja je donesena na sjednici Hrvatskog sabora dana 16. prosinca 2022.

2. Rad na određeno vrijeme

Poseban problem koji se nastojao riješiti Novelom ZOR-a jest problem iznimno visokog udjela ugovora o radu na određeno vrijeme u ukupno sklopljenim ugovorima, a osobito udjela takvoga rada koji se obavlja na temelju ugovora sklopljenih za vrlo kratko trajanje, što je dodatno aktualizirano i širokim mogućnostima sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, prema ranije važećoj odredbi čl. 12. st. 3. ZOR-a bilo je propisano da ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Radnici u takvim okolnostima nisu smatrali svoj radni odnos kvalitetnim jer su bili izloženi dugotrajnoj neizvjesnosti i nemogućnosti planiranja života i obitelji, na što je ukazalo i istraživanje koje je proveo Hrvatski zavod za zapošljavanje u suradnji s agencijom Promocija plus d.o.o., u travnju 2021.

Nadalje, kako su Direktivom Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme ugovori o radu na određeno vrijeme propisani kao iznimka od pravila o zapošljavanju na neodređeno vrijeme, Novelom ZOR-a naglašava se iznimnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme i propisuju objektivni razlozi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.

U nastavku se daje pregled izmijenjenih i dopunjenih odredaba ZOR-a o radu na određeno vrijeme.

* Vesna Šiklić Odak, dipl. iur., Ministarstvo pravosuđa i uprave, Zagreb

¹ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN, br. 151/22)

² Zakon o radu (NN, br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22)

³ Nacionalna razvojna strategija do 2030. godine (NN, br. 13/21)

⁴ Vidi: https://razvoj.gov.hr/UserDocImages/Istaknute%20teme/Sustav%20strate%C5%A1kog%20planiranja%20i%20upravljanja%20razvojem%20Republike%20Hrvatske/Dopune//Popis%20va%C5%BEe%C4%87ih%20akata%20strate%C5%A1kog%20planiranja_30_6_2022.pdf

⁵ Vidi: <https://vlada.gov.hr/UserDocImages/Vijesti/2021/srpanj/29%20srpnja/Plan%20oporavka%20i%20otpornosti%2C%20srpanj%20>

2.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme sukladno Noveli ZOR-a

Novelom ZOR-a izmijenjen je čl. 12. st. 1. i 2. ZOR-a, na način da se **ugovor o radu može iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, u najdužem trajanju od tri godine.**

Dakle, ugovor o radu na neodređeno vrijeme je pravilo, dok se ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa samo u iznimnim slučajevima. To znači da će poslodavac moći zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako postoje objektivni razlozi za privremenost posla. **Pod objektivnim razlogom (prema izmjenama st. 3. čl. 12. ZOR-a) koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.** Na taj način se ograničava poslodavac da, kad god to zaželi, sklapa ugovore o radu na određeno vrijeme.

Nadalje, da bi se spriječila zlorporaba u korištenju takvog oblika zapošljavanja, st. 4. istog članka ZOR-a propisuje **da poslodavac s 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.**

Dakle, za razliku od do sada važeće odredbe ZOR-a, po kojoj se postojanje objektivnih razloga, kao i ograničenje ukupnog trajanja ugovora o radu vrijeme na tri godine nije vezalo uz prvi ugovor o radu na određeno vrijeme, **sada se ograničenje ukupnog trajanja ugovora o radu veže uz sva tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme.**

U cilju pružanja veće sigurnosti radnicima koji su izloženi prekomjernim sklapanjem uzastopnih, kratkotrajnih ugovora o radu na određeno vrijeme, izmijenjenim čl. 12. st. 5. ZOR-a definira se što se podrazumijeva pod **uzastopno sklopljenim ugovorima o radu te se propisuje da se pod istim smatraju 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.**

Pri tome se novim čl. 12. st. 6. ZOR-a **definira pojam „povezani poslodavci“** te se pod tim pojmom, smatraju **poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.**

U odnosu na moguće trajanje ugovora o radu duže od tri godine, preciznije se propisuju **iznimke zbog drugih objektivnih razloga, pri čemu se kao takav uvodi dovršetak rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije** te bi po novoj odredbi čl. 12. st. 7. ZOR-a, iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smjelo biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom (npr. priroda posla u pojedinoj djelatnosti ili trajanje mandatnog razdoblja) ili kolektivnim ugovorom (npr. potreba rada na projektu).

Nadalje, **mogućnost ponovnog sklapanja ugovora o radu poslodavca s istim radnikom uvjetuje se protekom razdoblja od najmanje šest mjeseci nakon prestanka ugovora o radu koji je bio sklopljen na tri godine**, odnosno posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora o radu, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine. Uzimajući u obzir specifičnost i značaj sezonskog obavljanja poslova, u odnosu na ugovore o radu koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za posao koji se obavlja sezonski, za takvu vrstu ugovora isključuje se primjena propisanih ograničenja pri sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme.

Nadalje, prema novom čl. 12. st. 10. ZOR-a, ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Tako bi se npr. smatralo da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko bi poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme za razdoblje duže od tri godine (ukoliko nisu ispunjeni uvjeti za sklapanje ugovora o radu na vrijeme duže od tri godine) ili ukoliko bi sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa, a da za sklapanje istog ne postoje propisani objektivni razlozi.

2.2. Rad na određeno vrijeme i mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja

Čl. 13. st. 1. do 4. ZOR-a propisuju se uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno da je poslodavac dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Ako kod 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 na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Nadalje, ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Također je propisana i obveza poslodavca da je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o

poslovima za koje bi ti radnici mogli 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. Kršenje navedene odredbe od strane poslodavca ne predstavlja prekršaj, ali bi u tom slučaju radnik mogao potraživati od poslodavca ispunjenje takve obveze.

Novelom ZOR-a (u čl. 13. ZOR-a iza st. 4. dodaju se st. 5., 6., 7. i 8.) propisuju se dodatni uvjeti rada radnika zaposlenih na određeno vrijeme, odnosno mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja (rad na neodređeno vrijeme). Naime, u tom pogledu odredbe ZOR-a usklađuju se s Direktivom (EU) 2019/1152, kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja, propisujući pravo radnika koji kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada, ako je bilo ugovoreno, da zatraži sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Ujedno se propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja radniku, u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor, pri čemu se rokovi razlikuju ovisno o tome radi li se o poslodavcu koji zapošljava manje od 20 radnika ili više od toga.

2.3. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme

Prema čl. 112. ZOR-u ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen. Nadalje, prema važećim odredbama ZOR-a rad na određeno vrijeme mogao je prestati i prije utvrđenog vremena na koji je ugovor sklopljen i to izvanrednim otkazom ugovora o radu. Naime, prema čl. 116. ZOR-a poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Međutim, Novelom ZOR-a **briše se članak 118. ZOR-a**, koji je propisivao mogućnost redovitog otkaza ugovora o radu na određeno vrijeme samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Brisanjem navedene odredbe, kojom se propisivala razlika u mogućnosti redovitog otkazivanja između ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme i ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, prema kojoj se ugovor o radu na određeno vrijeme mogao redovito otkazati samo ako je to bilo predviđeno samim ugovorom usklađene su odredbe ZOR-a, koje propisuju mogućnost otkazivanja ugovora o radu od strane radnika i poslodavca.

3. Rad u nepunom radnom vremenu

Jedan od atipičnih oblika zapošljavanja je i zapošljavanje temeljem ugovora o radu na nepuno radno vrijeme. Ovisno o vrsti i obujmu posla poslodavac s radnikom može sklopiti ugovor o radu na nepuno radno vrijeme, odnosno na radno vrijeme manje od 40 sati tjedno. Institut nepunog radnog vremena uglavnom je uveden iz objektivnih razloga, uslijed vrste djelatnosti (npr. poljoprivrede, turizma, trgovine i sl.) i kada je obujam posla takav da ne zahtjeva rad u punom

radnom vremenu. Taj institut je također dvostrane prirode, jer u nekim slučajevima nepuno radno vrijeme zahtjeva poslodavac, dok u drugima sam radnik, zbog privatnih razloga.

Novelom ZOR-a izmijenjene su i dopunjene odredbe čl. 62. i 63. ZOR-a kojima se propisuju uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu, odnosno dodani su uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i mogućnost prelaska na sigurniji oblik zaposlenja te se brišu odredbe koje propisuju uvjete za dodatni rad koji su propisani u čl. 62. st. 3. ZOR-a, obzirom da je dodatni rad reguliran novim čl. 18.a, 18.b i 18.c ZOR-a.

Prema čl. 62. ZOR-a, nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

U odnosu na ostvarivanje prava iz radnog odnosa, rad u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu, odnosno ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu te se plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Također, poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Kao i kod rada na određeno vrijeme, odredbe **ZOR-a usklađuju se s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja te su u čl. 63. iza st. 4. dodani st. 5., 6., 7. i 8. propisuju pravo radnika koji u nepunom radnom vremenu kod poslodavca radi najmanje šest mjeseci i kojem je završilo razdoblje probnoga rada, ako je bilo ugovoreno, da zatraži sklapanje ugovora o radu na puno vrijeme. Ujedno se propisuje dužnost poslodavca da razmotri mogućnost sklapanja ugovora o radu na puno vrijeme, te da u slučaju nemogućnosti njegovog sklapanja, radniku u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor, pri čemu se rokovi razlikuju ovisno o tome radi li se o poslodavcu koji zapošljava manje od 20 radnika ili više od toga.**

4. Sezonski rad

U skladu s ciljevima iz NPOO, Novelom ZOR-a potpunije se uređuje sezonski rad te se uvodi definicija posla koji se obavlja sezonski, s naznakom bitnih obilježja takve vrste rada i naznakom djelatnosti u kojima se u pravilu pojavljuje. Naime, imajući u vidu obilježja stalnih sezonskih poslova koji se, prema dosadašnjim odredbama ZOR-a, obavljaju putem ugovora o radu na određeno vrijeme, bilo je nužno zbog činjenice

neprekidnosti staža osiguranja i za stalne sezonske poslove otvoriti mogućnost sklapanja ugovora trajne naravi, uz uvažavanje potreba poslodavca za specifičnom organizacijom rada i interesa radnika koji tako rade iz sezone uz sezonu. Ujedno, ranije zakonsko rješenje nije bilo fleksibilno prema radniku jer je bio onemogućen u zasnivanju drugih radnih odnosa za vrijeme sezonskog prekida rada, zbog čega je postojao rizik od neprijavljenoga rada.

Stoga se Novelom odredbi ZOR-a o sezonskom radu nastoji destimulirati sklapanje ugovora na određeno vrijeme za sezonski rad te se otvara mogućnost uređenja **ugovora o radu za stalne sezonske poslove** (na određeno i na neodređeno vrijeme), koji u većoj mjeri odgovaraju potrebama tržišta rada (mogućnost zapošljavanja sezonskog radnika kod drugog poslodavca tijekom prekida obavljanja posla; poslodavac nije obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ako prethodno o tome s radnikom sklopi pisani sporazum; obvezan dodatni sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove).

Novelom ZOR-a iznad čl. 16. ZOR-a dodan je naslov „**Ugovor o radu za stalne sezonske poslove**“ te se postojeći čl. 16. izmijenio na način:

Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove, i to na neodređeno i na određeno vrijeme.

Pod poslom koji se obavlja sezonski, smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tijekom kalendarke godine mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se razdobljima smanjuje ili potpuno nestaje.

Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklapa **ugovor o radu na neodređeno vrijeme**, radnik i poslodavac mogu dogovoriti međusobna prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskih poslova i to:

1. da zbog privremenog prekida, radnik nije u obvezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac nije u obvezi isplate plaće, odnosno naknade plaće, pri čemu radnika ne odjavljuje iz obveznih osiguranja i ostaje obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu ili
2. da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova, s radnikom sklopi **ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove**, dužan je u ugovorenom roku radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni te je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa, nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla. Iznimno, poslo-

vac neće biti obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, niti obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora, tijekom privremenog prekida u obavljanju posla, ako je na zahtjev radnika, s radnikom o tome sklopio pisani sporazum.

Nadalje, propisuje se **obvezan dodatni sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove**, pa tako ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje,
2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni,
3. roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točke 2., a koji ne može biti kraći od osam dana,
4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje.

Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose, ako ih je u skladu s preuzetom obvezom uplaćivao. Pod neopravdanim odbijanjem ponude za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni smatra se odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu u kojoj opseg prava i obveza nisu manji u odnosu na prethodno sklopljen ugovor o radu.

5. Zaključno

poboljšavanjem uvjeta rada u atipičnim oblicima zapošljavanja, sprječavanjem zlouporaba takvih ugovora o radu, posebno ugovora o radu na određeno vrijeme i sezonskom radu, postići će se bolja zaštita radnika zaposlenih u tim oblicima rada, potaknuti će se njihovo zapošljavanje te omogućiti prelazak na sigurniji oblik zaposlenja. Stoga je važeći opći propis o radu u RH, odnosno ZOR, bilo nužno i potrebno prilagoditi suvremenim okolnostima i novim standardima obvezujućih pravnih akata Europske unije, imajući u vidu razvoj suvremenog tržišta rada. Novela ZOR-a u odnosu na rad na određeno vrijeme trebala bi smanjiti nesigurnost zaposlenja, odnosno smanjiti ugovore na određeno vrijeme, posebice kod mladih radnika, po čemu je RH daleko iznad prosjeka Europske unije.

ZOR je do stupanja na snagu Novele ZOR-a omogućavao poslodavcima koji pretežno posluju sezonski da za obavljanje stalnih sezonskih poslova s radnicima sklope ugovor o radu na određeno i u slučaju sklapanja takvog ugovora bili su obveznici prijave radnika na produženo mirovinsko osiguranje i plaćanja doprinosa i nakon isteka ugovora. Zbog plaćanja doprinosa radnici nakon prestanka sezone nisu mogli raditi za drugog poslodavca i tako i izvan sezone zaraditi plaću. Sada poslodavac i radnik mogu potpisati ugovor na neodređeno vrijeme, ali se mogu dogovoriti da ga izvan sezone stave u mirovanje, ako radnik za to vrijeme može kod nekog drugog naći posao. Na taj način smanjuje se i rizik od neprijavljenog rada, odnosno rada na crno za drugog poslodavca. Radnik će stavljanjem sezonskog ugovora u mirovanje izbjeći rad na crno ako želi raditi izvan sezone, jer će moći sklopiti ugovor kod drugog poslodavca i dobivat će plaću na koju će biti plaćeni i porezi i doprinosi.