

Uzastopni ugovori na određeno i presumpcija ugovora na neodređeno

Presumpcija sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme iz članka 12. stavka 7.

Pravno pitanje

Je li obavijest o prestanku ugovora o radu na određeno vrijeme nezakonita te nastaje li temeljem članka 12. stavka 7. Zakona o radu ugovor na neodređeno vrijeme, kada je radnik radio na temelju uzastopnih ugovora na određeno vrijeme?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Rev 828/2021-2, revizija je odbijena kao neosnovana. Budući da je ukupno neprekinuto trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme trajalo manje od tri godine, a radnik nakon isteka roka nije nastavio raditi kod poslodavca, nije nastupila presumpcija iz članka 12. stavka 7. Zakona o radu o sklapanju ugovora na neodređeno vrijeme. Radni odnos je prestao istekom roka na koji je ugovor sklopljen (članak 112. stavak 1. točka 3. Zakona o radu). Sud je zaključio i da eventualna prekršajna odgovornost poslodavca ne mijenja radnopravni status radnika glede trajanja njegova radnog odnosa.

Što ovo znači u praksi

Sama uzastopnost ugovora na određeno vrijeme ne pretvara radni odnos u neodređeni. Presumpcija iz članka 12. Zakona o radu vezana je uz zakonske uvjete (osobito neprekinuto trajanje dulje od tri godine). Niti prekršajna odgovornost poslodavca sama po sebi ne dovodi do nastanka ugovora na neodređeno vrijeme.