

Zakon o radu - na određeno

Godina je 2009. donijeli smo tada novi Zakon o radu koji je trebao riješiti sve nejasnoće i nastale anomalije. Ubrzo, pet godina kasnije donosimo opet potpuno novi zakon, što nije uobičajeno i zatim ulazimo u ritam promjena ovog zakona svake tri godine. Ove ćemo godine peti puta od 2009. godine promijeniti ovaj zakon. Razlog su ponovno EU Direktive, ali i nešto važnije - NPOO. Izmjene na koje se Hrvatska obvezala Nacionalnim planom oporavka i otpornosti (NPOO) su u bitnom tri. Reguliranje rada na daljinu, platformski rad i „bolja regulacija“ ugovora na određeno vrijeme. Rad na daljinu donijela nam je korona kriza. Korona je prošla, a rad na daljinu je ponegdje ostao. Zato ga treba regulirati i to je dobro. Rad preko digitalne platforme je nužnost koju nosi tehnologija 21. stoljeća, i njega zato treba regulirati. Tehnologije ne mogu čekati pravnike i pravila, a tehnologija bez pravila i pravnika, može učiniti više štete nego koristiti. Međutim, treći važan razlog za izmjenu Zakona o radu, je tipičan „HR proizvod“. On nema veze s pandemijom ni tehnologijom. To je rad na određeno. Ono čemu na žalost zbog tog istog zakona teži svaki poslodavac u prve tri godine sa svakim radnikom. Bolja regulacija, kako najavljuje Ministarstvo, znači više ograničenja za poslodavca. Ako se može otežati poslodavcu ta vrsta ugovora, to je bolja regulacija. Jeli nam takav pristup do sada dao rezultate? Nije. U Hrvatskoj se kontinuirano pokušava smanjiti broj ugovora na određeno. Svi se slažu da tako i treba. Radnici žele sigurne i duge poslove. Poslodavci žele stabilnu radnu snagu na koju će se dugoročno osloniti. Banke žele sigurne platiše/korisnike kredita sa jamčenim radnim mjestom. Država želi što manje prekida radnih odnosa, prijava na zavod, plaćanja naknada. Svi žele isto posljednjih 20 godina, a ipak ne mogu postići taj cilj. Što može biti pogrešno? Cilj nije pogrešan, oko cilja se slažemo. Ostaje jedino metoda.

Kroz sve ovo vrijeme jedine metode za smanjenje rada na određeno koje stalno ozakonjujemo su sila i restrikcija prema poslodavcima. Jedna od njih je i dokazivanje da je to dopušteno samo kad je „opravdano“. Što je kada opravdano i zašto, odgovor je nedokučiv. Propisati zakonom ono što zapravo nećemo i ne možemo provoditi nije neka posebna vijest. Ipak, ako ne možemo restrikcijom postići cilj, treba razmisliti o promjeni metode. Suprotno od toga je stimulacija i otvaranje opcija na izbor. Da bi znali kako stimulirati poslodavca na neodređeno, preduvjet je utvrditi zašto poslodavci odbijaju ugovore na neodređeno. Odbijaju iz razloga jer ne mogu sa sigurnošću izaći iz tog ugovora svojom voljom, kako su i ušli u taj ugovor. Poslodavci ne žele neodređeno, jer se kod prestanka potreba za radnikom riskira odlazak na sud. Kad prosječan poslodavac mora sklopiti ugovor koji kod otkaza može završiti na sudu, tada on ne sklapa takav ugovor. Završiti na sudu ne znači doći na sud, to znači da neće moći otići sa suda i to godinama. Poslodavac ima pravo samostalno donijeti odluku kad ima potrebu za radnikom. Ali, kad on više nema potrebu za tim radnikom, to će za njega odlučiti sud. Zvuči nelogično, nepravedno i neprovedivo. Što smo u Zakonu o radu do sada učinili da riješimo jedini uzrok radi kojeg poslodavci odbijaju sklapati ugovor na neodređeno. Ništa, i dalje vjerujemo da je sud brz i da to neće biti problem. Jedino poslodavci u to ne vjeruju, a oni odlučuju kakav će ugovor ponuditi. Postoje zakoni koji žele biti jači od logike i pravde. Takvi zakoni niti ne teže biti provedivi. Kome se takav zakon ne sviđa, neka se ne upušta u primjenu tog zakona, neka ne sklapa ugovor na neodređeno. Poslodavci su ispravno shvatili zakon i zato izbjegavaju ugovore na neodređeno. Kad ne možemo izmijeniti takav zakon idemo (legalno) izbjeći zakon. Tako imamo stalni izazov ili sustavnu pogrešku za sve buduće Zakone o radu i ugovore na neodređeno.

Tko je prvi počeo prije 20-tak godina? Prvo su počeli sudovi. Suditi sporo. Rizik poslodavca na sudu treba biti jel u pravu ili u krivu, u fer roku. Ako mu sud ne želi reći jel u pravu ili u krivu godinama, onda je to drugi, novi rizik koji dobar poslodavac ne prihvaća. On ne želi biti ovisan o riziku na koji ne može utjecati godinama, a nosi kamate i troškove. On ne želi prihvatiti da je uvijek sve nejasno, da su šanse podjednake i da se ne zna kad će biti gotovo. Iza toga stoji rizik od isplate svih zaostalih bruto plaća, s kamatom za sve mjesece, vraćanje na posao. Sudimo se godinama, a ne mjesecima. Tako je čak i sada kad svaki poslodavac traži radnike, želi radnike, a nema radnike. Čak i sada se boji ugovora na neodređeno, jer ne zna što nosi sutra. Boji se suda. Boji se godina i troškova koji tada slijede. Radni sporovi su regulirani da nitko nije kriv što traju godinama. Štetu od toga imaju i radnik i poslodavac. Radnik koji ne zna bi li radio drugdje ili će ga sud vratiti. Postaje nepoželjan za novog poslodavca, jer je u sporu sa prošlim. Poslodavac ne zna jel dao otkaz ili nije. Sud nema štetu, ali niti korist. To obično prolazi u formi *svejednomije* stanja. Sud će reći tako je kako je, jer ne može se. Malo nas je, posla puno, nemamo uvjete, stranke nisu disciplinirane. Argumenata raznih na izbor.

Zakonodavac se kroz Zakon o radu trudi da to ne vidi. Bilo bi dobro da želi vidjeti, jer bi nešto i promijenio, ali ne želi. Zakonodavac tako nikad nije otvorio pitanje zašto zapravo poslodavci zadnjih 20 godina forsiraju ugovore na određeno. Možda i je potihio, i zaključio da je to sudbena vlast i da on s tim nema ništa. Ipak, zaboravio je da sudbena vlast sudi na temelju onog što on zakonodavac propisuje. Da se upravo on miješa svojim dobrim ili lošim zakonom u sudbenu vlast. Nekad, do 2005. godine imali smo 5 posto ugovora na određeno i poslodavci do tada nisu težili ugovorima na određeno. Zatim su sudovi počeli na temelju zakona odlučivati godinama tko je u pravu nakon otkaza i sve je krenulo kako je jedino i logično, u smjeru ugovora na određeno.

Rješenje može biti propisati otkaz kod tzv. „viška“ na način da poslodavac pri otkazu odmah ima pravo odabrati uvećanu otpremninu kao kompenzaciju za sudsko ispitivanje opravdanosti njegove odluke. Kolika treba biti uvećana otpremnina za to pravo zakonodavac može lako utvrditi, a cilj je da bude korektna prema radniku. To je tada pravo, a ne obaveza poslodavca, što znači da poslodavac može izabrati i jeftiniji otkaz sa rizikom suda. Ovako bi se skinuo problem poslodavcu da mora silom zakona riskirati, ako ide na ugovor na neodređeno. Njegov rizik će tada biti dobrovoljan. Time se izbjegava agonija suda kao nužnost i ponovno se afirmira ugovor na neodređeno, a što je jedini ugovor koji svaki radnik i poslodavac žele kad ima posla i nedostaje radnika. A, to je sada.

Imamo li za bolja rješenja volje i interesa, pitanje je. Za sada držimo destruktivnu tradiciju, ako sila zakona nije bila dovoljna, treba pojačati silu zakona. Poslodavci će na to odgovoriti svojom silom, neće sklapati takve ugovore. Uz to će odgovoriti još „jačim“ prigovorom na zakon, ali neće ponuditi prijedlog rješenja. Nudimo silu i prigovore na silu. Za rješenja treba više truda. U izboru između više truda i manje truda, lakše je ići u smjeru manje truda. Ovdje je to smjer, idemo propisati silom još ograničenja sa idejom da će možda poslodavci popustiti i konačno početi ugovarati na neodređeno. Što ako ne popuste?

Miće Ljubenko

<https://www.poslovni.hr/hrvatska/ove-cemo-godine-peti-put-od-2009-promijeniti-zakon-o-radu-4340949>