



HRVATSKI SABOR
KLUB ZASTUPNIKA SDP-a

Zagreb, 19. lipnja 2017.

PREDSJEDNIKU HRVATSKOG SABORA

Na temelju članka 196. stavak 2. Poslovnika Hrvatskog sabora na Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima, **P. Z. E. br. 59**, Klub zastupnika SDP-a podnosi sljedeće amandmane:

I. Na članak 23.

U članku 74. stavak 5. mijenja se i glasi:

"(5) Godišnjom kvotom za zapošljavanje državljana trećih zemalja može se utvrditi kvota dozvola za sezonski rad do 90 dana i kvota dozvola za sezonski rad do šest mjeseci, samo u slučaju ako među registriranim nezaposlenim osobama poslodavac ne može pronaći odgovarajuću osobu".

Obrazloženje:

Člankom 24. Konačnog prijedloga Zakona propisuje se mogućnost da se godišnjom kvotom za zapošljavanje državljana trećih zemalja utvrđuje kvota dozvola za sezonski rad do 90 dana i kvota dozvola za sezonski rad do šest mjeseci, bez obzira ima li među nezaposlenim osobama odgovarajuće osobe koju bi poslodavac mogao zaposliti na sezonskim poslovima. Iz stupilacije navedene odredbe proizlazi da se Godišnjom kvotom, može ali i ne mora utvrditi dozvola za sezonski rad, što podrazumijeva vrlo fleksibilan način ulaska strane radne snage na hrvatsko tržište rada, za poslove za koje je moguće pronaći radnu snagu među nezaposlenim osobama iz RH. Navedeni prijedlogom se u cilju zaštite nezaposlenih osoba osigurava mogućnost zapošljavanja stranih sezonaca samo ako poslodavac među nezaposlenim osobama ne može pronaći radnike. U protivnom se dozvoljava preširoko otvaranje tržišta rada Hrvatske državljanima trećih zemalja, što će posljedično utjecati na smanjenje radnih standard hrvatski državljana.

Takav prijedlog je u skladu sa točkom 23. Preambule Direktive u kojoj se jasno upućuje na potrebu da države članice imaju mogućnost provjere koja bi pokazala može li se određeno radno mjesto popuniti s domaćeg tržišta rada, i na taj način ograničiti zapošljavanje sezonskih radnika koji su državljani trećih država.

II. Na članak 24

U članku 75.a dodaje se novi stavak 1. koji glasi:

"(1) Sezonski rad radnika trećih zemalja dozvoljen je kod poslodavaca koji pretežno posluje sezonski, za obavljanje stalnih sezonskih poslova, tijekom kojih razina potrebne radne snage znatno nadilazi onu potrebnu za uobičajeno tekuće poslovanje."

Stavci 1-11. postaju stavci 1-12.

Obrazloženje:

Prema članku 2. st. 2. Direktive o zapošljavanju sezonskih radnika ostavljena je mogućnost državama članicama da prilikom prenošenja ove Direktive utvrde one sektore zaposlenja koji uključuju sezonske djelatnosti.

U točki 13. Preambule Direktive propisano je da bi prilikom prenošenja ove Direktive, države članice trebale, prema potrebi nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, navesti one sektore zaposlenja koji uključuju djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba. Djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba obično su značajne za sektore kao što su poljoprivreda i hortikultura, posebno za vrijeme sjetve ili žetve, ili turizam, posebno za vrijeme godišnjih odmora.

U cilju ograničavanja zapošljavanja sezonskih radnika iz trećih država (za pretpostaviti je da će to biti državljani države iz susjedstva) i usklađivanja terminologije s ostalim propisima RH u tom području, bilo bi logično da se ovim prijedlogom zakona jasno definiraju djelatnosti koje se smatraju sezonskima. Naime, prema ZOR-u moguće je sklopiti ugovor o radu za sezonske poslove samo ako poslodavac posluje sezonski, na koji način je ograničen krug poslodavaca koji mogu sezonski zapošljavati državljane RH. u odnosu na državljane trećih zemalja nema takovog ograničenja, pa je za pretpostaviti da se time otvara širok prostor za zloupotrebu korištenja strane radne snage pod krinkom sezonskog zapošljavanja, čime će se u potpunosti narušiti korištenje takvog oblika ugovora za radnike iz RH. Osim toga, to će posljedično negativno utjecati na smanjenje standarda u uvjetima rada u sezonskom zapošljavanju i na štetu radnika iz RH otvara se prostor stranoj nisko plaćenju radnoj snazi.

Stoga, s obzirom da na to upućuje i sama Direktiva bilo je nužno, nakon prethodnog savjetovanja sa socijalnim partnerima, točno propisati djelatnosti koje se smatraju sezonskima u kojima će poslodavcima biti moguće zapošljavati radnike iz trećih zemalja, a sve u skladu sa člankom 2.st.2. Direktive. S obzirom da to nije učinjeno, predlaže se definicijom jasno ograničiti mogućnost zapošljavanja sezonskih radnika iz trećih zemalja tako što bi se sezonske djelatnosti definirale na način kako je to učinjeno u ZOR-u.

III. Na članak 24.

U članku 75a stavak 3. dopunjuje se točkama 1. i 2. koje glase:

"1. u evidenciji nezaposlenih osoba nema na raspolaganju odgovarajuće osobe koja bi se mogla zaposliti na upražnjenom radnom mjestu."

2. je poslodavac podmirio, odnosno regulirao podmirenje obveza po osnovi poreza i doprinosa prema posebnim propisima o porezima i doprinosima."

Točke 1-6 postaju točke 3-8.

Obrazloženje:

Ovim se prijedlogom osigurava radno mjesto državljanima RH, te se onemogućava zapošljavanje stranaca kod poslodavaca koji uredno ne ispunjavaju svoje obveze prema državi i radnicima. Navedena odredba je u skladu sa članom 8.st.3. Direktive, s obzirom da je navedenom odredbom Direktive predviđeno da države članice mogu provjeriti mogu li dotično upražnjeno mjesto popuniti državljani dotične države članice ili drugi građani Unije ili državljani trećih zemalja koji zakonito borave u toj državi članici te u tom slučaju mogu odbori zahtjev.

S obzirom da bi temeljem navedene odredbe Direktive Hrvatska u popunjavanju slobodnih radnih mjesta trebala prednost dati domaćim nezaposlenim radnicima, u cilju njihove zaštite predlaže se dopuniti ovu odredbu.

IV. Na članak 24.

U članku 75.b stavak 2. mijenja se i glasi:

"(2) Unutar roka od šest mjeseci u jednoj kalendarskoj godini sezonski radnik može jednom produžiti važenje odobrenja za sezonski rad kod istog ili drugog poslodavca, pri

čemu ukupno trajanje sezonskog rada kod svih poslodavaca ne smije trajati duže od 6 mjeseci u kalendarskoj godini".

Iza stavka (3) dodaje se stavak (4) koji glasi:

"(4) Policijska uprava iz stavka 3. ovoga članka će odbiti zahtjev za produženje boravka kada predmetno upražnjeno radno mjesto mogu popuniti državljani Republike Hrvatske ili drugi građani Unije ili državljani trećih zemalja koji zakonito borave u toj državi članici."

Stavak 4. postaje stavak 5.

Obrazloženje:

Odredbom članka 75b st.2. propisana je mogućnost da se unutar roka od 6 mjeseci produži važenje odobrenja za sezonski rad, što podrazumijeva rok unutar kojeg se može tražiti produženje, ali istom odredbom nije jasno propisano da ukupno trajanje sezonskog rada može trajati šest mjeseci.

Člankom 15. Direktive propisani su slučajevi i uvjeti mogućnosti produljenja ili obnavljanja odobrenja za potrebe sezonskog rada. Time se stavkom 6. ostavlja mogućnost državama članicama da dodatno zaštite nezaposlene osobe na tržištu rada dajući prednost pri zapošljavanju na upražnjeno radno mjesto vlastitim državljanima, državljanima drugih država članica EU-a te državljanima trećih zemalja koji zaninoto borave na području te države. I točkom 32. Preambule Direktive jasno je propisano da bi, prilikom odlučivanja o produljenju boravka ili obnovi odobrenja za potrebe sezonskog rada, države članice trebale moći u obzir uzeti stanje na tržištu rada, kako bi zaštitile domaće tržište rada.

Stoga je nužno u tom interesu da pri transponiranju Direktive Hrvatska iskoriti danu mogućnost kako bi dodatno zaštitila nezaposlene osobe na području RH.

V. Na članak 24.

U članku 75c. u stavku 2. riječi "može se ukinuti" zamjenjuju se riječima "ukinut će se".

U stavku 2. dodaje se točka 3. koja glasi:

"3. je poslodavac, u razdoblju od 12 mjeseci koji izravno prethode datumu podnošenja zahtjeva, ukinuo radno mjesto na puno radno vrijeme kako bi dobio upražnjeno mjesto koje poslodavac želi popuniti državljanima trećih zemalja kao sezonskim radnicima."

Obrazloženje:

U članku 75c propisani su slučajevi u kojima se može ukinuti odobrenje za sezonski rad. Kao jedan od slučajeva u kojima se može ukinuti odobrenje za sezonski rad predviđen je i slučaj ako poslodavac krši propise o radu, zdravstvenom ili mirovinskom osiguranju odnosno odredbe ovoga Zakona koje se odnose na rad. S obzirom da je riječ o izrazito štetno postupanju poslodavca, neprihvatljivo je da se ukidanje odobrenja za sezonski rad ostavlja samo kao mogućnost, što znači da će mjerodavno tijelo biti u poziciji procjenjivati hoće li ili ne u svakom pojedinom slučaju ukidati odobrenje za sezonski rad.

S obzirom da se iz članka 8. st. 2. Direktive može jasno zaključiti da se državama članicama ostavlja mogućnost da propišu ukidanje odobrenja u tom slučaju, nužno je uskladiti stipulaciju navedene odredbe Zakona za člankom 8.st.2. Direktive. Prema tome, iz Direktive jasno proizlazi da ako se država članica odluči za tu opciju, u tom slučaju se ukidanje ne može prepustiti procjeni nadležnog tijela, već je nadležno tijelo dužno ukinuti odobrenje za zahtjev. S obzirom da je cilj Hrvatske suzbiti rad na crno, u tom slučaju takva mjera treba djelovati odvraćajuće na poslodavca, što nije slučaj sa predloženom stipulacijom ove odredbe.

S obzirom da se člankom 8.st.4. Direktive ostavlja mogućnost državama članicama da zaštite svoje tržište rada na način da se na štetu stabilnih radnih mjesta dotične države radna mjesta popunjavaju državljanima trećih zemalja kao sezonskim radnicima, nužno je prijedlog Zakona uskladiti sa odredbom članka 8.st.4. Direktive, i na taj način zaštititi hrvatske radnike, nezaposlene osobe i općenito hrvatsko tržište rada.

VI. Na članak 32.

U članku 86. stavak 5. točka 3. mijenja se i glasi:

"3. minimalni iznosi plaće, uključujući dodatke na plaću po osnovi prava na povećanu plaću."

Obrazloženje:

Kada je riječ o plaći, iz stipulacije odredbe članka 86.st.5.podstavak 3. Zakona o strancima nije jasno definirana razina prava koja se odnosi na visinu plaće na koju ima pravo upućeni radnik. Iz dosadašnje prakse Suda EU proizlazi da se pri usporedbi plaća mora uzeti u obzir bruto plaća radnika. Sud EU ujedno je dao smjernice i u odnosu na dijelove plaće koji se ne mogu smatrati sastavnim dijelom "minimalnog iznosa plaće". Prema dosadašnjoj praksi Suda EU jasno je da dodaci na plaću koji nacionalnim

zakonodavstvom ili praksom države članice na čije je područje radnik upućen nisu određeni kao dijelovi koji se smatraju dijelom minimalne plaće i koji mijenjaju odnos između radnikove činidbe, s jedne strane, i protučinidbe koju prima, s druge strane, sukladno odredbama Direktive 96/71, ne mogu se smatrati sastavnicama minimalne plaće koju je poslodavac dužan isplatiti radniku.

Zakonom o strancima proizlazi, iako to nije jasno propisano, da se radniku osigurava najniža plaća, koja ne mora odgovarati i iznosu minimalne plaće propisane Zakonom o minimalnoj plaći u slučaju ako je proširenim kolektivnim ugovorom propisana najniža plaća radnika koja bi više odgovarala pojmu osnovne plaće, a ne iznosu minimalne plaće.

U tome smislu je potrebno jasnije utvrditi visinu plaće koja pripada upućenom radniku.

VII. Na članak 34.

Iza članka 88b. dodaje se novi članak 88c. koji glasi:

"Članak 88.c.

Odgovornost u podizvođenju"

(1) Ako strani poslodavac koji je podizvođač, radniku ne jamči prava iz članka 86. stavka 5. ovoga Zakona, za ostvarenje tih prava će uz poslodavca biti supsidijarno odgovoran izravni ugovaratelj.

(2) U smislu prethodnog stavka supsidijarna odgovornost znači obvezu koja nastaje kada izravni podizvoditelj nije u mogućnosti ispuniti prava."

Obrazloženje:

U predmetu C-60/03 *Wolff & Müller* [2004] ECR I-9553 Sud EU je utvrdio da postojanje odgovornosti u podizvođenju može biti opravdano i učinkovito sredstvo u zaštiti prava upućenih radnika propisanih Direktivom 96/71/EZ. Cilj je Direktive 2014/67/EU pojasniti u kojim slučajevima i kako države članice trebaju ili smiju implementirati taj sustav. Osnovna ideja ovoga instituta je da upućeni radnik svoj zahtjev za isplatom određenih materijalnih prava može ostvariti izravno od podugovaratelja njegovog poslodavca (pružatelja usluga). Obveze za koje će izravno odgovarati ugovaratelj, kojem je poslodavac podizvoditelj odnose se na nepodmirene neto primitke od rada koji odgovaraju minimalnoj plaći i/ili doprinose koje treba uplatiti u zajedničke fondove ili institucije socijalnih partnera ako su obuhvaćeni člankom 3. Direktive 96/71/EZ.

Kod transponiranja ove odredbe u pravni okvir Republike Hrvatske biti potrebno odlučiti hoće li Republika Hrvatska u zakonodavni okvir uvesti mogućnost odgovornosti ugovaratelja za ostvarivanje prava radnika podugovaratelja. Treba naglasiti da pojedine države članice EU-a već imaju uveden takav sustav, međutim Direktivom 2014/67/EU se sada otvara mogućnost i drugim državama da primjene sustav odgovornosti ugovaratelja. S obzirom na navedeno za očekivati je da će i ugovaratelji (koji imaju poslovni nastan u državi koja je uvala navedeni sustav) biti oprezni pri odabiru podugovaratelja, kako bi time smanjili mogućnost njihove odgovornosti za prava koja prema svojim radnicima nije ispunio podugovaratelj.

PREDSJEDNIK KLUBA
ZASTUPNIKA SDP-a

Arsen Bauk