

Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava

Na temelju članka 36. Poslovnika o radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i njegovih radnih tijela, a u skladu sa člankom 27. Poslovnika, Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava na 90. sjednici, održanoj 28. rujna 2022. godine, razmatralo je **Nacrt prijedloga Zakona o suzbijanju neprijavljenoga rada.**

Na osnovi rasprave i izjašnjavanja pojedinih članova Povjerenstva usvojeno je sljedeće

MIŠLJENJE

1. Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava podržava donošenje Nacrta prijedloga Zakona o suzbijanju neprijavljenoga rada.
2. Ovom mišljenju prilaže se izdvojeno mišljenje Hrvatske udruge poslodavaca, Nezavisnih hrvatskih sindikata i Saveza samostalnih sindikata Hrvatske.

IZDOJENO MIŠLJENJE HRVATSKE UDRUGE POSLODAVACA

Mišljenja smo kako Nacrt zakona nije dovoljno razradio kriterije za neprijavljeni rad uključujući i „lažnu samozaposlenost“, nego se više bazirao na utvrđivanju više varijanti djelomično neprijavljenog rada, putem uvođenja dvije nove evidencije rada. Uvođenje dodatnih evidencija podrazumijeva povećane troškove za uspostavu i održavanje te dodatno administrativno opterećenje poslodavcima i samozaposlenim osobama. Odredbe radnog vremena podrazumijevaju dogovor poslodavca i zaposlenika, posebno u novija vremena nedostatka radne snage, gdje se vrlo često poslodavac prilagođava zahtjevima radnika, koji su svjesni svojih prava. Tako su sve češći zahtjevi radnika za rad od kuće gdje radnik može sam rasporediti svoje radno vrijeme. Uvođenje „fiskalizacije“ na ovakvo radno vrijeme je narušavanje poduzetničke i zaposlenikove slobode te ih predlažemo brisati.

Obzirom da je prekršajna odgovornost po djelima opisanim i ovim Nacrtom Zakona već obuhvaćena i nekim drugim zakonskim propisima, postavlja se pitanje da li će poslodavac biti odgovoran po dvije zakonske osnove.

Mišljenja smo da je Zakon potrebno nomotehnički doraditi jer je u nekim dijelovima nerazumljiv pa predlažemo pojednostaviti izričaj kako bi bilo što manje dvojbi prilikom provedbe istoga. Hrvatska udruga poslodavaca uvažava dobre namjere predlagatelja

i podržava sve mjere kojima se suzbija neprijavljeni rad kao nešto što predstavlja nepoželjnu pojavu u svakom društvu, a koji predstavlja nelojalnu konkurenciju ogromnoj većini poduzetnika koji posluju sukladno pozitivnim propisima. Vjerujemo kako će kroz redovnu zakonodavnu proceduru u kojoj je trenutno Zakon, još biti prilike da se isti doradi i pojasni.

IZDOJENO MIŠLJENJE NEZAVISNIH HRVATSKIH SINDIKATA

U vezi članka 10. stavka 1. Prijedloga Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada, predlažemo izmijeniti obvezu poslodavca na plaćanje prosječne bruto plaće u Republici Hrvatskoj, a ne medijalne kako je predloženo. Naime, prosječna plaća je prihvaćeni standard koji se koristi kod raznih obračuna, kao npr. kod izračuna osnovica za obračun doprinosa za obvezna osiguranja te smo mišljenja kako je i ovdje potrebno obvezati poslodavca na isplatu prosječne plaće, a ne uvoditi medijalnu.

IZDOJENO MIŠLJENJE SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE

Članak 15.

Iako razumijemo svrhu zbog koje je odabrana ova mjera (vođenje usmjerene politike zapošljavanja, stvaranje podloga za analizu rizika mogućnosti/opasnosti od neprijavljenoga rada koja utječe na provođenje ciljanih inspekcijskih nadzora i učinkovitije postupanje prema poslodavcima koji krše propise), i dalje smatramo da se ona ne smije ostvarivati prikupljanjem osobnih podataka, a pogotovo na ovako nesrazmjernan način.

Članak 18.

Iako načelno dobro zamišljeno, ovo rješenje nije do kraja dobro razrađeno iz više razloga. Ukazujemo na činjenicu da je poslodavac podugovaratelj svom radniku dužan dati obračun neisplaćene plaće koji je ovršna isprava pogodna za izravnu naplatu. Nije jasno što će se dogoditi u situaciji kada radnik pokrene izravnu naplatu koja bude uspješno provedena. Hoće li ugovaratelj imati o tome saznanja? S druge strane, ako radnik pokrene izravnu naplatu, ali na računu nema sredstava, može li i tada tražiti isplatu dugovane plaće od ugovaratelja? Načelno nije jasno temeljem čega će radnik tražiti isplatu dugovanog iznosa od subjekta s kojim on nije ni u kakvom, jer su u odnosu samo njegov poslodavac podugovaratelj i ugovaratelj? Ne treba pri tom zaboraviti niti na mehanizam koji se aktivira prema Zakon o osiguranju radničkih tražbina, gdje je radniku zajamčena minimalna plaća. čini se kako je radniku na raspolaganju puno mogućnosti za naplatu dugovane plaće, no moguće je da na kraju nigdje ne ostvari svoju plaću u cjelini.

Kada govorimo o odgovornosti ugovaratelja, smatramo da bi ugovaratelj trebao odgovarati ne samo potraživanja na ime dospelje i neisplaćene plaće, nego i za neoporezive podatke koji prijedlogom novog budućeg općeg propisa ne spadaju u pojam plaće, naročito ako je snazi prošireni kolektivni ugovor koji je od posebne važnosti za radnike u kojima je neisplata plaća u podugovaratelju najčešća, a to je sektor građevine (što se izrijekom spominje i u obrazloženju ovog zakona). Ovo je i od materijalne važnosti s obzirom na izmjene poreznih zakona u posljednjih nekoliko godina koje su dovele do učinka da se veliki dio primitaka radnika za rad isplaćuje kroz neoporezive dodatke. Stoga predlažemo da se st.1. dopuni formulacijom: 'i primitaka koji predstavljaju naknadu troška radnika na koje radnik ima pravo u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.'

Također, predlažemo precizirati da se, zbog dugih podizvođačkih lanaca, dodatno propiše da se ugovarateljem smatraju svi ugovaratelji u lancu.

Članak 19.

Smatramo da radnik nije dovoljno zaštićen u situaciji kada podugovaratelj ne dostavi podatke, a ugovaratelj dokazuje da je poduzeo sve odgovarajuće radnje. Poslodavac koji nema namjeru isplatiti plaću, neće ni dostaviti navedene podatke ugovaratelju, te se postavlja pitanje koja je onda svrha ovog članka, osim omogućiti ugovaratelju da ne bude odgovaran? Svrha ovih članaka bi bila da radnik može ostvariti svoju tražbinu u situacijama u kojima postoji posebna ranjivost te podsjećamo da zbog toga slovensko, njemačko i nizozemsko zakonodavstvo uopće ne propisuju mogućnost oslobađanja od odgovornosti.

Stoga, predlažemo brisati članak, jer nije njegov smisao da Poanta ovog rješenja nije da ugovaratelj i podugovaratelj budu brižljivi u razmjeni podataka ili da ugovaratelj nadzire podugovaratelja u isplati plaće, nego da ugovaratelj odgovara za činjenicu da je posao podgovorio i radnicima koji za ugovaratelja taj rad obavljaju. Podredno, predlažemo da se dodatnim stavkom propišu djelatnosti na koje se mogućnost oslobađanja ne primjenjuje - npr. građevina, prijevoz itd.

Koordinator Povjerenstva

Dražen Opalić, v. r.