

Povjerenstvo za zapošljavanje, obrazovanje i usklađivanje s tržištem rada

Na temelju članka 37. Poslovnika, a u vezi članka 28. Poslovnika o radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i njegovih radnih tijela, Povjerenstvo za zapošljavanje, obrazovanje i usklađivanje s tržištem rada na 20. sjednici, održanoj 31. ožujka 2017. godine, razmatralo je Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima.

Na osnovi rasprave i izjašnjavanja pojedinih članova Povjerenstva usvojeno je sljedeće

MIŠLJENJE

1. Vlada Republike Hrvatske podržava donošenje Konačnog prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima.
2. Hrvatska udruga poslodavaca, Savez samostalnih sindikata Hrvatske, Nezavisni hrvatski sindikati i Hrvatska udruga radničkih sindikata ne podržavaju donošenje Konačnog prijedloga zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima.
3. Ovom mišljenju prilažu se izdvojena mišljenja Hrvatske udruge poslodavaca, Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, Nezavisnih hrvatskih sindikata i Hrvatske udruge radničkih sindikata.

IZDVOJENO MIŠLJENJE HRVATSKE UDRUGE POSLODAVACA

Uvodno, napominjemo kako je nužno žurno krenuti u proceduru izmjene zakona kojim se regulira rad stranaca u RH na način da se izmijeni način izdavanja radnih dozvola, odnosno kvotni sustav za zapošljavanje stranaca, državljana trećih zemalja.

Naime, jedna od bitnijih zadaća nadležnih tijela RH je omogućiti dostupnost osposobljene i stručne radne snage za tržište rada, a odluka o godišnjoj kvoti za zapošljavanje stranaca već dulje vrijeme ne rješava problem u slučaju nedostatka domaće kvalificirane radne snage za poslodavce kojima takvi radnici i trebaju. Propisani način utvrđivanja kvote je pretjerano formalan, nefleksibilan i u suprotnosti s dinamičnim tržištem radne snage. Osim toga ističemo i kako je sadašnji model donošenja odluka koncipiran na način da nema odgovornosti za donositelja odluke (dok su dionici uključeni samo putem neobaveznih mišljenja) pri čemu moguću štetu trpi poslodavac, ali i država, budući da ne ubire prihode kroz poreze i doprinose za novo zapošljavanje.

Isto tako, ne možemo, a ne primijetiti kako predložene izmjene predmetnog Zakona čine gotovo 1/2 sadržaja važećeg zakona što je protivno svim pravilima nomotehnike, budući da bi se poštivanjem istih zapravo trebao donijeti novi zakon, jer obuhvat izmjena prelazi 1/3 osnovnog teksta zakona.

U nastavku dajemo komentare i prijedloge na pojedinačne članke.

Članak 23. Konačnog prijedloga Zakona
--

Članak 23. Konačnog prijedloga Zakona u dijelu kojim se mijenja članak 74. stavak 5. glasi:

„(5) Godišnjom kvotom za zapošljavanje državljana trećih zemalja može se utvrditi kvota dozvola za sezonski rad do 90 dana i do 6 mjeseci, kao i kvota dozvola za osobe premještene unutar društva.“

Prijedlog:

Predlažemo brisati riječi : „*kao i kvota dozvola za osobe premještene unutar društva.*“

Obrazloženje:

Protivimo se prijedlogu da kvota za osobe koje su premještene unutar društva ulazi u sustav kvota godišnjih dozvola za zapošljavanje državljana trećih zemalja.

Predložena izmjena protivna je namjeri Direktive 2014/66/ EZ (kako je navedeno u t. 25. preambule Direktive), budući da ista čak predviđa i mogućnost utvrđivanja pojednostavljenih postupaka za određena društva, što predloženim izmjenama zakona uopće nije propisano.

Nadalje, ovako predložena odredba nije primjenjiva u praksi obzirom da takav premještaj skoro nikada nije predvidiv toliko unaprijed da bi se mogla zatražiti dozvola unaprijed i unutar kvote, odnosno kvota znači da bi država mogla ne dopustiti takav premještaj.

Članak 25. Konačnog prijedloga Zakona

Članak 25. Konačnog prijedloga Zakona u dijelu kojim se mijenja članak 76. stavak 1. točka 4. glasi:

„*4. ostalim neophodnim osobama kako je definirano Protokolom o pristupanju Republike Hrvatske Marakeškom ugovoru o osnivanju Svjetske trgovinske organizacije,*“.

Komentar HUP-a:

Tekst ovako kako je predložen je nejasan i nedorečen, pretpostavljamo da na početku točke 4. nedostaje tekst : „*Strancima koji su premješteni u okviru internog transfera osoblja unutar trgovačkih društava i*“

Nadalje ovaj članak je suprotan člankom 23. Konačnog prijedloga Zakona u dijelu u kojem se mijenja članak 74. stavak 5. Zakon budući da se ovdje definira izdavanje dozvola za boravak i rad strancima koji su premješteni u okviru internog transfera osoblja unutar trgovačkih društava iz sustava kvota.

Svakako smo pri stavu kako interni transferi unutar društava moraju ostati izvan sustava kvota.

Članak 27. Konačnog prijedloga Zakona – definicija „stručnjak“

Članak 27. Konačnog prijedloga Zakona u dijelu u kojem se definira pojam „stručnjak“ glasi:

„*2. stručnjak - osoba koja posjeduje diplomu o završenom obrazovanju, a koja posjeduje kompetencije od ključne važnosti za područje djelovanja, tehnike ili rukovođenje subjekta s poslovnim nastanom u Republici Hrvatskoj. Pri procjeni kompetencije uzima se u obzir ne samo znanje specifično za subjekt s poslovnim nastanom već i ima li ta osoba visoki stupanj stručne osposobljenosti, uključujući odgovarajuće stručno iskustvo, za vrstu posla ili aktivnost koja zahtijeva specifično tehničko znanje, uključujući moguće članstvo u ovlaštenoj strukovnoj udruzi;*“

Prijedlog:

Brisati riječi „*koja posjeduje diplomu o završenom obrazovanju, a*“.

Obrazloženje:

Gore navedena definicija nije pravilno preuzeta iz Direktive 2014/66/EZ jer ista u navedenoj Direktivi ne zahtijeva posjedovanje diplome o završenom obrazovanju.

Članak 28. Konačnog prijedloga Zakona

Članak 28. Konačnog prijedloga Zakona u kojem se predlaže novi članak 79a., stavak 3. točka 2. glasi:

„(3) Dozvola za boravak i rad unutar godišnje kvote može se odobriti osobi premještenoj unutar društva koja ispunjava uvjete iz članka 54. ovoga Zakona i ako:

*...
2. je rukovoditelj ili stručnjak zaposlen unutar istog trgovačkog društva ili skupine trgovačkih društava u neprekidnom razdoblju najmanje 12 mjeseci neposredno prije dana premještaja unutar društva odnosno u neprekidnom razdoblju najmanje šest mjeseci ako se radi o pripravniku,“*

Prijedlog:

Smanjiti potrebno razdoblje zaposlenja rukovoditelja, stručnjaka i pripravnika unutar poduzeća ili skupine poduzeća u neprekinutom razdoblju prije dana premještaja unutar društva na 3 mjeseca.

Obrazloženje:

Nejasno je zbog čega se zakonodavac odlučio za najduže moguće razdoblje predviđeno Direktivom.

Naime u uvodnom dijelu Direktive stoji kako uslijed globalizacije poslovanja, povećane trgovinske razmjene te rasta i širenja multinacionalnih grupacija, posljednjih je godina porastao opseg kretanja rukovoditelja, stručnjaka i pripravnika iz podružnica i društava kćeri multinacionalnih poduzeća u druge jedinice poduzeća, koje se radi obavljanja kratkotrajnih zadataka privremeno premješta u druge organizacijske jedinice poduzeća.

Nadalje, isto tako u Direktivi stoji da kako bi se osiguralo da su vještine osobe premještene unutar društva specifične za subjekt domaćina, premještena osoba trebala bi biti zaposlena unutar iste skupine poduzeća u neprekinutom razdoblju od najmanje 3 do 12 mjeseci neposredno prije premještaja u slučaju rukovoditelja i stručnjaka te u neprekinutom razdoblju od najmanje 3 do 6 mjeseci u slučaju pripravnika.

Članak 32. Konačnog prijedloga Zakona

Člankom 32. Konačnog prijedloga Zakona u dijelu u kojem se predlaže novi stavak 13. glasi:

„(13) Strani poslodavac dužan je u izjavi iz članka 89. ovoga Zakona ovlastiti i imenovati osobu koja će tijekom razdoblja upućivanja na mjestu rada ili drugom jasno određenom i dostupnom mjestu u Republici Hrvatskoj čuvati te na zahtjev nadležnoga tijela dati na uvid u papirnatom ili elektroničkom obliku, preslike ugovora o radu ili drugoga akta kojim je zasnovan radni odnos, radnu dozvolu ili drugi akt kojim se dokazuje da je upućeni radnik zakonito zaposlen, obračun plaće iz kojeg su vidljivi svi elementi i način utvrđivanja iznosa plaće, dokaz o isplati plaće, evidenciju radnog vremena iz koje je vidljiv početak, trajanje i završetak radnoga vremena, te ostale dokaze potrebne za kontrolu i nadzor, te na zahtjev nadležnih tijela dostaviti prijevod tih dokumenata na hrvatski jezik i pružiti nadležnim tijelima sve ostale potrebne informacije.“

Prijedlog:

Brisati nepotrebnu obvezu administriranja od strane poslodavca.

Obrazloženje:

Mišljenja smo da je propisivanje u slučaju kada se radi o prekograničnom pružanju usluga ovakve obveze nepotrebno i neprovedivo u praksi.

Članak 34. Konačnog prijedloga Zakona

Članak 34. Konačnog prijedloga Zakona u dijelu kojim se predlaže novi članak 88a. st. 5. glasi:

„(5) Smjernice za rad inspektora pri općoj procjeni privremene naravi upućivanja radnika i poslovnoga nastana poslodavca propisat će pravilnikom ministar nadležan za rad.“

Prijedlog:

Mišljenja smo kako je pored postojećih propisa potpuno nepotrebno propisivati navedene kriterije. Alternativno, ukoliko predlagatelj smatra kako ih ipak treba propisati, to svakako treba biti propisano zakonom, a ne pravilnikom.

Iako nisu predmet Konačnog prijedloga Zakona, koristimo priliku dati i komentare i prijedloge na sljedeći članak a čija izmjena bi olakšala poslovanje poduzetnika u djelatnostima prijevoza putnika te uvela pravnu sigurnost u njihovom djelovanju.

Članak 225. st. 1. ZakonaČlanak 225. stavak 1 i 2. glase:

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 23.000,00 kuna, za svakog prevezenog stranca, kaznit će se prijevoznik koji je dovezao stranca koji nema valjanu putnu ispravu ili drugu ispravu koja služi za prelazak državne granice, valjanu vizu ili odobrenje boravka (članak 41. stavak 1.).

(2) Novčanom kaznom u iznosu od 23.000,00 kuna, za svakog prevezenog stranca, kaznit će se prijevoznik – fizička osoba koja na svoj trošak nije odvezla stranca s graničnog prijelaza ili iz Republike Hrvatske ili nije preuzela troškove povratka stranca (članak 41. stavak 2. i 3.).“

Prijedlog:

Predlažemo izmjenu članka 225. stavaka 1. i 2. na način da kazna u visini od 23 000 kn bude najviša moguća kazna.

Alternativno, predlažemo da se u stavcima 1. i 2. na kraju dodaju riječi „osim u slučaju ako prijevoznik ima sklopljen odgovarajući sporazum o suradnji s Ministarstvom unutarnjih poslova o postupanju sa strancima koji nemaju valjane putne isprave“.

Obrazloženje:

Mišljenja smo kako je visina zapriječene kazne neopravdano visoka u usporedbi na visinu minimalnih kazni propisanih Prekršajnim zakonom.

Također, važno je naglasiti da sudska praksa prekršajnih sudova ukazuje na činjenicu da se pri određivanju kazne poseže za brojnim olakotnim okolnostima koje karakteriziraju današnji način kupovine prijevoznih dokumenata (internet kupnja) i putovanja (npr. tranzitni putnici na velikim aerodromima gdje ne postoji državna kontrola prijevoznih dokumenata prilikom odlazaka na vezane letove) te dosuđuju minimalne kazne primjenjujući Opći prekršajni zakon.

Također sudovi stoje na stajalištu da posljedice takvog prekršaja duboko pogađaju prijevoznike budući da sve te putnike vraćaju u njihovu državu odlaska na vlastiti trošak. Time u potpunosti otklanjaju posljedice prekršaja i u cijelosti snose štetu koja ih je zadesila te se svrha kažnjavanja u takvom činu u potpunosti ostvaruje.

Usprkos tome što prijevoznici čine sve kako bi takvih slučajeva bilo što manje, način prodaje karata, od vremena donošenja ovog propisa, se uvelike promijenio (odredbe članaka 225. st.1. i 2. su desetljećima iste), te je danas najzastupljenija internet prodaja karata koja ne omogućava prijevozniku provjeru dokumenata za prelazak državne granice, a provjera se događa tek na samom prijevoznom središtu (npr. aerodrom, kolodvor i sl.).

Konkretno, primjerice za avioprijevoznike, provjera se događa tek prilikom odlaska, i to nakon prolaska državne kontrole valjanosti dokumenta (policije svake pojedine države) kojoj se zna dogoditi da i osobu bez valjanih dokumenata za prelazak državne granice propusti na avion. U takvom slučaju sva odgovornost pada na prijevoznika, budući da po dolasku na odredište sami snose ukupnu prekršajnu odgovornost i cjelokupnu štetu uslijed obveze da o vlastitom trošku prvim slijedećim letom osobu bez valjanih dokumenata vrata na odlaznu stanicu.

IZDVOJENO MIŠLJENJE SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA HRVATSKE I NEZAVISNIH HRVATSKIH SINDIKATA

Iako je predlagatelj u Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima (MUP) već unio niz poboljšanja u odnosu na verziju prije upućivanja u saborsku proceduru (2016.), što želimo posebno istaknuti, SSSH i NHS predlažu sljedeće izmjene:

Članak 2. Konačnog prijedloga Zakona

Točkom 13. članka 2. Zakona daje se definicija sezonske djelatnosti te se navodi koje su to sezonske djelatnosti u Hrvatskoj odnosno koje su to djelatnosti u kojim je dopušteno zapošljavanje sezonskih radnika. Prema predlagatelju, to su poljoprivreda i šumarstvo te turizam i ugostiteljstvo. Mišljenja smo kako bi kod poljoprivrede valjano navesti kako se sezonski poslovi javljaju u području bilinogojstva, stočarstva i ribarstva, **dok šumarstvo te posebno ugostiteljstvo nisu sezonske djelatnosti.**

Članak 33. Konačnog prijedloga Zakona

Stavkom 4. članka 88. Zakona jasno je utvrđeno kako upućeni radnik ima pravo na zastupanje u postupcima zaštite prava zajamčenih Zakonom o strancima. Pri tome zastupanje može pružiti osoba ovlaštena za pružanje pravne pomoći, odnosno udruge i druge organizacije koje su sukladno posebnim propisima ovlaštene za pružanje pravne pomoći.

Budući da Zakon o strancima upućenim radnicima jamči i određena prava iz radnog odnosa, to je stavkom 4. ovog članka potrebno **jasno propisati kako upućenog radnika temeljem njegovog ovlaštenja može zastupati sindikat.** Pravo sindikata na zastupanje radnika proizlazi iz odredaba Zakona o parničnom postupku, a jasnim navođenjem sindikata u odredbi stavka 4. ovog članka upućeni radnik dobiva potpunu informaciju o svom pravu na zastupanje.

Članak 34. Konačnog prijedloga Zakona

Odredbom članka 88. b stavka 3. odgovornost ugovaratelja za **obveze podugovaratelja** ograničena je isključivo na djelatnost graditeljstva. Budući da **Direktiva** 2014/67 u odredbi članka 12. stavak 4. jasno **omogućava** državama članicama **proširenje navedene obveze i na ostale djelatnosti**, tu je navedenu mogućnost trebalo iskoristiti.

Također, uzimajući u obzir odredbu stavka 5. ovog članka kojim su navedene **okolnosti uslijed kojih je ugovaratelja moguće osloboditi odgovornosti za obveze podugovaratelja, razvidno je kako navedenim uvjetima neće biti teško udovoljiti**, zbog čega propisana odgovornost gubi smisao, a što nadalje znači kako je **propisane uvjete potrebno znatno pooštriti.**

Uz to i u vezi s tim, bitno je istaknuti manjkavost stavka 2. istog članka, kojim se predlaže da upućeni radnik od ugovaratelja može zahtijevati isplatu neisplaćene dospelje plaće ili njezinog dijela tek nakon što mu je podugovaratelj dostavio obračun iznosa koji mu je bio dužan isplatiti. Iskustva iz prakse pokazuju da je najčešći slučaj baš onaj u kojem podugovaratelj „nestaje“ prije isplate zadnje plaće, pri čemu, naravno, **ne dostavlja obračun plaće.** Slijedom toga, **navedeni je stavak potrebno mijenjati kako bi se omogućilo zahtijevanje isplate neovisno od uvjeta prethodne dostave obračuna.**

IZDVOJENO MIŠLJENJE HRVATSKE UDRUGE RADNIČKIH SINDIKATA

- HURS podržava prijedloge koje su na sjednici iznijele predstavnice drugih dviju sindikalnih središnjica (SSSH i NHS)

- Osim toga, predlaže sljedeće izmjene u Konačnom prijedlogu Zakona:

- **Članak 12. Prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o strancima kojim se mijenja članak 43. Stavak 2. treba mijenjati na način da umjesto riječi „(spašavanje života, sprječavanje ozljeđivanja, pružanje hitne medicinske pomoći te pružanje humanitarne pomoći sukladno posebnom propisu)“ stoje riječi „(pomaganje koje ne rezultira nikakvom materijalnom ili financijskom koristi pomagača nego je vođeno moralnim i humanitarnim**

principom u situacijama nužne pomoći za zaštitu života ili integriteta osobe koja nezakonito prelazi granicu ili nezakonito boravi na teritoriju RH)“.

- Obrazloženje: u slučaju obraćanja radnika koji je trenutno nelegalno zaposlen u RH i bez reguliranog statusa boravka u RH sindikatu, naša se pomoć takvom radniku ovim člankom kriminalizira.

- Članak 24. dodaje među ostalim članke 75a i 75c, za koje predlažem dodatne izmjene i dopune i to na način:

- **da se u čl. 75a bolje definira „primjereni i adekvatni smještaj“**

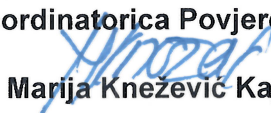
- U Članku 75a stavak 7 navedeno je da je radnik može obavljati sezonski posao u zakonom predviđenom maksimalnom roku uz prilaganje dokaza „o osiguranom smještaju“. Zakonom je definirana obaveza o dokazivanju boravka u sigurnom i adekvatnom smještaju za radnike državljane trećih zemalja, a teret tog dokaza isključivo je na radniku. Zakon ne definira udio odgovornosti poslodavca u osiguravanju adekvatnog smještaja i/ili udio netto plaće u troškovima smještaja, mogući dodatak plaći za osiguravanje smještaja, kao ni standarde primjerenog i adekvatnog smještaja. Zakon time nije usklađen s Direktivom 2014/36/EU Europskog parlamenta i vijeća u pogledu smještaja, odnosno nije usklađen s člankom 20. ove Direktive koji eksplicitno propisuje obaveze poslodavca u osiguravanju i/ili odnosu plaće radnika i visine cijene smještaja.

- Zakon je potrebno uskladiti s Direktivom 2014/36/EU u pogledu obaveze poslodavca pri osiguravanju adekvatnog smještaja. Ukoliko poslodavac osigurava smještaj, Zakon treba definirati standard smještaja, odnosno pozvati se na nacionalne standarde, odnosno „prava i/ili prakse“ u pogledu smještaja radnika kako bi se isti uskladio s Direktivom, a posebice člankom 20. stavkom 2 u kojem direktiva definira da trošak smještaja mora biti primjeren visini plaće radnika (europska praksa zahtijeva da to ne smije biti više od 30% netto iznosa plaće) i ne smije se automatski odbijati iz plaće. Nadalje, radi usklađenja s Direktivom, Zakon mora propisati da je poslodavac dužan s radnikom potpisati zaseban ugovor o najmu u kojem su jasno navedeni uvjeti smještaja. Pritom, poslodavac se po pitanju smještaja može u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući nacionalni zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja. Izrađivač zakona trebao bi radi usklađenja s Direktivom, poglavito člankom 20. stavak 2. i definirati „opće zdravstvene i sigurnosne norme koje su na snazi u toj državi“ po pitanju smještaja radnika. Zakonom se tako treba definirati obaveza izrade podzakonskog akta, odnosno pravilnika o adekvatnom smještaju sezonskih radnika koja bi uključivala poštivanje higijensko - tehničkih i psiholoških standarda ukoliko poslodavac preuzima obavezu pronalaska ili osiguravanja smještaja radniku. Zakon se mora pozvati na Direktivom propisano poštivanje prava i prakse u samoj državi članici, a kako je to definirano u Zakonu o radu „Ako je poslodavac preuzeo obavezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.“ (Članak 28. stavak 4). Definiranje primjerenog smještaja znači da je radniku osiguran stambeni prostor u čvrstom objektu u kvadraturi ne manjoj od psihološkog minimuma od 14m² po osobi uključujući i sanitarne i prostorije za pripremu hrane. Pravilnik nadalje mora definirati potrebnu kubaturu stambenog prostora za pojedinačnog radnika kao i minimalni broj radnika u spavaćim i boravišnim dijelovima zgrade ili stambene jedinice. Sanitarije moraju biti jasno odvojene od spavaćeg i boravišnog dijela, a prostorije za pripremu hrane postavljene tako da se može obavljati samostalna priprema hrane. Osvjetljene i dotok svježeg zraka mora biti definiran prema pravilima struke u kojem prozori sa mogućnosti otvaranja ne smiju biti manji od 1/8 površine prostorije u kojoj se nalaze. Smještaj mora osigurati zaštitu života, zdravlja i privatnosti radnika kako je definirano Zakonom o radu RH. Kako bi se osigurala provedba Direktive po pitanju dijela radnih prava koja se odnose na smještaj radnika, Zakon mora definirati nadležna državna tijela koja mogu „osigurati uspostavu odgovarajućih mehanizama za praćenje poslodavaca te provođenje, prema potrebi, učinkovitih i primjerenih inspekcija na svojem državnom području.“(stavak 49 Direktive).

- **Da se u čl. 75.c brišu ili izmjene odredbe kojima se kažnjava radnik zbog prekršaja poslodavca.**

- U Članku 75.c se navodi cijeli niz razloga kada se kažnjava radnik zbog prekršaja poslodavaca što tražimo da se ukloni. Za propuste i prekršaje poslodavaca ne smije se kažnjavati radnik kojem se mora ostaviti razuman rok da promjeni poslodavca ako uslijed propusta ili prekršaja poslodavca njemu prestaju vrijediti uvjeti za rad i ostanak, a na poslodavca treba primijeniti odgovarajuće sankcije sukladno zakonu o radu i drugim propisima. To je naglašeno i u EU Direktivi 2014/36/EU broj 36 koja kaže: Države članice trebale bi predvidjeti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije protiv poslodavaca u slučaju kršenja njihovih obveza na temelju ove Direktive. Te sankcije mogle bi se sastojati od mjera predviđenih u članku 7. Direktive 2009/52/EZ te bi trebale uključivati, ako je to prikladno, odgovornost poslodavca da plati naknadu sezonskim radnicima. Trebalo bi uspostaviti potrebne mehanizme kojima bi se sezonskim radnicima omogućilo da prime naknadu na koju imaju pravo, čak i ako se više ne nalaze na državnom području predmetne države članice. U članku 75. c, potrebno je izmijeniti točku 1, u kojoj je navedeno da ako poslodavac krši propise o radu, zdravstvenom ili mirovinskom osiguranju odnosno odredbe ovoga Zakona koje se odnose na rad, odobrenje za sezonski rad strancu će prestati važiti. Obrazloženje: Navedena odredba neopravdano stavlja radnika u nepovoljan položaj i onemogućuje ga u daljnjem radu, obzirom da kršenje propisa od strane poslodavca svakako nije okolnost na koju radnik može utjecati, te bi mu se moralo u slučaju ispunjenja navedene pretpostavke omogućiti da u određenom roku zasnue radni odnos kod drugog poslodavca, prije nego što nastupi pravni učinak gubitka dozvole za rad. Uzimajući u obzir točku 50, DIREKTIVE 2014/36/EU EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA, od 26. veljače 2014. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja u statusu sezonskih radnika, koja glasi "kako bi se olakšala primjena ove Direktive, države članice trebale bi uspostaviti učinkovite mehanizme pomoću kojih sezonski radnici mogu tražiti pravnu zaštitu i podnijeti pritužbe izravno ili putem odgovarajućih trećih strana kao što su sindikati ili druga udruženja. To se smatra nužnim za rješavanje situacija u kojima sezonski radnici nisu svjesni postojanja mehanizama izvršenja ili ih oklijevaju upotrijebiti u vlastito ime jer se boje mogućih posljedica. Sezonski radnici trebali bi imati pristup sudskoj zaštiti protiv viktimizacije kao posljedice podnošenja pritužbe" u zakonu bi trebalo dodati odredbe kojima se detaljno reguliraju obveze poslodavaca u svezi sa njegovim obvezama iz radnog odnosa prema strancu, ili u krajnjem slučaju, odredbe koje upućuju, a glede obveza poslodavaca, na zakon o radu kao supsidijarni.

Koordinatorica Povjerenstva


Marija Knežević Kajari

