

Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava

Na temelju članka 37. Poslovnika, a u vezi članka 28. Poslovnika o radu Gospodarsko-socijalnog vijeća i njegovih radnih tijela, Povjerenstvo za zakonodavstvo, kolektivne pregovore i zaštitu prava na 58. sjednici održanoj 30. ožujka 2017. godine, a na osnovi rasprave i izjašnjavanja pojedinih članova Povjerenstva, donosi sljedeće

MIŠLJENJE

1. Vlada Republike Hrvatske i sindikalne središnjice podržavaju donošenje Nacrta prijedloga zakona o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika, s Nacrtom konačnog prijedloga zakona.
2. Hrvatska udruga poslodavaca ne podržava donošenje Nacrta prijedloga zakona o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika, s nacrtom konačnog prijedloga Zakona.
3. Ovom mišljenju prilaže se izdvojeno mišljenje Hrvatske udruge poslodavaca.

IZDVOJENO MIŠLJENJE HRVATSKE UDRUGE POSLODAVACA

Hrvatska udruga poslodavaca ovim putem dostavlja izdvojeno mišljenje na Prijedlog zakona o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika, s nacrtom konačnog prijedloga zakona, a koji je bio predmet 58. sjednice povjerenstva za zakonodavstvo.

Unatoč činjenici da smo svjesni obaveza koje nam nameće Europska Unija, te činjenici da naše izdvojeno mišljenje nije usmjereno direktno na predloženi Prijedlog zakona o prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni u području upućivanja radnika, s nacrtom konačnog prijedloga zakona, isti nismo podržali iz razloga što je donošenje predmetnog Zakona neposredno vezano za Direktivu 96/71/EZ te provedbenu Direktivu 2014/677/EU jer se istim izvršava usklađivanje s Direktivom 2014/67/EU od 15. svibnja 2014. godine o provedbi Direktive 96/71/EZ.

Naime, Direktiva (96/71/EZ) sadržajno je usmjerena na zaštitu upućenih radnika, a ne na poticanje slobode pružanja usluga što je jedno od temeljnih načela EU-a.

Doslovna primjena načela „jednaka plaća za jednaki rad“ u konačni bi dovela do toga da bi sve plaće unutar Europske unije trebale biti iste za jednaka ili slična radna mjesta. To naravno nije moguće ni opravdano očekivati obzirom na različite gospodarske, socijalne i povijesne različitosti među državama članicama, a izolirana primjena ovoga načela u odnosu na izaslane radnike samo bi dodatno povećala

nesigurnost i jaz između djelatnika istog poslovnog subjekta koji iste ili slične poslove obavljaju u RH odnosno u nekoj drugoj državi članici.

Implementacijom Direktive (96/71/EZ) i izjednačavanjem plaća naših djelatnika sa radnicima u izaslanjima, cijena sata našeg radnika će nužno biti viša, iz razloga što hrvatski poslodavci u navedenom slučaju moraju radnicima platiti prijevoz iz Republike Hrvatske u zemlju izaslanja (najčešće je riječ o avionskim prijevozima), kao i prijevoz svakih nekoliko mjeseci zbog dolaska u Republiku Hrvatsku radi korištenja godišnjih odmora i slobodnih dana te smještaj u zemlji izaslanja. Članovi Hrvatske udruge poslodavaca koji obavljaju poslove na inozemnim tržištima ističu kako ih skuplji radni sat našeg radnika čini nekonkurentnima na istim tržištima, što znači gubitak poslova, prihoda te otpuštanje radnika. Isto tako napominjemo da se sva zarada naših radnika na radu u inozemstvu, slijeva u Republiku Hrvatsku i na taj način potiče potrošnju u Republici Hrvatskoj na koji način se generiraju nova radna mjesta u Republici Hrvatskoj.

Implementacija Direktive (96/71/EZ) znači smanjenje obima poslovanja, što za Republiku Hrvatsku ima višestruke negativne posljedice, kao što su gubitak od poreza na dobit, gubitak radnih mjesta i time poreza na dohodak i doprinosa. Dakle, razvidno je da niti poduzećima niti Republici Hrvatskoj implementacija predmetne Direktive (96/71/EZ) ne ide u korist.

Nadalje, Direktiva (96/71/EZ) zajedno sa nastojanjima Republike Hrvatske da u sve Ugovore o izbjegavanju dvostrukog oporezivanja, a vezano za oporezivanja, uključi metodu uračunavanja, čini naše poduzetnike apsolutno nekonkurentnima inozemnim tržištima.

Broj upućivanja radnika u 2016. godini iznosio je 105 516, dok je za tekuću 2017. godinu, zaključno sa 28. veljače broj upućivanja 17 376. Mišljenja smo kako će implementacijom Direktive (96/71/EZ) u nacionalno zakonodavstvo velika većina upućenih radnika ostati bez posla što će dovesti do smanjene potrošnje u zemlji te manje prihoda u državni proračun.

Obzirom i sama odredba predmetne Direktive (96/71/EZ), a kao jedan od kriterija različitosti, definira mjesto gdje poduzeće obavlja svoju značajnu poslovnu aktivnost i gdje zapošljava administrativno osoblje, opravdano bi bilo definirati što se ima smatrati značajnim u omjeru prihoda poslovnog subjekta u zemlji nastana u odnosu na prihod subjekta u zemlji izvršenja radova, te u zavisnosti od toga, u svakom pojedinom slučaju, utvrđivati da li je pružatelj usluga u obvezi primjenjivati samo kriterije iz Direktive ili cjelokupno radno zakonodavstvo zemlje izvršenja radova.

Isključiva primjena načela „jednaka plaća za jednaki rad“ za sobom bi, po logici stvari, trebala imati rezultat „jednaki proizvod za istu cijenu“ a što nikako ne bi bilo opravdano jer se na taj način relativiziraju svi komparativni elementi, bili pozitivni ili negativni, kao što su know-how, tehnologija proizvodnje, cijena sirovina te u konačnici i cijena rada.

U odnosu na kolektivne ugovore pojedinih zemalja članica ističemo da isti nisu pisani u skladu s posebnostima i okolnostima primjenjivim na izaslane radnike, te u velikom broju slučajeva postoji proturječnost u tumačenju i samoj primjenjivosti pojedinih odredbi na izaslane radnike.

Imajući u vidu da je Zakonom o radu svake pojedine države članice propisan minimum zaštite prava radnika u pojedinoj državi, te da je dosadašnja direktiva poštivala to

načelo minimalnih zahtjeva, nameće se zaključak da se primjenom predmetne direktive u prvi plan stavljaju kolektivni ugovori kao primarna zaštita radničkih prava čija je primjena iznad Zakona.

Zaključno, primjena predmetne Direktive (96/71/EZ) neće osigurati predstavnicima izaslanih radnika zaštitu njihovih specifičnih prava prilikom pregovaranja o sadržaju pojedinog kolektivnog ugovora u pojedinoj zemlji članici. S druge pak strane, primjenom dosadašnjih minimalnih načela, izaslanim je radnicima osiguran minimum zahtjeva temeljem pozitivnih propisa države u države u kojoj se izvode radovi, a istovremeno i primjena kolektivnih ugovora na čiji su sadržaj i odredbe nedvojbeno imali direktan utjecaj.

Slijedom svega navedenog Hrvatska udruga poslodavaca je stajališta kako je implementacija Direktive (96/71/EZ) na način kako se predlaže protivna načelu pravednosti jer pogoduje razvijenim državama i njihovim korporacijama u eliminiraju konkurencije iz manjih i/ili nerazvijenijih država, istovremeno onemogućavajući procese gospodarskog i ekonomskog razvoja tih država i njihovih pravnih subjekata općenito.

Hrvatska udruga poslodavaca očekuje da Ministarstvo rada i mirovinskog sustava uvaži izdvojeno mišljenje Hrvatske udruge poslodavaca te na taj način spriječi negativne efekte na gospodarstvo do kojih će sigurno doći zbog naglih promjena uvjeta poslovanja, u slučaju implementacije sporne Direktive (96/71/EZ).

Također, sukladno današnjoj najavi, očekujemo da u što skorijem roku sazovete sjednicu radi rasprave o problematici iznesenoj u izdvojenom mišljenju.

Zamjenica koordinatorice Povjerenstva

Ana Kranjac Jularić, v. r.