

P.Z. br. 170/5



HRVATSKI SABOR

zastupnica dr. sc. Katarina Peović (Radnička fronta)

Zagreb, 28. listopada 2021. godine

Predsjedniku Hrvatskog sabora

Na temelju članka 196. Poslovnika Hrvatskog sabora podnosim sljedeće amandmane na:

Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopuni Zakona o minimalnoj plaći, drugo čitanje, P.Z. br. 170 – predlagateljica: Vlada Republike Hrvatske

Amandman 1

Članak 2. stavak 1. mijenja se i glasi:

„Minimalna plaća u smislu ovoga Zakona je najniži mjesečni iznos bruto plaće koja se ugovara, utvrđuje ili propisuje i radniku isplaćuje za rad u punom radnom vremenu.”

Obrazloženje: Često se uspostavlja u praksi da radnik radi za minimalac ili neznatno više od minimalca, a u to mu se uračunavaju i prekovremeni, blagdani, nedjelje, dakle svi dodaci koji ne bi smjeli biti dio minimalca, već dodatno plaćeni rad. Često je plaća koja se isplaćuje drugačija od one koju je radnik ugovorio – ukoliko je radnik ugovorio minimalnu plaću, onda mu prekovremeni rad i drugi dodatni rad mora dodatno platiti. Stoga je potrebno precizno definirati što je to (minimalna) plaća.

To je očito prepoznao i sam zakonodavac jer dodaje niz stavaka u kojima spominje što sve ne smije biti uračunato u minimalnu plaću (sada se recimo dodaju i otežani uvjeti rada). Također već u stavku 3. imamo proširenu definiciju: „Minimalna plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u bruto iznosu.” Znači zakonodavac prepoznaje da poslodavci u praksi znaju ugovoriti ili propisati jednu plaću, a isplatiti drugu, što ostavlja prostor za manipulacije s plaćanjem dodatnog rada.

Amandman 2

U članku 2. iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:

„Minimalna plaća određuje se kao dostojanstvena plaća kojom svaki radnik može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojanstven život.”

Stavci 3-9. postaju stavci 4-10.

Obrazloženje: Vlada Republike Hrvatske svake godine najkasnije do 31. listopada donosi Uredbu o iznosu minimalne plaće za iduću godinu. Minimalna plaća uvijek se određuje u iznosu koji nije dovoljan za pokrivanje osnovnih životnih potreba.

Ustavom je u članku 56. određeno da svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život. Minimalna zakonska plaća u RH iznosi tek 25% dostojanstvene plaće, odnosno plaće koja bi zadovoljavala temeljne životne potrebe radnika, a koja bi trebala biti neto 10.400 kuna.

Potrebno je da Vlada obveže Državni zavod za statistiku da kvartalno računaju iznos troškova života kako bi se minimalna plaća dovela u vezu s tim iznosom (sukladno stavku 56. Ustava).

Minimalna plaća ne bi se trebala vezivati uz postotak prosječne plaće jer je ono što je Vlada obećala - da će minimalna plaća biti 50% prosječne i 60% medijalne u našem slučaju nedostatno jer je iznos naše prosječne plaće manji od onoga što bi trebala biti minimalna plaća.

Amandman 3

U članku 2. iza stavka 2. koji je postao članak 3., dodaje se stavak 4., koji glasi:

„Plaću nije moguće ugovoriti, utvrditi ili propisati u iznosu manjem od minimalne plaće.”

Dosadašnji stavci 4-10. postaju stavci 4-11.

Obrazloženje: uz prethodno obrazloženje – ovim se stavkom potvrđuje da plaću nije moguće ugovoriti, utvrditi i propisati u iznosu manjem od minimalne, jer je u sindikalnoj praksi potvrđeno da poslodavci ugovaraju plaću manju od minimalne, dok isplaćuju plaću u iznosu minimalne plaće, do koje radnik dolazi dodatnim radom, koji bi trebao biti dodatno plaćen.

Amandman 4

U dosadašnjem članku 2. stavku 4. koji postaje stavak 5. se iza riječi „prekovremenog rada”, dodaju riječi „minulog rada, smjenskog rada”, a iza riječi „ne radi” dodaju riječi „kao niti ostali dodaci bez obzira na njihov naziv ili svrhu.“

Obrazloženje: Zakonodavac je dobro primijetio ono što i sindikati u praksi susreću - tumačenja poslodavaca koji ako nešto nije taksativno navedeno kao sastavnica koja ne može biti dio minimalne plaće, to računavaju u iznos minimalne plaće. Uz taksativno navedene sastavnice, treba dodati i minuli rad i smjenski rad.

No osim taksativnog navođenja svih dodataka koji ne mogu ući u iznos minimalne plaće (po osnovi prekovremenog rada, otežanih uvjeta rada, noćnog rada i rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi), koja treba biti osnovna plaće na koju se moraju isplaćivati dodaci za sve navedene dodatke, potrebno je dodati da u taj iznos ne smiju ulaziti dodaci bez obzira na njihov naziv ili svrhu, jer se može očekivati da će neki poslodavci i dalje koristiti svaku nedorečenost zakona kako bi u minimalnu plaću računali i dodatke.

Već je primijećeno da ima poslodavaca koji pribjegavaju tome da u iznos minimalne plaće računavaju razne dodatke, pa ih i inventivno nazivaju kao recimo „dodatak do minimalne plaće u bruto iznosu”, „dodatak 1”, „dodatak A” i slično, a koji se isplaćuju temeljem odluke poslodavca. Na taj način radnik bez obzira na to koliko radio prekovremeno, blagdanom, nedjeljom dobije istu plaću na način da mu poslodavac isplati manji dodatak.

Ono što je neprihvatljivo je da inspektorat rada, prema iskustvima sindikata, takva tumačenja ostavlja mogućima, upućujući na daljnje ostvarivanje prava na sudovima. Time radnik ostaje nezaštićen jer se mali broj njih odlučuje na daljnje korake.

No intencija je bila jasna i u ovoj dopuni – svi dodaci moraju se isplaćivati uz „osnovnu” minimalnu plaću, a ne da se oni uračunavaju pod minimalnu plaću, pa da radnik radi više od osnovnih radnih sati i dobije još uvijek tek malo više od minimalne plaće jer mu se dodatak računa prema smanjenoj osnovici, odnosno u postotku prema toj osnovici.

Amandman 5

U dosadašnjem članku 2. stavku 7. koji postaje stavak 8. iza riječi „radnom odnosu” brišu se riječi „odnosno na radu”, te iza riječi „radnog odnosa” brišu se riječi „odnosno vremena provedenog na radu u tom mjesecu”.

Obrazloženje: Odredbe „...odnosno na radu...” i „...odnosno vremena provedenog na radu...” nepotrebno je uvoditi, a nema ih niti u postojećem Zakonu. Ukoliko radnik ima Ugovor o radu na 40 sati tjedno onda je on u radnom odnosu 40 sati tjedno neovisno o tome koliko je od tog vremena proveo „u radu” ili „na radu”. Primjerice, ukoliko poslodavac pošalje radnika kući jer „nema posla taj dan” radnik je i dalje u radnom odnosu i dalje ga za taj dan sljedeće isplata radnih sati po raspreda rada. Ova odredba bi omogućila da kad se u nekom trenutku u danu pokaže prilika da radnik može otići s radnog mjesta da će ga se tako i poslati te mu se za taj period radnog vremena neće obračunati plaća.

U sindikalnoj praksi se nailazi na primjere gdje se na ovakav način krše prava radnika, što se onda tek na sudovima pokušava ispraviti. Ova nova odredba mogla bi se zlorabiti pogotovu na način da se radnika kojeg se poslalo ranije kući ne plati za sate koje je ranije, na zahtjev poslodavca, otišao s radnog mjesta.

Amandman 6

Članak 3.a, stavak 1. mijenja se i glasi:

„Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu o radu.”

Obrazloženje: Proširuje se pravo na povećanje plaće najmanje u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena sukladno općem propisu i za otežane uvjete rada. Naime, ako Zakon radu propisuje povećanje plaće za otežane uvjete rada te ako se propisuje da se otežani uvjeti rada izuzimaju od iznosa minimalne plaće, onda je potrebno vršiti kontrolu nad isplatom istog uvećanja, kao i nad isplatom drugih navedenih povećanja plaća. Iako otežani uvjeti rada mogu biti različiti između poslodavaca, potrebno je nadzirati barem minimalni iznos te za one otežane uvjete koji su kolektivnim ugovorom čija je primjena proširena odlukom ministra.

Amandman 7

Članak 5. briše se.

Obrazloženje: Mogućnost ugovaranja minimalne plaće u iznosu manjem od utvrđenog protivna je ustavnoj odredbi iz članka 56. i oprečna europskoj politici o osiguranju pravedne minimalne plaće. Minimalna plaća uvijek se određuje u iznosu koji nije dovoljan za pokrivanje osnovnih životnih potreba. Zbog toga je protuustavna zakonska odredba o mogućnosti ugovaranja minimalne plaće u iznosu manjem od iznosa propisanog uredbom Vlade Republike Hrvatske.

S minimalnom plaćom to ne može, a kamoli s umanjenom minimalnom plaćom.

Iako već postoji u aktualnom zakonu mogućnost da se ako je tako dogovoreno radniku isplati 95% minimalne plaće, svakako ne bi trebalo uvoditi nove iznimke kao što je ova prema kojoj se kolektivnim ugovorom minimalna plaća može ugovoriti na način da se iznos minimalne plaće za cijelu godinu podijeli s godišnjim fondom sati te se minimalna plaća obračunava i isplaćuje sukladno dobivenom iznosu minimalne plaće po satu i mjesečnom fondu sati.

Umjesto da Vlada pokrene makar pitanje izračuna temeljnih troškova, Vlada donosi izmjenu Zakona o minimalnoj plaći koja zadire i u taj iznos minimalne plaće pa vladajući će dozvoliti da se kolektivnim ugovorom osim što se i do sada moglo ograničiti iznos minimalne plaće na 95% propisanog iznosa minimalne plaće, omogući i da se minimalac plaća prema radnim satima, a ne svaki mjesec isto iako je minimalac minimalna zajamčena mjesečna plaća. Prema novom stavku 3. članka 5. tako će se omogućiti poslodavcima da plaćaju čak manje od minimalca one mjesece kada se radi manje sati.

To se tumači kao olakšavanje poslodavcima, naime tako će se pogodovati „poslodavcima u radno intenzivnim djelatnostima kod kojih se broj radnih sati izravno odražava na produktivnost” te će se omogućiti „poslodavcu da isplati plaću sukladno broju radnih sati u pojedinom mjesecu”. Upravo u radno intenzivnim djelatnostima će se omogućiti da se svaki mjesec u kojem se radi manje nego u nekim drugim mjesecima radniku i plati manje.

Umjesto takvih manipulacija potrebno je više platiti one koji rade više. Naime, tijekom 2020. utvrđeno je da poslodavci za 1.689 radnika nisu isplatili niti minimalnu plaću, zbog čega je Državni inspektorat podnio optužne prijedloge zbog sumnje na počinjenje 318 prekršaja iz Zakona o minimalnoj plaći.

Amandman 8

U članku 7. stavku 1. točki a) iza riječi „ako” dodaju se riječi „u propisanom roku”

Obrazloženje: U trenutnom Zakonu članak 10. stavak 1. jasno propisuje da se kažnjava poslodavac koji u zakonskom roku ne isplati minimalnu plaću. Ovdje se ta formulacija ispušta. To bi značilo da poslodavac bilo kad može isplatiti minimalnu plaću, te ne podliježe kazni. U praksi to bi moglo značiti da tek onda kada se radnik pobuni, tijekom inspeksijskog nadzora ili sudskog postupka poslodavac uplati minimalnu plaću, te da zbog kašnjenja ne trpi nikakvu kaznu.

Amandman 9

U članku 7. iza 3. dodaje se stavak 4. koji glasi

„Iznos novčane kazne kojom će se kazniti poslodavac za prekršaj iz stavka 1. ovog članka uvećava prema broju radnika kojima poslodavac nije obračunao i isplatio minimalnu plaću u visini utvrđenoj prema odredbama ovog Zakona po njezinu dospijeću.“

Obrazloženje: Ovaj članak ne bi ograničavao najveću moguću kaznu za poslodavca. Za poslodavce koji broje više tisuća radnika ograničeni najveći iznos kazne bio bi poticaj za grubo kršenje jer je moguća kazna daleko manja od profita koji poslodavac ima kršenjem odredbi o minimalnoj plaći.

Amandman 10

U članku 9. riječ „dvije” mijenja se i glasi „jedne”.

Obrazloženje: Zakonodavac je odredio da Ministarstvo nadležno za rad naknadnu procjenu učinaka ovoga Zakona provede tek za dvije godine od dana stupanja na snagu ovoga Zakona. Taj je rok predug pogotovo imamo li na umu da se zakonodavac odlučio na sugestiju nekih sindikata ne propisati minimalne postotke za prekovremeni rad i druge oblike dodatnog rada, ali u dobroj volji sindikati naveli zakonodavca da odustane od takve mjere, kako bi se to pitanje riješilo kolektivnim ugovorima. No pokrivenost kolektivnim ugovorima je slaba, te nema strategije kojom bi se to stanje popravilo.

Naime stopa pokrivenosti u RH je izuzetno niska - 45%, a smanjila se u prethodna dva desetljeća za čak 19% i nema plana niti nacrtu prema kojemu Vlada misli poticati kolektivno pregovaranje, a sama je dala neprimjereno mišljenje uz Prijedlog direktive Europskog parlamenta i Vijeća o primjerenim minimalnim plaćama u Europskoj uniji COM (2020) 682. U mišljenju stoji da je 70% pokrivenosti kolektivnim ugovorima „previsoki ideal”, „ničime opravdan”; te da se kolektivnim ugovorima, između ostaloga, ovisi o volji radnika za udruživanjem u sindikate, a osnovno načelo slobode udruživanja obuhvaća i pravo radnika, da se u sindikat ne udruže”.

Katarina Peović


