

Nacrt

PRIJEDLOG ZAKONA O POTPORAMA ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

PRIJEDLOG ZAKONA O POTPORAMA ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje ovoga zakona sadržana je u odredbi članka 2. stavka 4. točke 1. i članka 55. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, broj 85/2010 - pročišćeni tekst).

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE UREĐUJU PREDLOŽENIM ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

a) Ocjena stanja

Zbog negativnih utjecaja gospodarske i financijske krize na zaposlenost i trendove kretanja na tržištu rada, Republika Hrvatska već petu godinu zaredom bilježi smanjenje stope zaposlenosti i rast stope i broja nezaposlenih. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 15 do 64 godine smanjila se s 50,7% u 2012. na 49,2% u 2013. godini. Stopa zaposlenosti stanovništva u dobi od 20 do 64 godine pala je s 55,4% na 53,9%.

Smanjenje zaposlenosti popraćeno je povećanjem nezaposlenosti. Stopa nezaposlenosti povećala se s 15,9% u 2012. na 17,2% u 2013. godini. Stopa nezaposlenosti muškaraca porasla je sa 16,2% na 17,8%, dok se stopa nezaposlenosti žena povećala s 15,6% na 16,6%. Stopa nezaposlenosti mlade radne snage u dobi od 15 do 24 godine porasla je s 43,0% na 49,7%. Stopa nezaposlenosti povećala se, dakle, kod svih spolnih i dobni skupina. Registrirana nezaposlenost također se povećala u 2013. godini. U usporedbi s prethodnom godinom, prosječan broj nezaposlenih porastao je 6,4%.

Ukupna negativna makro ekonomska kretanja, koja već duži period ukazuju na pad bruto domaćeg proizvoda, pad industrijske proizvodnje, rast bruto inozemnog duga i smanjenje opće potrošnje, uzrokovala su potrebna restrukturiranja gospodarstva i pri tom uzrokovala brojna otpuštanja zaposlenih radnika. Velik broj novo prijavljenih osoba u evidenciju nezaposlenih ušao je izravno iz prekinutog radnog odnosa, odnosno zbog otkaza ugovora o radu koji su bili poslovno uvjetovani, uključeni u programe zbrinjavanja viška ili uzrokovani otvaranjem stečajnih postupaka, a što je dodatno opteretilo troškove Državnog proračuna zbog ostvarivanja prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti i isplaćenih osiguranih potraživanja u slučajevima stečaja, kako je prikazano u tablicama koje slijede.

Tablica 1. Novo prijavljeni zbog poslovno uvjetovanog otkaza, stečaja i likvidacije

Kalendarska godina	Broj novo prijavljenih tijekom te godine	Od toga broj korisnika naknade	Isplaćeno naknada za ukupno razdoblje primanja
2009.	65.841	61.863	769.524.699
2010.	67.621	63.886	708.949.682
2011.	51.378	47.644	492.324.046
2012.	55.437	51.444	540.815.311
2013.	51.648	46.193	437.327.059
Sveukupno	291.925	271.030	2.948.940.797

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Tablica 2. Isplaćena osigurana radnička potraživanja u slučaju stečaja poslodavca

Kalendarska godina	Broj isplaćenih zahtjeva	Iznos isplaćenih zahtjeva	Povrat isplaćenih zahtjeva u toj godini	Udio povrata sredstava
2009.	2.734	42.930.000	11.900.000	27,72%
2010.	6.789	84.160.000	10.370.000	12,32%
2011.	4.229	64.320.000	7.480.000	11,64%
2012.	4.031	65.800.000	15.050.000	22,87%
2013.	6.550	104.882.767	5.828.410,33	5,56%
Sveukupno	24.333	362.092.767	50.628.410,33	13,98%

Izvor: Agencija za zaštitu radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca

Potpore za očuvanje radnih mjesta kao institut financijske podrške poduzetnicima u privremenim poteškoćama, a koje su uvjetovane gospodarskom krizom uvodi se na hrvatsko tržište rada u 2009. godini donošenjem Zakona o potporama za očuvanje radnih mjesta („Narodne novine“, broj 94/09) s primjenom do 31.12.2010. godine.

Zakon je postavljao kompleksne kriterije za korištenje potpore, a to je prije svega dokaz da poduzetnik u 2007. i u prvoj polovici 2008. godine nije poslovao s gubitkom i da u trenutku podnošenja zahtjeva ima podmirene obveze na ime javnih davanja (poreze, doprinose, prireze). Zakonom su ujedno poslodavci bili ograničeni uvjetima korištenja potpore u odnosu na potreban broj radnika i razdoblje u kojem su bili dužni zadržati određeni broj radnika u radnom odnosu u razdoblju korištenja potpore. Pri tome je poslodavac, u razdoblju korištenja potpore bio onemogućen provoditi odgovarajuća restrukturiranja u cilju opstanka na tržištu, a što je posljedično utjecalo na neatraktivnost korištenja potpora. Poslodavac je trebao pridonijeti Program za rad u punom radnom vremenu kraćem od 40 sati tjedno u kojem se obrazlažu razlozi uvođenja tjednog fonda od 32 radna sata, mjere koje je poduzeo i koje će poduzeti u cilju zadržavanja radnih mjesta, trajanje programa i broj očuvanih radnih mjesta. Dakako, tražila se suglasnost svih radnika ili predstavnika radnika na Program. Poslodavcu se refundirao trošak do 20% razlike plaće i doprinosa na plaću radnika prije skraćivanja radnog vremena, a potporu je bilo moguće koristiti u razdoblju od 14.08.2009. do 30.06.2010 i to za razdoblje od 3 mjeseca, odnosno u maksimalnom trajanju od 6 mjeseci. Do kraja 2009. godine zaprimljena su 4 zahtjeva za korištenje potpore za očuvanje radnih mjesta za 236 osoba od čega je odobrena potpora za 27 osoba uz trošak od 47.324,69 kn.

Osim toga, Zakonom nije bilo regulirano pravo na korištenje potpore za obrazovanje i osposobljavanje za vrijeme dok radnici iz opravdanog razloga ne rade.

Usprkos jakoj javnoj promidžbi ovog Zakona istim nisu ostvareni očekivani rezultati jer poslodavci nisu iskazali dostatan interes za korištenje propisanih potpora iz niza otežavajućih razloga kao što su: program skraćivanja radnog vremena nije odobren od strane radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika, nemogućnost umanjivanja minimalne plaće koju su poslodavci isplaćivali, poslodavci su već koristili potpore po drugim izvorima i sl. Obzirom da Zakon nije polučio očekivane rezultate bilo je neophodno izmijeniti kriterije i uvjete za dodjelu potpora za očuvanje radnih mjesta u cilju omogućavanja većem broju poslodavaca da primjenom instituta skraćivanja radnog vremena održe punu zaposlenost.

Tako su u srpnju 2010. godine Izmjenama Zakona o potporama za očuvanje radnih mjesta („Narodne novine“, broj 88/10) kriteriji za dodjelu potpore ublaženi te je ona postala dostupnija i poslodavcima koji imaju rješenje o obročnoj uplati dugovanja na ime javnih davanja. Iako su kriteriji ublaženi, ni u toj godini nisu polučeni bolji rezultati od onih iz prethodne godine jer je podneseno svega 3 zahtjeva za korištenje ove potpore za ukupno 67 osoba, no niti jedan nije odobren.

Po prestanku važenja Zakona, potpore za očuvanje radnih mjesta postaju dio provedbenih aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje po mjerama iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja za 2011. i 2012. godinu u okviru strateškog prioriteta 3.6. Poboljšati prilagodljivost radnika i poduzeća. Mjera je usmjerena prema radniku te se sufinancira razlika neto plaće radnika prije i nakon uvođenja Programa rada u punom radnom vremenu kraćem od 40 sati tjedno, a najviše do 20% iznosa razlike. Poslodavac je u obvezi obračunati i uplatiti doprinose prema plaći prije provedbe Programa. Na sjednici održanoj dana 15. studenog 2012. godine Vlada Republike Hrvatske donijela je odluku o produženju primjene Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja za 2011. i 2012. godinu do 01. srpnja 2013. godine te na prijedlog Ministarstva rada i mirovinskog sustava na sjednici održanoj 6. lipnja 2013. godine donosi Odluku o produženju NPPZ-a do 31. prosinca 2013. godine pa se ova mjera nastavila koristiti i tijekom 2013. godine.

Provedbeni rezultati tijekom prve dvije godine njene promjene (533 osobe u 2011. i 170 u 2012. godini) upućivali su na nužnost promjene i usklađivanje mjere prema potrebama poslodavaca u privremenim poteškoćama te je ista s početkom 2013. godine uvrštena u paket mjera „Važno je očuvati radno mjesto“ usmjerene na poslodavce u teškoćama. Unutar ovog paketa mjera poslodavcima se financijskom potporom, uključujući potporu za očuvanje radnih mjesta i u vremenu privremenih teškoća omogućava zadržavanje kvalificiranih radnika, te su olakšane procedure vezane uz korištenje u odnosu na prijašnje godine jer su ukinuta ograničenja koja su ranije postojala. U 2013. godine podneseno je 32 zahtjeva od čega je odobreno 11 zahtjeva za 1310 osoba u ukupnom iznosu od 2.246.103,39 kuna.

Tablica 3. Iskorištene potpore za očuvanje radnih mjesta

Kalendarska godina	Broj poslodavaca korisnika	Uključen broj osoba	Prosječno trajanje u mjesecima	Ukupno isplaćenih sredstava	Prosječan trošak po osobi
2009.	2	27	4,5	47.324,69	1.752,77
2010.	0	0	0	0	0
2011.	2	533	4,5	3.167.887,76	5.943,50
2012.	1	170	3	232.481,18	1.367,54
2013.	9	1310	6	2.246.103,39	1.714,58
Sveukupno	14	2040	4,5	5.693.797,02	2.791,07

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Potpora za usavršavanje koja se provodi kroz mjeru aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno obrazovanjem zaposlenih, državna je potpora namijenjena obrazovanju novozaposlenih radnika koji nemaju odgovarajuću stručnost i kvalificiranost za obavljanje poslova na kojima su zaposleni i za zaposlene radnike u cilju zadržavanja radnog mjesta kada poslodavac prelazi na nove proizvodne programe ili uvodi više tehnologije i standarde.

Sufinanciranje troškova obrazovanja (obuke) novozaposlenih osoba i osoba kojima prijeti gubitak radnog mjesta usklađeno je s nacionalnim zakonodavstvom i smjericama EU u području potpora za usavršavanje. Poslodavci mogu ostvariti potpore za usavršavanje za novozaposlene radnike ukoliko dokažu potrebu i svrhu provedbe obuke na radnom mjestu (nedostatak stručne radne snage na tržištu rada), kao i druge stručne i materijalne uvjete za provedbu planiranog usavršavanja. Za provođenje obuke zaposlenih radnika poslodavac treba dokazati uvođenje novih proizvodnih programa, viših tehnologija ili standarda proizvodnje kao i razinu kvalificiranosti postojećih radnika. Poslodavcima se odobrava 70% troškova usavršavanja za opće usavršavanje, odnosno znanja i vještine koje mogu poslužiti općenito na tržištu rada i kod drugih poslodavaca te 35% za posebno usavršavanje, odnosno specijalistička znanja vezana samo uz tog poslodavaca. Isplatom sredstava za usavršavanje poslodavac preuzima obvezu zadržavanja u radnom odnosu narednih 12 mjeseci radnika za kojeg je sufinancirana obuka. Ukoliko dođe do otkaza ugovora o radu poslodavac je u obvezi primiti zamjensku osobu iz evidencije nezaposlenih, ili izvršiti povrat isplaćenih sredstava. Opravdani troškovi usavršavanja su: troškovi predavača, putni troškovi predavača i polaznika, uključujući i smještaj, drugi tekući troškovi kao što su materijali i potrošna roba izravno vezani uz projekt, amortizacija alata i opreme, u opsegu u kojem se isključivo koriste za projekt usavršavanja i troškovi usmjeravanja i savjetovanja u vezi s projektom usavršavanja.

Općenito, uključivanjem osoba u obrazovanje potiče se cjeloživotno učenje, čime se utječe na podizanje razine zapošljivosti nezaposlenih osoba, a kod zaposlenih na podizanje razine učinkovitosti i produktivnosti na radu te zadržavanje statusa zaposlenosti u dužem vremenu, a naročito osoba niže razine obrazovanja i starije životne dobi. Zaposlene osobe uključuju se u programe usavršavanja (obuke) u cilju zadržavanja radnog mjesta kada poslodavac prelazi na novi proizvodni program, više tehnologije ili usklađivanje prema standardima Europske unije. Programi usavršavanja (obuke) za novozaposlene i zaposlene radnike nisu prilagođeni starijim radnicima, već slijede politiku poslodavaca za visokom produktivnošću i konkurentnošću, stoga je potrebno djelovati na osvježavanje poslodavaca da ulažu u usavršavanje starijih radnika, kao i rad na prilagodbi programa obrazovanja.

Za razliku od potpore za zapošljavanje koju uglavnom koriste mali i mikro poslodavci, potpore za usavršavanje koriste srednji i veliki poslodavci. Veliki poslodavci usavršavanje radnika mogu interno organizirati jer imaju odgovarajuću infrastrukturu i stručne kadrove koji svoja znanja i vještine stečene kroz formalne i druge oblike mogu prenijeti na druge osobe.

Ova mjera provodi se u istom obliku odnosno za iste ciljne skupine, u istom intenzitetu i vrsti opravdanih troškova (opće i posebno usavršavanje) još od 2008. godine. Promatrajući kretanja korištenja ove mjere u razdoblju 2009. - 31.10.2013. godine, može se uočiti da se sve do kraja 2012. godine uključuje podjednak broj osoba (u 2009. godini 644 osobe, u 2010. godini 614 osoba, a u 2011. godini 632 osobe). U 2012. godini broj osoba koje su obrazovane uz potporu naglo opada (u 2012. godini uz potporu obrazovanja 121 osoba, odnosno 80% osoba manje no prethodne godine). Obzirom da je do kraja 2013. godine, u mjeru obrazovanja zaposlenih uključeno 287 osoba, ovo predstavlja izrazito povećanje broja osoba u odnosu na cijelu 2012. godinu, ali je to još uvijek manje u odnosu na razdoblje 2009.-2011. godine.

Tablica 4. Iskorištene potpore za obrazovanje zaposlenih

Kalendarska godina	Broj poslodavaca korisnika	Uključen broj osoba	Prosječno trajanje u mjesecima	Ukupno isplaćenih sredstava	Prosječan trošak po osobi
2009.	27	644	3	3.464.967,63	5.380,38
2010.	33	614	2	2.900.087,63	4.723,27
2011.	32	632	2,5	1.765.394,90	2.793,35
2012.	14	121	2,5	574.018,24	4.743,95
2013.	13	287	4	1.300.927,14	4.532,85
Sveukupno	119	2.298	14	10.005.395,54	4.353,96

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Nepovoljna gospodarska kretanja u Hrvatskoj nastavljena su i u 2013. godini, što se negativno odražava i na kretanja na tržištu rada. Bruto domaći proizvod (BDP) u 2013. godini realno je smanjen za 1,0%, što je proizašlo iz njegova realnog smanjenja u sva četiri tromjesečja (-1,5% u prvom, -0,7% u drugom, -0,6% u trećem i -1,2% u četvrtom u odnosu na isto tromjesečje 2012. godine), pri čemu je najmanji pad, pod utjecajem uspješne turističke sezone, zabilježen u trećem tromjesečju. Daljnji pad BDP-a uzrokovan je nastavkom pada domaće potražnje, prvenstveno osobne potrošnje, ali i realnog pada ukupne vrijednost izvoza roba i usluga pod utjecajem negativnog trenda robnog izvoza.

U kontekstu cjelokupne reforme radnog zakonodavstva, slijedeći pozitivna iskustva drugih država članica Europske unije, koje su zakonodavstvom uredile ovo područje, te uz potporu socijalnih partnera, pristupilo se izradi novog Zakona o potporama za očuvanje radnih mjesta, kojim se u odnosu na raniji Zakon, uvodi niz poboljšanja koja bi trebala potaknuti poslodavce da koriste potpore i očuvaju radna mjesta, a radnicima da poboljšaju svoju zapošljivost i položaj na tržištu rada.

b) Osnovna pitanja koja treba urediti Zakonom

Slijedom podataka iznesenih u ocjeni stanja o negativnim kretanjima na tržištu rada ovim je zakonom potrebno, ciljanim i učinkovitim potporama za očuvanje radnih mjesta i potporama za obrazovanje/osposobljavanje radnika, omogućiti poslodavcima zadržavanje radnika u radnom odnosu i tijekom privremenih poteškoća u poslovanju i privremenog smanjivanja te pada poslovnih aktivnosti, čime će se posljedično riješiti problem ulaska u nezaposlenost onih radnika koji bi ostvarenjem tih potpora zadržali svoje radno mjesto te problem gubitaka radnih mjesta tijekom restrukturiranja, posebno u djelatnosti prerađivačke industrije, trgovine i građevinarstva te uz njega vezanog problema povećanih troškova poslodavaca i Državnog proračuna za naknade i potraživanja radnika, kao i problem povećanja socijalnih rizika zbog ugrožene socijalne sigurnosti radnika i mogućnosti narušavanja socijalnog mira zbog nedostatnog utjecaja radničkih predstavnika ili sindikata na postupke vezane uz korištenje potpora.

Stoga je ovim Zakonom potrebno urediti uvjete, visinu i način ostvarivanja potpora za očuvanje radnih mjesta, skraćivanjem punog radnog vremena i obrazovanjem ili osposobljavanjem radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga. U tome cilju, predlaže se da ovaj Zakon uređuje slijedeće:

- propisuje poslodavce koji mogu, kao i one koji ne mogu koristiti potpore;
- propisuje uvjete pod kojima se mogu dodijeliti potpore za radnika;

- propisuje obvezni sadržaj programa za očuvanje radnih mjesta radnika;
- definira institut skraćenog punog radnog vremena i visinu potpore za radnika;
- definira potporu za obrazovanje i osposobljavanje i njezinu visinu te propisuje prava i obveze radnika i poslodavca tijekom razdoblja korištenja potpore;
- propisuje način korištenja i raspon trajanja razdoblja korištenja potpore;
- za vrijeme trajanja korištenja potpore propisuje posebne obveze poslodavcu;
- propisuje postupak za dodjelu potpore i nadležna tijela koja ga provode;
- definira izvor sredstava za isplate potpore;
- propisuje tijela nadležna za provedbu nadzora nad primjenom propisa;
- propisuje uvjete za raskid ugovora i povrat isplaćenih potpore;
- propisuje novčane kazne za prekršaje poslodavca;
- izuzima primjenu povoljnijeg prava na radnike tijekom razdoblja korištenja potpore za te radnike;
- propisuje rok za imenovanje Povjerenstva;
- određuje dan stupanja na snagu Zakona.

c) Posljedice koje će donošenjem Zakona proisteći

Donošenjem ovoga Zakona ostvarit će se učinci na području rada i zapošljavanja kao što je prestanak negativnih trendova ulaska u nezaposlenost onih osoba čija su radna mjesta mogla biti očuvana te povećanje razine korištenja potpore i njihova bolja ciljanost, posebno u odnosu na radno intenzivne sektore, i to utvrđivanjem realnih kriterija za korištenje potpore kao što su uvjeti, visina i način ostvarivanja, a također će se ovim Zakon postići i značajni gospodarski, socijalni i financijski učinci.

Gospodarski učinci odražavat će se na održanje zaposlenosti i radnih mjesta tijekom restrukturiranja, posebice u sektoru prerađivačke industrije, trgovine i građevinarstva, kao i na ubrzano restrukturiranje i pozitivni utjecaj na pojedine gospodarske subjekte, industrijske sektore, a time i na gospodarstvo u cjelini.

Socijalni učinci su naročito značajni, jer se odražavaju na očuvanje socijalne sigurnosti radnika i njihovih obitelji, jačanje utjecaja predstavnika radnika ili sindikata na postupke utvrđivanja uvjeta za korištenje potpore, a time i na osiguranje socijalnog mira.

Financijski će učinci biti – smanjenje troškova otkazivanja ugovora o radu poslodavcima i smanjenje troškova Državnog proračuna za novčane naknade i osigurana potraživanja radnika, kao i bolja ciljanost i mogućnost prenamjene financijskih sredstava Državnog proračuna za sredstva namijenjena potporama, pa bi se time mogla očekivati i mogućnost manjih ušteda sredstava Državnog proračuna, iako uštede nije moguće točno identificirati.

Dakle, posljedice koje se donošenjem ovoga Zakona očekuju su, da se tijekom privremenih poteškoća u poslovanju i privremenog smanjivanja i pada poslovnih aktivnosti poslovnih subjekata – poslodavaca, postigne odgovarajuća razina motiviranosti poslodavaca i radnika da u što većem opsegu koriste potpore za očuvanje radnih mjesta skraćivanjem punog radnog vremena i obrazovanjem i osposobljavanjem radnika koji privremeno ne rade iz opravdanih razloga, umjesto da se restrukturiranje poslodavaca provodi prvenstveno smanjivanjem broja zaposlenih radnika te u vezi s time, spriječi ulazak u nezaposlenost onih radnika koji bi ostvarenjem potpore očuvali i zadržali svoje radno mjesto, odnosno koji bi stekli potrebna znanja i vještine za promjenu radnog mjesta i zapošljavanje u kratkom roku. Naime, podaci ukazuju da je od 282.448 radnika koji su ušli u evidenciju nezaposlenih iz radnog odnosa njih 144.596 zaposleno, od čega 115.826 osobe unutar razdoblja od 12 mjeseci nezaposlenosti. Obzirom da je od ukupnog broja ove skupine nezaposlenih svega 9.885 osoba objavljeno iz evidencije nezaposlenih zbog ostvarenog prava na mirovinu, ocjenjujemo da će

boljim sustavom potpora možda biti moguće očuvati radna mjesta barem jednog dijela nezaposlenih koji su nakon ulaska u evidenciju nezaposlenih ostvarili novo zapošljavanje u kratkom roku.

Tablica 5. Zapošljavanje osoba koje su u nezaposlenost ušle zbog poslovno uvjetovanog otkaza, stečaja ili likvidacije

Godina ulaska	Broj zaposlenih	Do 3 mjeseca	Do 6 mjeseci	Do 9 mjeseci	Do 12 mjeseci	Do 2 godine	Više od 2 godine
2009.	35.866	8.820	8.538	5.476	3.106	6.393	3.533
2010.	37.130	9.307	9.403	5.818	3.313	6.659	2.630
2011.	29.044	8.405	7.443	4.604	2.361	5.367	864
2012.	28.377	9.184	8.076	4.962	2.853	3.302	0
2013.	14.179	7.730	4.558	1.445	424	22	0
Sveukupno	144.596	43.446	38.018	22.305	12.057	21.721	7.027

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Uređenjem novog sustava potpora moglo bi se postići da se kroz institute skraćivanja punog radnog vremena do 40 %, odnosno do 16 radnih sati tjedno, očuva zaposlenost i radna mjesta u razdobljima smanjenih poslovnih aktivnosti i smanjene potrebe za radom radnika, koja bi mogla dovesti do otpuštanja dijela radnika. Mjerom obrazovanja i osposobljavanja radnika u razdobljima kada ne rade iz opravdanih razloga, odnosno kada za njihovim radom nema potrebe te su na tzv. „čekanju“, omogućilo bi se poslodavcu da zbog restrukturiranja, promjene u poslovanju ili tehnološkim i poslovnim procesima očuva zaposlenost na način da se ti radnici obrazuju odnosno osposobe za potrebe njegovog poslovnog procesa ili da steknu znanja i vještine tražene na tržištu rada, kako bi bili zapošljivi u slučaju otkaza ugovora o radu. Predloženim potporama očekuje se očuvati barem 2 % onih radnih mjesta s kojih su radnici nakon kratkog vremena boravka u nezaposlenosti ostvarili novo zapošljavanje, odnosno oko 2.000 radnih mjesta.

Visina mogućih potpora usklađena je s odgovarajućim mjerama aktivne politike zapošljavanja i propisanim pravima koje ostvaruju nezaposlene osobe. Zahvaljujući potpori radnik neće izgubiti radno mjesto. Potporom koja je usmjerena na radnika, isplaćuje se razmjerni dio iznosa plaće za broj radnih sati za koje je radniku skraćeno radno vrijeme, a najviše do iznosa minimalne plaće. Minimalna plaća, temeljem Zakona o minimalnoj plaći („Narodne novine“, broj 39/13) i Uredbe o visini minimalne plaće („Narodne novine“, broj 51/13) do 31. prosinca 2013. godine je iznosila 2.984,78 kuna, a temeljem Uredbe o visini minimalne plaće („Narodne novine“, broj 156/13) od 01.01. do 31.12.2014. iznosi 3.017,61 kuna, dok novčana pomoć tijekom razdoblja obrazovanja, temeljem Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti („Narodne novine“, broj 80/08, 94/09, 121/10, 25/12, 118/12, 12/13 i 153/13) iznosi 50% minimalne neto plaće.

Potpora za skraćivanje radnog vremena utvrđuje se kao razmjerni dio iznosa plaće za broj radnih sati za koje je radniku skraćeno radno vrijeme, a najviše do iznosa minimalne plaće prema posebnom propisu. Osim toga se i, sukladno novim izmjenama Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, novčana pomoć za osobe osigurane na produženo mirovinsko osiguranje na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, veže uz minimalnu plaću i ne može za prva tri mjeseca biti veća od iznosa minimalne plaće, za onaj period kada sezonski radnik ne radi, ali je u produženom osiguranju. U cilju usklađenih prava svih radnika u razdobljima kada ne rade,

visina potpora je ujednačena na razini minimalne plaće jer se uz primjenu iste omogućuje ostvarivanje radnih prava u punom radnom vremenu. Cijeneći pri tom i okolnost da je više od 50% osoba, koje su u nezaposlenost ušle iz radnog odnosa, ostalo bez radnog mjesta u djelatnostima prerađivačke industrije, građevinarstva i trgovine koje imaju nisku razinu plaća, najveći broj radnika koji bi mogli biti obuhvaćeni mjerom skraćivanja radnog vremena neće imati većih razlika u plaći prije i nakon skraćivanja radnog vremena.

Potpورا za obrazovanje i osposobljavanje usklađena je s potporom koju tijekom obrazovanja i osposobljavanja ostvaruju nezaposlene osobe, odnosno radnici tijekom razdoblja obrazovanja ostvaruju svoju propisanu ili ugovorenu plaću, ali im dio u visini novčane pomoći, kao i nastale putne troškove vezane uz obrazovanje isplaćuje Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Obzirom da su tijekom proteklih pet godina troškovi novčanih naknada za nezaposlene koji su u evidenciju nezaposlenih ušli zbog poslovno uvjetovanog otkaza, stečaja ili likvidacije poslodavca iznosili ukupno 2.948.940.797 kuna za 271.030 osobu, odnosno oko prosječnih 10.000,00 kuna godišnje po jednoj nezaposlenoj osobi ili 20.000.000,00 kuna za ciljano skupinu od 2.000 nezaposlenih osoba, čija su radna mjesta predloženim potporama mogla biti očuvana, prenamjenom sredstava novčane naknade u predložene potpore mogle bi utjecati na smanjivanje troškova novčanih naknada za vrijeme nezaposlenosti i možda manje uštede sredstava u Državnom proračunu na tim pozicijama. Pri tom nije potrebno isticati sve druge povoljne socijalne učinke koji prate ostanak u svijetu rada, očuvanje radnog mjesta i plaće te zadržavanje socijalne sigurnosti radnika i njihovih obitelji.

Valja ujedno naglasiti da je jedan od ciljeva Zakona propisati realne kriterije koje poslodavac mora ispunjavati kako bi ostvario potporu za radnika, omogućiti fleksibilnost u korištenju potpora te mu tijekom i nakon ostvarivanja prava na korištenje potpore omogućiti restrukturiranje, u cilju osiguravanja primjenjivosti Zakona u praksi, što će za posljedicu imati očuvanje radnih mjesta i održavanje stope zaposlenosti. Zakonom se ujedno potiče suradnja poslodavca i predstavnika radnika na postizanju dogovora o načinu i mjerama za očuvanje radnih mjesta, čime se osigurava jačanje socijalnog partnerstva na razini poslodavca te osigurava socijalni mir.

III. OCJENA SREDSTAVA POTREBNIH ZA PROVOĐENJE ZAKONA

Za provođenje ovog Zakona u 2014. godini osigurana su sredstva u iznosu od 5.000.000 kuna na poziciji Ministarstva rada i mirovinskoga sustava, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje A689023 Aktivna politika zapošljavanja.

Za provođenje ovog Zakona u 2015. i 2016. godini planirana su sredstva u iznosu od 10.000.000 kuna po godini na poziciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje A813031 Zadržavanje radnika u zaposlenosti.

ZAKON O POTPORAMA ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim se Zakonom propisuju uvjeti, visina i način dodjele potpora za očuvanje radnih mjesta radnika.

(2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Zakonom, a koja se odnose na utvrđivanje područja primjene kategorije potpora, ukupan iznos *de minimis* potpore, izračun bruto novčane protuvrijednosti, kumulacije i praćenja dodjele potpora, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Uredbe Komisije (EU) br.1407/2013 od 18. prosinca 2013. o primjeni članka 107. i 108. Ugovora o funkcioniranju Europske unije na *de minimis* potpore (SL L 352, 24.12.2013.)

Članak 2.

(1) Pojmovi u smislu ovoga Zakona imaju slijedeće značenje:

1) **potpora za očuvanje radnih mjesta** je potpora male vrijednosti, u smislu posebnog propisa, a može biti dodijeljena poslodavcu za radnika, kao vrsta potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika ili potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika;

2) **potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika** je vrsta potpore koja se dodjeljuje poslodavcu za radnika, u visini razmjernog dijela iznosa plaće za broj radnih sati za koje je radniku skraćeno radno vrijeme, a najviše do iznosa minimalne plaće prema posebnom propisu;

3) **potpora za obrazovanje ili osposobljavanje radnika** je vrsta potpore koja se dodjeljuje poslodavcu za radnika, u razdoblju tijekom kojeg radnik ne radi iz opravdanih razloga, u visini novčane pomoći koju nezaposlenoj osobi isplaćuje Hrvatski zavod za zapošljavanje (dalje: Zavod) tijekom razdoblja provedenog na obrazovanju ili osposobljavanju prema posebnom propisu, te naknade nastalih putnih troškova;

4) **poslodavac koji može biti korisnik potpore za očuvanje radnih mjesta** je fizička ili pravna osoba kod koje je došlo do privremenog pada poslovnih aktivnosti, odnosno ostvarenog gubitka u poslovanju u razdoblju od dvije godine koje prethode godini u kojoj se podnosi zahtjev za dodjelu potpore;

5) **privremeni pad poslovnih aktivnosti** je smanjenje poslovnih aktivnosti u poslovanju poslodavca u opsegu u kojem, unatoč poduzimanju mjera u cilju poboljšanja svoje poslovne situacije, poslodavac više ne može osigurati rad radnika u punom radnom vremenu;

6) **gubitak u poslovanju** je negativan financijski rezultat poslovanja kojega je poslodavac iskazao u godišnjem financijskom izvještaju, sukladno posebnim propisima kojima se uređuje financijsko i računovodstveno poslovanje poduzetnika;

7) **skraćivanje punog radnog vremena** je skraćivanje trajanja punog radnog vremena na temelju programa za očuvanje radnih mjesta, tako da se kao puno radno vrijeme za pojedinog radnika, odredi radno vrijeme u trajanju od najmanje šezdeset posto punog radnog vremena prije njegova skraćivanja;

8) obrazovanje ili osposobljavanje radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga je ono obrazovanje ili osposobljavanje koje se provodi na temelju programa za očuvanje radnih mjesta, kada se utvrdi da zbog opravdanih poslovnih razloga utvrđenih kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, dvadeset pet posto od ukupnog broja kod njega zaposlenih radnika neće raditi u razdoblju od najviše šest mjeseci.

(2) Riječi koje imaju rodno značenje, bez obzira jesu li u ovome Zakonu korištene u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

II. UVJETI ZA DODJELU POTPORA ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

Članak 3.

(1) Fizičke ili pravne osobe koje kao poslodavci ne mogu koristiti potpore za očuvanje radnih mjesta su:

1) poslodavac koji se u smislu Uredbe iz članka 1. stavka 2. ovoga Zakona, smatra poduzetnikom koji djeluje u sektorima, odnosno djelatnostima koje su izuzete od primjene posebnih pravila o državnim potporama koja uređuju područje potpora male vrijednosti,

2) poslodavac koji je korisnik potpora za zapošljavanje.

Članak 4.

(1) Potpora za očuvanje radnih mjesta može se dodijeliti poslodavcu iz članka 2. stavka 1. podstavka 4. ovoga Zakona, pod uvjetom da je, u smislu odredbi ovoga Zakona:

1) izradio program poslovnog oporavka koji sadrži opis mjera, poslova i aktivnosti koje će poduzeti radi ponovne uspostave poslovnih aktivnosti i poboljšanja financijskog rezultata poslovanja te rokove i financijske pokazatelje provedbe mjera, poslova i aktivnosti,

2) podmirio, odnosno regulirao podmirenje obveza po osnovi poreza i doprinosa prema posebnim propisima o porezima i doprinosima, prije podnošenja ponude za sklapanje ugovora za dodjelu potpore,

3) utvrdio program za očuvanje radnih mjesta.

(2) Pod uvjetima iz stavka 1. ovoga članka, potpora za očuvanje radnih mjesta može se dodijeliti i poslodavcu, fizičkoj ili pravnoj osobi, kojem će do završetka poslovne godine biti značajno smanjena poslovna aktivnost zbog neočekivanog, privremenog i dokazivog događaja, koja će uzrokovati privremeno smanjenu potrebu za zadržavanjem svih radnika poslodavca u punom radnom vremenu.

(3) Program iz stavka 1. podstavka 3. ovoga članka, utvrđuje se sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem odnosno sindikatom, ako radničko vijeće nije utemeljeno.

(4) Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće niti djeluje sindikat, poslodavac je o programu iz stavka 1. podstavka 3. ovoga članka, dužan obavijestiti radnike u skladu s posebnim propisom.

Članak 5.

(1) Program za očuvanje radnih mjesta iz članka 4. stavka 1. podstavka 3. ovoga Zakona za korištenje potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika, mora sadržavati:

1) podatke o financijskom poslovanju (godišnji financijski izvještaj za proteklu godinu poslodavca koji je obveznik poreza na dobit, prijava poreza na dohodak s pregledom poslovnih primitaka i izdataka za poslodavca koji je obveznik poreza na dohodak),

2) podatke o svim mjerama koje je, od nastupanja okolnosti smanjenja poslovnih aktivnosti, odnosno od ostvarenog gubitka u poslovanju, poslodavac proveo ili provodi u svrhu očuvanja radnih mjesta, kao i o mjerama koje u tu svrhu planira provesti, do ponovne uspostave poslovnih aktivnosti, odnosno do poboljšanja financijskog rezultata poslovanja,

3) podatke o skraćenom broju radnih sati i planirano trajanje razdoblja skraćenog radnog vremena,

4) obrazložene razloge skraćivanja radnog vremena,

5) popis i broj radnika i njihova radna mjesta koji su obuhvaćeni skraćivanjem radnog vremena, te

6) podatak o očekivanom broju očuvanih radnih mjesta skraćivanjem radnog vremena.

(2) Program za očuvanje radnih mjesta iz članka 4. stavka 1. podstavka 3. ovoga Zakona za korištenje potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga, mora sadržavati:

1) obrazložene razloge koji su doveli do značajnog smanjenja opsega posla, odnosno zbog kojih opravdanih poslovnih razloga utvrđenih kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, dvadeset pet posto od ukupnog broja zaposlenih radnika kod toga poslodavca, neće raditi u razdoblju od najviše šest mjeseci,

2) popis i broj radnika te postotak radnika, koji zbog smanjenja opsega posla ne rade te ukupan broj zaposlenih radnika kod toga poslodavca,

3) razdoblje u kojem će trajati smanjenje opsega posla, i

4) podatke o potrebnom obrazovanju odnosno utvrđen program obrazovanja ili osposobljavanja radnika s očekivanim učincima i rezultatima učenja koji će omogućiti povratak na rad radnicima koji privremeno ne rade iz opravdanih razloga i broj takvih radnika.

(3) U ukupan broj radnika iz stavka 2. podstavka 2. ovoga članka, koji se utvrđuje prema stanju zadnjeg dana u mjesecu koji prethodi mjesecu podnošenja zahtjeva za dodjelu potpore, ne ubrajaju se radnici kojima će u razdoblju od šest mjeseci od podnošenja zahtjeva za dodjelu potpore, prestati radni odnos istekom otkaznog roka odnosno istekom ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

(4) Program za očuvanje radnih mjesta iz stavka 1. i 2. ovoga članka, podnosi se na propisanom obrascu Zavodu uz zahtjev za dodjelu potpore.

(5) Ministar nadležan za rad će pravilnikom propisati oblik i sadržaj obrasca iz stavka 4. ovoga članka.

III. POTPORA ZA SKRAĆIVANJE PUNOG RADNOG VREMENA RADNIKA

Članak 6.

(1) Poslodavac koji u cilju očuvanja radnih mjesta, na temelju programa za očuvanje radnih mjesta iz članka 4. stavka 1. podstavka 3. ovoga Zakona, skрати trajanje punog radnog vremena za pojedinog radnika, može koristiti potporu za skraćivanje punog radnog vremena za tog radnika za broj radnih sati za koje je skratio radno vrijeme.

(2) Puno radno vrijeme koje je skraćeno u skladu sa člankom 2. stavkom 1. podstavkom 7. ovoga Zakona, tijekom razdoblja ostvarivanja potpore ne mora biti raspoređeno jednako po danima, tjednima i mjesecima, te se u tom slučaju skraćeno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno skraćeno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja ostvarivanja potpore.

(3) Potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika iz stavka 1. ovoga članka, se dodjeljuje i utvrđuje kao razmjerni dio iznosa plaće za broj radnih sati za koje je radniku skraćeno radno vrijeme, a najviše do iznosa minimalne plaće prema posebnom propisu.

(4) Poslodavac iz stavka 1. ovoga članka je dužan radniku isplatiti plaću sukladno općem propisu o radu i iznos potpore za radnika za skraćeno radno vrijeme te na ukupno isplaćeni iznos obračunati i uplatiti poreze i doprinose u skladu s posebnim zakonom.

IV. POTPORA ZA OBRAZOVANJE ILI OSPOSABLJAVANJE RADNIKA

Članak 7.

(1) Poslodavac koji u cilju očuvanja radnih mjesta, na temelju programa za očuvanje radnih mjesta iz članka 4. stavka 1. podstavka 3. ovoga Zakona, provodi ili ima utvrđen program obrazovanja ili osposobljavanja radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga, može koristiti potporu za obrazovanje ili osposobljavanje tih radnika.

(2) Potpora za obrazovanje ili osposobljavanje radnika iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se u visini novčane pomoći koju nezaposlenoj osobi isplaćuje Zavod tijekom razdoblja provedenog na obrazovanju ili osposobljavanju prema posebnom propisu, te naknade nastalih putnih troškova.

(3) Tijekom trajanja razdoblja obrazovanja ili osposobljavanja, poslodavac je dužan radniku koji ne radi iz opravdanih razloga, isplaćivati iznos potpore u visini određenoj stavkom 2. ovoga članka i naknadu plaće u skladu s općim propisom o radu umanjenu za iznos te potpore, te na ukupno isplaćeni iznos obračunati i uplatiti poreze i doprinose u skladu s posebnim propisima.

(4) Radnik za kojeg se koristi potpora iz stavka 1. ovoga članka, u razdoblju u kojem ne radi, a uključen je u program obrazovanja ili osposobljavanja, ne može primati ukupan iznos iz stavka 3. ovoga članka, koji bi bio viši od iznosa plaće koju bi primio da radi, niti manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisom.

(5) Ako je radnik za kojeg se koristi potpora tijekom trajanja razdoblja u kojem iz opravdanih razloga ne radi, opravdano spriječen sudjelovati u programu obrazovanja ili osposobljavanja zbog privremene nesposobnosti za rad ili korištenja roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom, za to vrijeme nema pravo na isplatu potpore u visini određenoj stavkom 2. ovoga članka.

Članak 8.

(1) Radnik za kojeg se koristi potpora iz članka 7. ovoga Zakona, dužan je tijekom trajanja potpore sudjelovati u programu obrazovanja ili osposobljavanja u skladu, u opsegu i na način utvrđenim u tom programu.

(2) Radnik koji tijekom trajanja obrazovanja ili osposobljavanja bez opravdanog razloga prekine obrazovanje ili osposobljavanje, dužan je u roku od trideset dana od dana

njihovog prekida, po pozivu Zavoda vratiti cjelokupan iznos potpore koju je do dana prekida ostvario temeljem članka 7. ovoga Zakona.

(3) Nakon završenog trajanja programa obrazovanja ili osposobljavanja, radnik za kojega je korištena potpora iz članka 7. ovoga Zakona, dužan se po pozivu poslodavca vratiti na rad.

(4) Radnik koji se u slučaju iz stavka 3. ovoga članka iz neopravdanog razloga ne vrati na rad, dužan je u roku od trideset dana od dana odbijanja povratka na rad po pozivu Zavoda, vratiti cjelokupan iznos potpore koju je ostvario temeljem članka 7. ovoga Zakona.

V. KORIŠTENJE POTPORA

Članak 9.

(1) Poslodavac može potpore iz članka 6. i 7. ovoga Zakona koristiti za sve radnike ili samo za radnike pojedine organizacijske jedinice, koji su obuhvaćeni sadržajem programa za očuvanje radnih mjesta iz članka 5. ovoga Zakona.

(2) Poslodavac ne može istovremeno za iste radnike koristiti potpore iz članka 6. i 7. ovoga Zakona.

Članak 10.

(1) Potporu iz članka 6. ovoga Zakona, poslodavac može koristiti za razdoblje skraćenog radnog vremena u trajanju od najduže dvanaest mjeseci u razdoblju od tri godine.

(2) Potpore iz stavka 1. ovoga članka, ne moraju se koristiti u neprekinutom razdoblju niti u jednakoj visini.

(3) Potporu iz članka 7. ovoga Zakona poslodavac može, za istog radnika koristiti u trajanju od najduže šest mjeseci.

Članak 11.

(1) Poslodavac koji koristi potporu iz članka 6. i 7. ovoga Zakona, u razdoblju korištenja potpore, dužan je:

- 1) radnicima redovito isplaćivati plaću, odnosno naknadu plaće,
- 2) podmirivati obvezne doprinose i poreze prema posebnom propisu.

(2) Poslodavac koji koristi potporu iz članka 6. i 7. ovoga Zakona, dužan je po prestanku korištenja potpore, u radnom odnosu zadržati radnike za koje je koristio potporu, u vremenskom razdoblju od najmanje polovice razdoblja korištenja potpore.

(3) Iznimno, poslodavac nije dužan zadržati radnike za koje je koristio potporu, odnosno zadržati ih u vremenskom razdoblju iz stavka 2. ovoga članka, ako zbog nastupa izvanrednih okolnosti koje nije mogao predvidjeti niti otkloniti, prestane potreba za radom tih radnika.

(4) Obveza poslodavca da u radnom odnosu zadrži radnika iz stavka 2. ovoga članka, ne odnosi se na radnike kojima radni odnos prestane po sili zakona, sporazumom sklopljenim između radnika i poslodavca, izvanrednim otkazom zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa ili otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

(5) Poslodavac koji koristi potpore iz članka 6. i 7. ovoga Zakona, u razdoblju korištenja potpore ne smije:

1) zaposliti radnika za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu,

2) odrediti prekovremeni rad radnicima koji kod poslodavca u istoj organizacijskoj jedinici obavljaju iste poslove kao i radnici za koje poslodavac koristi potporu,

3) koristiti rad ustupljenih radnika, odnosno povremeni rad učenika i studenata, za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu,

4) isplaćivati nagrade, bonuse, stimulacije odnosno druga davanja u naravi ili novcu članovima upravnih, odnosno nadzornih tijela poslodavca, odnosno osobama koje obavljaju upravljačke ili nadzorne poslove poslodavca.

(6) Poslodavac koji koristi potpore iz članka 6. i 7. ovoga Zakona za radnike jedne organizacijske jedinice, a ima potrebu novog zapošljavanja u drugoj organizacijskoj jedinici za koje ne koristi potporu, u toj organizacijskoj jedinici može zaposliti novog radnika samo za obavljanje onih poslova koje ne mogu obaviti radnici za koje se koristi potpora.

Članak 12.

(1) Zahtjev za dodjelu potpore iz članka 6. i 7. ovoga Zakona, poslodavac podnosi Zavodu, prema sjedištu poslodavca ili sjedištu organizacijske jedinice za koju se traži potpora.

(2) Uz zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan priložiti dokaze o ispunjavanju uvjeta iz članka 4. i 5. ovoga Zakona.

(3) Zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, podnosi se na propisanom obrascu.

(4) O zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučuje rješenjem Zavod na temelju prethodnog mišljenja Povjerenstva iz članka 13. ovoga Zakona.

(5) Žalba protiv rješenja iz stavka 4. ovoga članka ne zadržava izvršenje rješenja.

(6) O žalbi protiv rješenja iz stavka 4. ovoga članka odlučuje ministarstvo nadležno za rad.

(7) Ministar nadležan za rad će pravilnikom propisati oblik i sadržaj obrasca iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 13.

(1) Povjerenstvo za davanje prethodnog mišljenja za dodjelu potpore iz članka 6. i 7. ovoga Zakona ima pet članova i pet zamjenika članova, koje će imenovati ministar nadležan za rad, i to:

1) tri člana i tri zamjenika na prijedlog Zavoda,

2) jednog člana i jednog zamjenika na pisani prijedlog udruga sindikata više razine kojima je, u skladu s posebnim propisom, reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini, i

3) jednog člana i jednog zamjenika na pisani prijedlog udruge poslodavaca više razine, kojoj je, u skladu s posebnim propisom, reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini.

(2) Povjerenstvo će na prvoj sjednici izabrati predsjednika i njegovog zamjenika te donijeti poslovnik o svom radu.

(3) Zavod osigurava uvjete, administrativnu podršku i potrebna sredstva za rad Povjerenstva.

Članak 14.

(1) Na temelju izvršnog rješenja iz članka 12. stavka 4. ovoga Zakona, poslodavac i Zavod će sklopiti ugovor o dodjeli potpore kojim se uređuje vrsta potpore, trajanje, visina, način i rokovi plaćanja te međusobna prava i obveze ugovornih stranaka.

(2) Poslodavac je dužan, pri potpisivanju ugovora iz stavka 1. ovoga članka, Zavodu predati bjanko zadužnicu kao instrument osiguranja tražbine.

(3) U razdoblju korištenja potpore iz članka 6. i 7. ovoga Zakona, poslodavac je Zavodu, na njegov zahtjev, dužan dostaviti podatke o broju radnika za koje koristi potporu i kojima isplaćuje plaću odnosno naknadu plaće.

Članak 15.

(1) Poslodavac je, nakon potpisivanja ugovora iz članka 14. stavka 1. ovoga Zakona, Zavodu dužan najkasnije osam dana prije isplate plaće za prethodni mjesec, dostavljati popis radnika i obračun traženog iznosa potpore za svakog radnika, te datum dospijeca isplate plaće radnicima.

(2) Zavod je dužan po primitku podataka iz stavka 1. ovoga članka, potporu iz članka 6. i 7. ovoga Zakona poslodavcu isplatiti najkasnije do dana isplate plaće radnicima.

Članak 16.

Potpore iz članka 6. i 7. ovoga Zakona, Zavod isplaćuje poslodavcu na teret sredstava državnog proračuna Republike Hrvatske.

Članak 17.

Postupanje poslodavca protivno odredbama ovoga Zakona, osnova je za ukidanje rješenja iz članka 12. stavka 4. ovoga Zakona i za raskid ugovora iz članka 14. stavka 1. ovoga Zakona te obvezu vraćanja odobrenih i isplaćenih potpora, pokretanjem postupka prisilne ovrhe na temelju instrumenta osiguranja tražbine.

VI. NADZOR NAD PRIMJENOM ZAKONA

Članak 18.

Nadzor nad provedbom ovoga Zakona kojim je uređeno zapošljavanje, broj radnika i radno vrijeme, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, a nadzor nad provedbom ovoga Zakona kojim se uređuje isplata plaća i uplata obveznih doprinosa i poreza prema posebnom propisu, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za financijske poslove.

VII. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 19.

(1) Novčanom kaznom od 100.000,00 do 200.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1) ako po prestanku korištenja potpore ne zadrži u radnom odnosu radnike za koje je koristio potporu u vremenskom razdoblju od najmanje polovice razdoblja korištenja potpore (članak 11. stavak 2.),

2) ako u razdoblju korištenja potpore zaposli radnika za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu, ili odredi prekovremeni rad radnicima koji kod poslodavca u istoj organizacijskoj jedinici obavljaju iste poslove kao i radnici za koje poslodavac koristi potporu, ili koristi rad ustupljenih radnika, odnosno povremeni rad učenika i studenata za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu, ili isplaćuje nagrade, bonuse ili stimulacije ili druga davanja u naravi ili novcu članovima upravnih, odnosno nadzornih tijela poslodavca, odnosno osobama koje obavljaju upravljačke ili nadzorne poslove poslodavca (članak 11. stavak 5.),

3) ako koristi potpore za radnike jedne organizacijske jedinice, a ima potrebu zapošljavanja novog radnika u drugoj organizacijskoj jedinici za koju ne koristi potporu, u toj organizacijskoj jedinici zaposli novog radnika za obavljanje onih poslova koje mogu obaviti radnici za koje prima potporu (članak 11. stavak 6.),

4) ako nakon potpisivanja ugovora, Zavodu najkasnije osam dana prije isplate plaće za prethodni mjesec, ne dostavi popis radnika, ili obračun traženog iznosa potpore za svakog radnika, ili datum dospijeća isplate plaće radnicima ili dostavi netočne podatke (članak 15. stavak 1.).

(2) Novčanom kaznom od 20.000,00 do 40.000,00 kuna za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

VIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 20.

Danom stupanja na snagu ovoga Zakona, na radnike za koje se koristi potpora iz članka 6. i 7. ovoga Zakona, ne primjenjuje se odredba članka 7. stavka 3. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13).

Članak 21.

Pravilnik iz članka 5. stavka 5. i članka 12. stavka 7. ovoga Zakona, ministar nadležan za rad donijet će u roku od petnaest dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 22.

Ministar nadležan za rad će u roku od trideset dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, donijeti odluku o imenovanju Povjerenstva iz članka 13. stavka 1. ovoga Zakona.

Članak 23.

Ovaj Zakon stupa na snagu osmoga dana od dana objave u Narodnim novinama.

OBRAZLOŽENJE

Uz članak 1.

Propisuje se predmet Zakona i primjena Uredbe Komisije (EU) br.1407/2013 od 18. prosinca 2013. o primjeni članka 107. i 108. Ugovora o funkcioniranju Europske unije na *de minimis* potpore, obzirom na to da su potpora za skraćivanje punog radnog vremena i potpora za obrazovanje i osposobljavanje koje ovaj Zakon uređuje kao vrste potpora za očuvanje radnih mjesta, potpore male vrijednosti.

Uz članak 2.

Određuje se što se u smislu ovoga Zakona, smatra potporama za očuvanje radnih mjesta, potporom za skraćivanje punog radnog vremena radnika, potporom za obrazovanje ili osposobljavanje radnika, privremenim padom poslovnih aktivnosti, gubitkom u poslovanju, skraćivanjem radnog vremena te obrazovanjem ili osposobljavanjem radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga.

Također se određuje tko je u smislu ovoga Zakona, poslodavac koji može biti korisnik potpore za očuvanje radnih mjesta.

Uz članak 3.

Propisuju se poslodavci koji ne mogu koristiti neku od Zakonom propisanih potpora i to: poslodavci koji se u smislu Uredbe iz članka 1. ovoga Zakona smatraju poduzetnikom koji djeluje u sektorima, odnosno djelatnostima koje su izuzete od primjene posebnih pravila o državnim potporama koja uređuju područje *de minimis* potpora te poslodavci koji su korisnici potpora za zapošljavanje.

Uz članak 4.

Propisuju se uvjeti i kriteriji pod kojima se poslodavcu koji može biti korisnik potpore za očuvanje radnih mjesta, može dodijeliti potpora, a to su: da je izradio program poslovnog oporavka, da je podmirio odnosno regulirao podmirenje obveza za obvezne poreze i doprinose prema posebnom propisu prije podnošenja zahtjeva za dodjelu potpore, da je utvrdio program za očuvanje radnih mjesta i to sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem odnosno sindikatom, ako radničko vijeće nije utemeljeno.

Također se određuje, da korisnik potpore može biti i poslodavac kojem će do završetka poslovne godine biti značajno smanjena poslovna aktivnost zbog neočekivanog, privremenog i dokazivog događaja, koja će uzrokovati privremeno smanjenu potrebu za zadržavanjem svih radnika poslodavca u punom radnom vremenu.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće niti djeluje sindikat, poslodavac će o programu za očuvanje radnih mjesta biti dužan obavijestiti radnike na način kako to propisuje Zakon o radu.

Uz članak 5.

Propisuje se sadržaj programa za očuvanje radnih mjesta za korištenje potpore za skraćivanje radnog vremena radnika te programa za očuvanje radnih mjesta za korištenje potpore za

obrazovanje ili osposobljavanje u razdoblju tijekom kojeg radnik ne radi iz opravdanih razloga.

Propisuje se kako se utvrđuje ukupan broj radnika i koji se radnici ne ubrajaju u takav broj. Također se propisuje da se program za očuvanje radnih mjesta podnosi na propisanom obrascu Zavodu, uz zahtjev za dodjelu potpore.

Uz članak 6.

Odredbom se propisuje da će onaj poslodavac, koji u cilju očuvanja radnih mjesta skрати trajanje punog radnog vremena pojedinog radnika, moći koristiti potporu za tog radnika za onaj broj radnih sati za koje je skratio radno vrijeme (uvažavajući pri tome minimalno trajanje punog radnog vremena radnika propisano člankom 2. stavkom 1. podstavkom 7. ovoga Zakona).

Kada je radno vrijeme skraćeno sukladno članku 2. stavkom 1. podstavkom 7. ovoga Zakona, ono tijekom razdoblja ostvarivanja potpore ne mora biti raspoređeno jednako po danima, tjednima i mjesecima, te se u tom slučaju skraćeno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno skraćeno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja ostvarivanja potpore.

Potpore se utvrđuje se kao razmjerni dio iznosa plaće za broj radnih sati za koje je radniku skraćeno radno vrijeme, a najviše do iznosa minimalne plaće prema posebnom propisu, tj. Zakonu o minimalnoj plaći. Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću sukladno općem propisu o radu i iznos potpore za radnika za skraćeno radno vrijeme te na ukupno isplaćeni iznos obračunati i uplatiti poreze i doprinose u skladu s posebnim zakonom.

Uz članak 7.

Odredbom se definira da poslodavac koji u cilju očuvanja radnih mjesta, na temelju programa za očuvanje radnih mjesta iz članka 4. stavka 1. podstavka 3. ovoga Zakona, provodi ili ima utvrđen program obrazovanja ili osposobljavanja radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga, može koristiti potporu za obrazovanje ili osposobljavanje tih radnika.

To je ono obrazovanje ili osposobljavanje, sukladno članku 2. stavku 1. podstavku 8. ovoga Zakona, koje se provodi kada se utvrdi da zbog opravdanih poslovnih razloga utvrđenih kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, dvadeset pet posto od ukupnog broja kod njega zaposlenih radnika neće raditi u razdoblju od najviše šest mjeseci.

Dakle, ukoliko radnik tijekom nekog razdoblja ne radi zbog opravdanih razloga koji se vezuju uz poslovne razloge poslodavca, a koje je poslodavac utvrdio na Zakonom propisani način, pa su radnici "na čekanju", poslodavac će moći za te radnike koristiti ovu potporu. Broj radnika koji su "na čekanju" utvrđuje se prema stanju zadnjeg dana u mjesecu koji prethodi mjesecu podnošenja zahtjeva. Sukladno članku 5. ovoga Zakona, u ukupan broj radnika ne ubrajaju se radnici kojima će u razdoblju od šest mjeseci od podnošenja zahtjeva prestati radni odnos istekom otkaznog roka odnosno istekom ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Potpore se utvrđuje u visini novčane pomoći koju nezaposlenoj osobi isplaćuje Zavod tijekom razdoblja provedenog na obrazovanju ili osposobljavanju prema posebnom propisu, te naknade nastalih putnih troškova (stavak 2. ovoga članka).

Tijekom trajanja razdoblja obrazovanja ili osposobljavanja, poslodavac je dužan radniku koji ne radi iz opravdanih razloga, isplaćivati iznos potpore u visini određenoj stavkom 2. ovoga

članka i naknadu plaće u skladu s općim propisom o radu umanjenu za iznos te potpore, te na ukupno isplaćeni iznos obračunati i uplatiti poreze i doprinose u skladu s posebnim propisima.

Radnik za kojeg se koristi potpora, u razdoblju u kojem ne radi, a uključen je u program obrazovanja ili osposobljavanja, ne može primati ukupan iznos naknade, koji bi bio viši od iznosa plaće koju bi primio da radi, niti manji od iznosa minimalne plaće. Ako je radnik za kojeg se koristi potpora tijekom trajanja razdoblja u kojem iz opravdanih razloga ne radi, opravdano spriječen sudjelovati u programu obrazovanja ili osposobljavanja zbog privremene nesposobnosti za rad ili korištenja roditeljskih, odnosno roditeljskih potpora u skladu s posebnim propisom, za to vrijeme nema pravo na novčanu pomoć.

Uz članak 8.

Propisuju se prava i obveze radnika za kojeg se koristi potpora za obrazovanje ili osposobljavanje. Radnik je dužan tijekom trajanja potpore sudjelovati u programu obrazovanja ili osposobljavanja u skladu, u opsegu i na način utvrđenim u programu. Radnik koji tijekom trajanja obrazovanja ili osposobljavanja bez opravdanog razloga prekine obrazovanje ili osposobljavanje, dužan je u roku od trideset dana od dana njihovog prekida, po pozivu Zavoda vratiti cjelokupan iznos potpore koju je do dana prekida ostvario. Nakon završenog trajanja programa obrazovanja ili osposobljavanja, radnik je dužan po pozivu poslodavca vratiti se na rad. Ako se radnik iz neopravdanog razloga ne vrati na rad, dužan je u roku od trideset dana od dana odbijanja povratka na rad po pozivu Zavoda, vratiti cjelokupan iznos potpore.

Uz članak 9.

Propisuje se da poslodavac može koristiti potpore za očuvanje radnih mjesta za sve zaposlene radnike ili samo za one radnike koje zapošljava u pojedinoj organizacijskoj jedinici, a isti moraju biti obuhvaćeni sadržajem programa za očuvanje radnih mjesta, ali pri tome, poslodavac ne može u odnosu na iste radnike istovremeno koristiti i potporu za skraćivanje radnog vremena radnika i potporu za obrazovanje ili osposobljavanje radnika.

Uz članak 10.

Odredbom se propisuje razdoblje za koje se mogu koristiti potpore.

U odnosu na raniji Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta, ovim se Zakonom omogućuje fleksibilnost u korištenju potpora na način da je fleksibilno propisano razdoblje korištenja potpora. Fleksibilnost u korištenju potpora ogleda se u činjenici da potporu za skraćivanje radnog vremena radnika, poslodavac može koristiti za razdoblje u trajanju od najduže dvanaest mjeseci u razdoblju od tri godine, te da se potpore, ne moraju koristiti u neprekinutom razdoblju niti u jednakoj visini.

Potporu za obrazovanje ili osposobljavanje radnika, poslodavac može koristiti u trajanju od najduže šest mjeseci.

Uz članak 11.

Propisuju se obveze i zabrane poslodavcima koji koriste jednu od potpora propisanih Zakonom.

U odnosu na raniji Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta, ovaj Zakon je fleksibilniji u odnosu na propisivanje obveza poslodavaca koji koriste potporu iz razloga što se poslodavcu ne nameću pretjerana ograničenja imajući u vidu nepredvidljivost i dinamiku poslovanja poslodavaca i stanja na tržištu. Poslodavac koji koristi neku od potpora, dužan je po prestanku korištenja potpore, u radnom odnosu zadržati radnike za koje je koristio potporu, u vremenskom razdoblju od najmanje polovice razdoblja korištenja potpore. Međutim, poslodavac neće biti dužan zadržati radnike za koje je koristio potporu, odnosno zadržati ih u propisanom vremenskom razdoblju, ako zbog nastupa izvanrednih okolnosti koje nije mogao predvidjeti niti otkloniti, prestane potreba za radom tih radnika. Pri tome poslodavac neće imati obvezu zadržavanja radnika kojima će radni odnos prestati po sili zakona, sporazumom sklopljenim između radnika i poslodavca, izvanrednim otkazom zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa ili otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Nadalje, fleksibilnost ovoga Zakona ogleda se i u činjenici da će se poslodavcima omogućiti restrukturiranje tijekom korištenja potpore na način da će poslodavac koji koristi neku od potpora za radnike jedne organizacijske jedinice, a ima potrebu novog zapošljavanja u drugoj organizacijskoj jedinici za koje ne koristi potporu, u toj organizacijskoj jedinici moći zaposliti novog radnika samo za obavljanje onih poslova koje ne mogu obaviti radnici za koje se koristi potpora.

Uz članak 12.

Propisuje se postupak za dodjelu potpore. U postupku se primjenjuju odredbe Zakona o općem upravnom postupku, a o zahtjevu za dodjelu potpore odlučuje Zavod na temelju prethodnog mišljenja Povjerenstva.

U cilju olakšavanja postupanja prema odredbama ovoga Zakona, propisuje se podnošenje zahtjeva na propisanom obrascu.

Uz članak 13.

Propisuje se nadležnost, broj članova i sastav Povjerenstva koje će davati prethodno mišljenje za dodjelu potpore u skladu s ovim Zakonom, te pružanje administrativne podrške u radu Povjerenstvu.

Uz članak 14.

Propisuje se način sklapanja ugovora o dodjeli potpore te dužnost predaje instrumenta osiguranja tražbine.

Uz članak 15.

Propisuju se dužnosti poslodavca i Zavoda, veznih uz podatke koje je poslodavac dužan dostaviti nakon potpisivanja ugovora o dodjeli potpore, odnosno uz isplatu potpore.

Uz članak 16.

Propisuje se obveznik isplate sredstava za potpore te izvor financiranja potpora propisanih ovim Zakonom. Potpore poslodavcu za radnika isplaćuje Zavod na teret sredstava državnog proračuna Republike Hrvatske.

Uz članak 17.

Propisuju se da je postupanje poslodavca protivno odredbama ovoga Zakona, osnova za ukidanje rješenja o dodjeli potpore i za raskid ugovora o dodjeli potpore, kao i da poslodavac ima obvezu vraćanja odobrenih i isplaćenih potpora, putem postupka prisilne ovrhe i korištenje instrumenta osiguranja tražbine.

Uz članak 18.

Propisuje se nadležnost za obavljanje nadzora nad provedbom ovoga Zakona.

Uz članak 19.

Propisuju se prekršaji poslodavca pravne osobe i odgovorne osobe poslodavca za postupanje protivno odredbama ovoga Zakona.

Uz članak 20.

Propisuje se izuzeće od primjene članka 7. stavka 3. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), u odnosu na radnike za koje se koristi neka od potpora propisanih ovim Zakonom.

Uz članak 21.

Propisuje se rok za donošenje pravilnika kojim će se propisati oblik i sadržaj obrasca programa za očuvanje radnih mjesta i obrasca ponude za sklapanje ugovora za dodjelu potpore.

Uz članak 22.

Propisuje se dužnost ministra nadležnog za rad, kao i rok, za donošenje odluke o imenovanju Povjerenstva koje će biti ovlašteno za davanje prethodnog mišljenja za dodjelu potpora propisanih ovim Zakonom.

Uz članak 23.

Propisuje se objava ovoga Zakona u Narodnim novinama te stupanje na snagu Zakona.