

Božo Prelević, dipl. iur.

Potpore poslodavcima za očuvanje radnih mjesta

Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta omogućava poslodavcima korištenje potpora za očuvanje radnih mjesta u obliku potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika. Autor u članku daje prikaz novih zakonskih odredbi koje su stupile na snagu 7. kolovoza ove godine. Članak sadrži i ogledne primjere obrasca zahtjeva poslodavca za dodjelu potpore i obrasca programa za očuvanje radnih mjesta.

1. Uvod

Od 7. kolovoza 2014. na snazi je Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta¹ (u nastavku teksta: Zakon). Zakonom se propisuju uvjeti, visina i način dodjele potpora poslodavcima za očuvanje radnih mjesta radnika. Kako to proizlazi iz čl. 1. st. 2. Zakona, na potpore poslodavcima za očuvanje radnih mjesta supsidijarno (podredno) se primjenjuje pravo Europske unije.

Naime, navedenom odredbom je određeno kako se na pitanja koja nisu uređena Zakonom, a koja se odnose na utvrđivanje područja primjene kategorije potpora, ukupan iznos *de minimis* potpore (potpore male vrijednosti), izračun bruto novčane protuvrijednosti, kumulacije i praćenja dodjele potpora, na odgovarajući način primjenjuju odredbe Uredbe Komisije (EU) br. 1407/2013 od 18. prosinca 2013. o primjeni članaka 107. i 108. Ugovora o funkcioniranju Europske unije na *de minimis* potpore² (u nastavku teksta: Uredba Komisije). U uvodnim odredbama Zakona definiraju se i pojmovi važni za razumijevanje njegovih odredbi, čime se nastavlja, već ustaljena dobra nototehnička praksa preuzeta iz prava EU. Za pravilno razumijevanje zakonskih odredbi najvažnije je za početak upoznati se sa sadržajem potpore za očuvanje radnih mjesta i uvjetima za njenu dodjelu.

2. Pojam potpore za očuvanje radnih mjesta i poslodavca korisnika potpore

Predmet Zakona je dodjela potpora za očuvanje radnih mjesta poslodavcima. Prije nego pojašnjenja o uvjetima za dodjelu ove potpore poslodavcima, potrebno je upoznati se sa njenim sadržajem i drugim temeljnim pojmovima koji se u Zakonu koriste.

2.1. Definicija potpore za očuvanje radnih mjesta

Potpore za očuvanje radnih mjesta je potpora male vrijednosti, u smislu odredbi Uredbe Komisije, a može biti dodijeljena poslodavcu za radnika u dva oblika, kao:

- potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika, ili
- potpora za obrazovanje, ili osposobljavanje radnika.

2.1.1. Potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika



ističemo...

Potpore 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.

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

2 SL L 352, od 24. prosinca 2013.

Podsjećamo kako je minimalna plaća u Republici Hrvatskoj propisana odredbama Zakona o minimalnoj plaći³ i Uredbe o visini minimalne plaće⁴ te je za razdoblje od 1. siječnja do 31. prosinca 2014. utvrđena u bruto iznosu od 3.017,61 kuna.

2.1.2. Potpora za obrazovanje ili osposobljavanje radnika

Potpore 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 (u nastavku teksta: HZZ) tijekom razdoblja provedenog na obrazovanju ili osposobljavanju sukladno posebnom propisu te naknade nastalih putnih troškova.

2.2. Poslodavac koji može biti korisnik potpore



ističemo...

Zakonom je⁵ određeno kako je poslodavac koji može biti korisnik potpore za očuvanje radnih mjesta, fizička ili pravna osoba kod koje je došlo do privremenog pada poslovnih aktivnosti i/ili ostvarenog gubitka u poslovanju.

Pri tome se pod privremenim padom poslovnih aktivnosti podrazumijeva smanjenje poslovnih aktivnosti u poslovanju poslodavca u opsegu u kojem, unatoč poduzimanju mjera s ciljem poboljšanja svoje poslovne situacije, poslodavac više ne može osigurati rad radnika u punom radnom vremenu. S druge strane, pod gubitkom u poslovanju se u smislu Zakona podrazumijeva negativan financijski rezultat poslovanja koji je poslodavac iskazao u godišnjem financijskom izvještaju koji prethodi godini u kojoj se podnosi zahtjev za dodjelu potpore, sukladno posebnim propisima kojima se uređuje financijsko i računovodstveno poslovanje poduzetnika⁶.

2.3. Poslodavac koji ne može biti korisnik potpore

Treba podsjetiti kako je u čl. 3. Zakona sadržana i negativna definicija poslodavca, koji ne može dobiti potporu za očuvanje radnih mjesta. Tako su fizičke, ili pravne osobe koje kao poslodavci ne mogu koristiti potpore za očuvanje radnih mjesta:

- poslodavac koji se u smislu Uredbe Komisije smatra poduzetnikom koji djeluje u sektorima, odnosno djelatnostima koje su izuzete od primjene posebnih pravila o državnim potporama kojima se uređuje područje potpora male vrijednosti;
- poslodavac koji je korisnik potpora za zapošljavanje.

Podsjećamo kako je odredbom čl. 1. Uredbe Komisije određeno kako se njene odredbe, a time i odredbe Zakona ne primjenjuju na poslodavce koji djeluju u:

- sektorima ribarstva i akvakulture;
- primarnoj proizvodnji poljoprivrednih proizvoda;
- sektoru prerade i stavljanja na tržište poljoprivrednih proizvoda u sljedećim slučajevima:
 - ako je iznos potpore fiksno utvrđen temeljem cijene, ili količine takvih proizvoda kupljenih od primarnih proizvođača, odnosno koje na tržište stavljaju poduzetnici u pitanju,

- ako su potpore uvjetovane njihovim djelomičnim, ili potpunim prenošenjem na primarne proizvođače;
- djelatnostima usmjerenim izvozu u treće zemlje, ili države članice, odnosno potpore koje su izravno povezane s izvezenim količinama, s uspostavom i funkcioniranjem distribucijske mreže, ili s drugim tekućim troškovima povezanim s izvoznom djelatnošću;
- kod potpora koje se uvjetuju uporabom domaćih proizvoda umjesto uvezenih.

Potpore za očuvanje radnih mjesta smatra se potporom male vrijednosti od najviše 200.000,00 EUR sukladno Uredbi Komisije, s time da ovaj limit za poduzetnike u djelatnosti cestovnog prijevoza iznosi 100.000,00 EUR.

3. Uvjeti za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta

Potpore za očuvanje radnih mjesta poslodavci podobni za korištenje ove potpore mogu dobiti samo pod Zakonom određenim uvjetima koje navodimo u nastavku.

3.1. Uvjeti za dodjelu potpore



ističemo...

Potpore za očuvanje radnih mjesta može se dodijeliti poslodavcu iz čl. 2. st. 1. podstavka 4. Zakona pod uvjetom da je u smislu zakonskih odredbi:

- podmirio, odnosno regulirao podmirenje obveza po osnovi poreza i doprinosa prema posebnim propisima o porezima i doprinosima prije podnošenja zahtjeva za dodjelu potpore;
- utvrdio program za očuvanje radnih mjesta.

Pod navedenim, kumulativno ispunjenim uvjetima od strane poslodavca, 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. Ovi događaji nisu u Zakonu taksativno navedeni nego će se povodom zahtjeva poslodavca posebno ocjenjivati u svakom konkretnom slučaju.

3.2. Program za očuvanje radnih mjesta

Jedan od uvjeta za dobivanje potpore za očuvanje radnih mjesta je i utvrđivanje programa za očuvanje radnih mjesta. Ovaj program utvrđuje se sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem⁷, odnosno sindikatom ako radničko vijeće nije utemeljeno. U slučaju kada kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće niti djeluje sindikat, poslodavac je o programu za očuvanje radnih mjesta dužan obavijestiti radnike sukladno odredbama Zakona o radu (u nastavku teksta: ZOR).

Sadržaj programa za očuvanje radnih mjesta propisan je Zakonom i različit je ovisno o tome radi li se program za korištenje potpore za skraćivanje punog radnog vremena, ili za korištenje potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika tijekom razdoblja u kojem ne

3 Nar. nov., br. 39/13 od 3. travnja 2013.

4 Nar. nov., br. 156/13 od 23. prosinca 2013.

5 Čl. 2. st. 1. podstavak 4. Zakona.

6 Zakon o računovodstvu (Nar. nov., br. 109/07 i 54/13).

7 Ovaj sporazum uređen je u čl. 160. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.).

rade iz opravdanih razloga. U nastavku dajemo pregled obveznog sadržaja u oba slučaja.

3.2.1. Sadržaj programa očuvanje radnih mjesta za korištenje potpore za skraćivanje punog radnog vremena

Program za očuvanje radnih mjesta za korištenje potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika mora sadržavati⁸:

- 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);
- 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;
- podatke o skraćenom broju radnih sati i planirano trajanje razdoblja skraćenog radnog vremena;
- obrazložene razloge skraćivanja radnog vremena;
- popis i broj radnika i njihova radna mjesta koji su obuhvaćeni skraćivanjem radnog vremena;
- podatak o očekivanom broju očuvanih radnih mjesta skraćivanjem radnog vremena.

3.2.2. Sadržaj programa za očuvanje radnih mjesta za korištenje potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika

Program za očuvanje radnih mjesta za korištenje potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga mora sadržavati⁹:

- 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, do dvadeset pet posto od ukupnog broja zaposlenih radnika kod toga poslodavca neće raditi u razdoblju od najviše šest mjeseci;
- popis i broj radnika te postotak radnika, koji zbog smanjenja opsega posla ne rade te ukupan broj zaposlenih radnika kod toga poslodavca. Pri tome je Zakonom određeno kako se u ukupan broj radnika, 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;
- razdoblje u kojem će trajati smanjenje opsega posla;
- 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.

8 Čl. 5. st. 1. Zakona.

9 Čl. 6. st. 1. Zakona.

3.2.3. Podnošenje programa za očuvanje radnih mjesta



ističemo...

Sukladno čl. 7. Zakona, program za očuvanje radnih mjesta podnosi se HZZ-u na propisanom obrascu, uz zahtjev za dodjelu potpore.

Sadržaj ovog obrasca propisan je posebnim Pravilnikom o obliku i sadržaju obrasca zahtjeva za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta i programa za očuvanje radnih mjesta¹⁰ (u nastavku teksta: Pravilnik), koji je stupio na snagu 28. kolovoza 2014. O odredbama Pravilnika i propisanim obrascima više navodimo u nastavku teksta u dijelu u kojem pojašnjavamo postupak podnošenja zahtjeva za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta¹¹.

4. Potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika

Kako smo naveli¹², potpore za očuvanje radnih mjesta javljaju se u dva oblika. Jedan od njih je i potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika. Prema definiciji iz čl. 2. st. 1. podstavka 7. Zakona, skraćivanje punog radnog vremena je skraćivanje trajanja punog radnog vremena temeljem 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.



ističemo...

Zakonom je u čl. 8. određeno kako poslodavac koji s ciljem očuvanja radnih mjesta, temeljem programa za očuvanje radnih mjesta, 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.

Puno radno vrijeme koje je skraćeno sukladno navedenoj odredbi čl. 2. st. 1. podstavka 7. 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.

Potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika dodjeljuje se 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 propisu¹³. Poslodavac koji s ciljem očuvanja radnih mjesta, temeljem programa za očuvanje radnih mjesta, skрати trajanje punog radnog vremena za pojedinog radnika, dužan je:

- radniku isplatiti plaću sukladno odredbama ZOR-a i
- iznos potpore za radnika za skraćeno radno vrijeme.

Na navedeni ukupno isplaćeni iznos radniku, poslodavac je dužan obračunati i uplatiti poreze i doprinose sukladno posebnom zakonu.

10 Nar. nov., br. 103/14 od 27. kolovoza 2014.

11 Vidjeti pod 7.

12 Vidjeti pod 2.1.

13 Vidjeti pod 2.1.1.

5. Potpora za obrazovanje ili osposobljavanje radnika

Potpora za obrazovanje ili osposobljavanje radnika je drugi oblik potpore za očuvanje radnih mjesta. Sukladno čl. 2. st. 1. podstavku 8. Zakona, 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, do dvadeset pet posto od ukupnog broja kod njega zaposlenih radnika neće raditi u razdoblju od najviše šest mjeseci.

Potpору za obrazovanje ili osposobljavanje radnika može koristiti poslodavac koji s ciljem očuvanja radnih mjesta, temeljem programa za očuvanje radnih mjesta, provodi ili ima utvrđen program obrazovanja ili osposobljavanja tih radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga. Sukladno čl. 9. st. 2. Zakona, ova potpora za obrazovanje ili osposobljavanje radnika utvrđuje se u visini novčane pomoći koju nezaposlenoj osobi isplaćuje HZZ tijekom razdoblja provedenog na obrazovanju ili osposobljavanju sukladno posebnom propisu te naknade nastalih putnih troškova.



ističemo...

Tijekom trajanja razdoblja obrazovanja ili osposobljavanja poslodavac je dužan radniku koji ne radi iz opravdanih razloga isplaćivati:

- iznos potpore u navedenoj visini i
- naknadu plaće sukladno odredbama ZOR-a, umanjenu za iznos te potpore.

Na ukupno isplaćeni iznos radniku poslodavac je dužan obračunati i uplatiti poreze i doprinose sukladno posebnim propisima.

Radnik za kojeg se koristi potpora za obrazovanje ili osposobljavanje u razdoblju u kojem ne radi, a uključen je u program obrazovanja ili osposobljavanja, ne može primati ukupan iznos potpore i naknade plaće koji bi bio viši od iznosa plaće koju bi primio da radi, niti manji od iznosa minimalne plaće sukladno posebnom propisu¹⁴. U slučaju da 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 sukladno posebnom propisu, za to vrijeme nema pravo na isplatu potpore u visini određenoj u čl. 9. st. 2. Zakona.

Radnik za kojeg se koristi potpora za obrazovanje ili osposobljavanje dužan je tijekom trajanja potpore sudjelovati u programu obrazovanja ili osposobljavanja u skladu, u opsegu i na način utvrđenim u tom programu. U slučaju da radnik tijekom trajanja obrazovanja ili osposobljavanja bez opravdanog razloga prekine obrazovanje ili osposobljavanje, dužan je u roku od trideset dana od dana njihova prekida, po pozivu HZZ-a, vratiti cjelokupni iznos potpore koju je do dana prekida ostvario temeljem čl. 9. Zakona.

Nakon završenog trajanja programa obrazovanja ili osposobljavanja radnik za kojega je korištena potpora za obrazovanje i osposobljavanje dužan je po pozivu poslodavca vratiti se na rad. Radnik koji se u ovom slučaju iz neopravdanog razloga ne vrati na rad dužan je, u roku od trideset dana od dana odbijanja povratka na rad po pozivu

¹⁴ Vidjeti pod 2.1.1.

HZZ-a, vratiti cjelokupan iznos potpore za obrazovanje ili osposobljavanje koju je ostvario temeljem čl. 9. Zakona.

6. Korištenje potpore za očuvanje radnih mjesta

Zakonom je propisano nekoliko pravila u vezi korištenja potpore za skraćivanje radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika.

6.1. Radnici za koje se koristi potpora

Poslodavac može potpore za skraćivanje radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika koristiti za sve radnike, ili samo za radnike pojedine organizacijske jedinice, koji su obuhvaćeni sadržajem programa za očuvanje radnih mjesta za korištenje potpore za skraćivanje radnog vremena, odnosno sadržajem programa za korištenje potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika¹⁵.



ističemo...

Važno je naglasiti kako poslodavac ne može istodobno za iste radnike koristiti potpore za skraćivanje radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika.

6.2. Trajanje korištenja potpore za skraćivanje radnog vremena

Potpору za skraćivanje radnog vremena radnika poslodavac može koristiti za razdoblje skraćenog radnog vremena u trajanju od najduže dvanaest mjeseci u razdoblju od tri godine¹⁶. Pri tome se ove potpore ne moraju se koristiti u neprekinutom razdoblju niti u jednakoj visini. Ovu potporu poslodavac može za istog radnika koristiti u trajanju od najduže šest mjeseci.

6.3. Obveze poslodavca u razdoblju korištenja potpore

Sukladno čl. 13. Zakona, u razdoblju korištenja potpore za skraćivanje radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika, poslodavac je dužan:

- radnicima redovito isplaćivati plaću, odnosno naknadu plaće;
- podmirivati obvezne doprinose i poreze sukladno posebnom propisu.

6.3.1. Obveza zadržavanja radnika

Po prestanku korištenja potpore za skraćivanje radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika, poslodavac je dužan u radnom odnosu zadržati radnike za koje je koristio potporu u vremenskom razdoblju od najmanje polovice razdoblja korištenja potpore¹⁷. Iznimno, sukladno čl. 13. st. 3. Zakona, poslodavac nije dužan u radnom odnosu zadržati radnike za koje je koristio potporu, odnosno zadržati ih u navedenom vremenskom razdoblju ako zbog nastupa izvanrednih okolnosti koje nije mogao predvidjeti niti otkloniti, prestane potreba za radom tih radnika.

Obveza poslodavca iz čl. 13. st. 2. Zakona, da u radnom odnosu zadrži radnika za kojeg je koristio potporu iz stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na radnike kojima radni odnos prestane:

¹⁵ Čl. 11. st. 1. Zakona.

¹⁶ Čl. 12. st. 1. Zakona.

¹⁷ Čl. 13. st. 2. Zakona.

Potpore poslodavcima za očuvanje radnih mjesta

- po sili zakona;
- sporazumom sklopljenim između radnika i poslodavca;
- izvanrednim otkazom zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa ili;
- otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

6.3.2. Novo zapošljavanje, prekovremeni rad, ustupljeni radnici i isplate članovima uprave i nadzornih odbora

Poslodavac koji koristi potpore za skraćivanje radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika, u razdoblju korištenja potpore ne smije:

- zaposliti radnika za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu;
- odrediti prekovremeni rad radnicima koji kod poslodavca u istoj organizacijskoj jedinici obavljaju iste poslove kao i radnici za koje poslodavac koristi potporu;
- koristiti rad ustupljenih radnika, odnosno povremeni rad redovitih učenika ili rad redovitih studenata za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu;
- 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, a koji se ne odnose na redovito poslovanje poslodavca.

6.3.3. Zapošljavanje novih radnika u drugoj poslovnoj jedinici

Poslodavac koji koristi potpore za skraćivanje radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika 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 ili iz objektivnih razloga ti radnici nisu u mogućnosti obavljati te poslove.

6.4. Isključenje primjene povoljnijeg prava za radnika

Treba istaknuti kako se na radnike za koje se koristi potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika ne primjenjuje odredba čl. 9. st. 3. ZOR-a o primjeni najpovoljnijeg prava za radnika¹⁸.

7. Podnošenje zahtjeva za dodjelu potpore

Zahtjev za dodjelu potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika i potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika, sukladno čl. 14. Zakona, poslodavac podnosi HZZ-u prema sjedištu poslodavca, ili sjedištu organizacijske jedinice za koju se traži potpora. Uz ovaj zahtjev poslodavac je dužan priložiti dokaze o ispunjavanju uvjeta iz čl. 4.-6. Zakona, odnosno potvrdu o podmirivanju obveza po osnovi poreza i doprinosa, program za očuvanje radnih mjesta i izjavu o svim dodijeljenim iznosima potpora male vrijednosti do dana podnošenja zahtjeva. Zahtjev za dodjelu potpore podnosi se na obrascu propisanom Pravilnikom.

7.1. Obrazac zahtjeva za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta

Zahtjev za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta podnosi se na obrascu ZPORM-1 i mora sadržavati:

- opće podatke o podnositelju;
- opće podatke o vrsti potpore;
- popis radnika za koje se traži potpora s pripadajućim podacima;
- popis priloga/dokumentacije.

U nastavku dajemo primjer obrasca zahtjeva za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta (ZPORM-1). Radi se samo o oglednom primjeru pa ga čitatelji moraju prilagoditi konkretnim vlastitim podacima i ispuniti sukladno važećim propisima i uputama HZZ-a.

Primjer – obrazac zahtjeva za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta (obrazac ZPORM-1)

Obrazac ZPORM-1

HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE

Područni ured Zagreb

Ispostava **Novi Zagreb**

ZAHTJEV ZA DODJELU POTPORE ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

- Skraćivanje punog radnog vremena
 Obrazovanje ili osposobljavanje
 Prvi zahtjev za dodjelu potpore
 Obnovljeni zahtjev

I. Opći podaci o podnositelju Zahtjeva

1. Naziv poslodavca

ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje

2. Adresa (sjedište, ulica i br.)

Zagrebačka 22c, Zagreb

3. OIB

7 7 9 8 9 8 7 7 7 9 9

4. Matični broj za trgovačka društva ili obrte

9 9 5 8 6 6 5 5

5. MBG obrta ili slobodne profesije

6. Šifra djelatnosti

7. Telefon

+385 1 99 99 99 99

8. Telefax

+385 1 99 99 99 98

9. Poslovna banka

EEFE d.d. Zagreb

Poslovnica

Zagreb, Draškovićeve 174c

(mjesto i adresa)

10. Žiro-račun

78787878-87878787

11. Ime i prezime i funkcija odgovorne osobe

Janko Janić, direktor

¹⁸ Čl. 22. Zakona.

12. Ime i prezime kontakt osobe

Valerija Valeri

Telefon

+385 1 99 99 99 97 e-mail valerija@valeri.hr.com

II. Opći podaci o vrsti potpore

Datum donošenja Programa

22.10.2014.

Naziv Programa

Program za očuvanje radnih mjesta ABEBE d.o.o.

Planirano trajanje Programa:

od 1. prosinca 2014. do 1. veljače 2015.

Broj mjeseci za koje se traži potpora

3 mjeseca (1, 2, 3 mjeseca)

Broj zaposlenih na dan podnošenja zahtjeva za dodjelu potpore

24

Broj radnika za koje se traži dodjela potpore 4

Planirano smanjenje neto plaće ____ %

III. Popis radnika za koje se traži potpora s pripadajućim podacima¹⁹ (ukoliko se radi o više osoba, tablica u prilogu)

Ime	Prezime	MBC	OIB	Radno mjesto	Zaposlen kod poslodavca od :	Iznos bruto plaće	Iznos bruto plaće umanjen za doprinose na plaću	% skraćivanja radnog vremena
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ivan	Ivić	-	98989898888	savjetnik	1.1.2012.	14.000,00		
Tea	Teić	-	96679897695	savjetnik	1.1.2010.	14.000,00		
Tin	Tinek	-	89987654326	savjetnik	1.1.2011.	14.000,00		
Tom	Tomek	-	56789987654	savjetnik	1.1.2011.	14.000,00		

IV. Popis priloga/dokumentacije

- Potvrda o stanju nepodmirenih obveza po osnovi poreza i doprinosa na dan podnošenja zahtjeva, ovjerena na Poreznoj upravi ili Rješenje o odgodi naplate duga po osnovi poreza i doprinosa prema posebnim propisima, ukoliko poslodavac ima nepodmirenih obveza po osnovi poreza i doprinosa prema potrebnom propisu,
- Izjava poslodavca o svim dodijeljenim iznosima potpora male vrijednosti,
- Financijska dokumentacija:
- Godišnji financijski izvještaj poduzetnika za prethodnu godinu, ovjeren u FINA-i (obveznik poreza na dobit),
- Prijava poreza na dohodak s Pregledom poslovnih primatika i izdataka za prethodnu godinu, ovjerene na Poreznoj upravi (za obveznika poreza na dohodak),
- Sporazum sklopljen s radničkim vijećem, odnosno sindikatom o prihvaćanju programa za očuvanje radnih mjesta ili obavijest poslodavca radnicima, ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće niti djeluje sindikat.

Ime i prezime osobe za kontakt s
Hrvatskim zavodom za zapošljavanjeŽig i potpis
podnositelja zahtjeva

Uz zahtjev za dodjelu potpore, potrebno je dostaviti (priložiti) i program za očuvanje radnih mjesta za skraćivanje radnog vremena radnika, ili program za očuvanje radnih mjesta za obrazovanje ili osposobljavanje radnika, ovisno o tome koja se potpora traži. Obrasci za oba programa također su sastavni dio Pravilnika.

7.2. Obrazac programa za očuvanje radnih mjesta za skraćivanje radnog vremena radnika

Prema vrsti potpore za očuvanje radnih mjesta, program za očuvanje radnih mjesta za skraćivanje punog radnog vremena mora sadržavati:

- podatke o financijskom poslovanju prema financijskom izvještaju za proteklu godinu;
- podatke o svim mjerama koje je poslodavac proveo, ili provodi u svrhu očuvanja radnih mjesta, odnosno koje planira provesti;
- podatke o skraćenom broju radnih sati;
- razloge skraćivanja radnog vremena;
- popis i broj radnika i njihova radna mjesta;
- podatak o očekivanom broju očuvanih radnih mjesta.

U nastavku dajemo primjer obrasca programa za očuvanje radnih mjesta za skraćivanje punog radnog vremena (PORM-2). Radi se samo o ogleđnom primjeru pa ga čitatelji moraju prilagoditi konkretnim vlastitim podacima i ispuniti sukladno važećim propisima i uputama HZZ-a.

Primjer – Obrazac programa za očuvanje radnih mjesta za skraćivanje punog radnog vremena (Obrazac PORM-2)**Obrazac PORM-2****PROGRAM ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA ZA SKRAĆIVANJE PUNOG RADNOG VREMENA****Podaci o financijskom poslovanju prema financijskom izvještaju za proteklu godinu**

U 2013. godini trgovačko društvo ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje Zagreb, Zagrebačka 22c, poslovalo je _____ ...
Ostvarena je dobit iz poslovanja za 2013. godinu u iznosu od _____ kn ...

Podaci o svim mjerama koje je poslodavac proveo ili provodi u svrhu očuvanja radnih mjesta, odnosno koje planira provesti

Poslodavac je u razdoblju do dostavljanja zahtjeva za dodjelu potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika proveo sljedeće mjere u svrhu očuvanja radnih mjesta:

- sniženje troškova;
- unutarnja reorganizacija smanjenjem broja odjela-organizacijskih jedinica;
- postizanje sporazuma s dijelom radnika o prestanku ugovora o radu uz isplatu stimulativne otpremnine;
- ukidanje bonusa i nagrada upravi i članovima nadzornog odbora ...

Podaci o skraćenom broju radnih sati

Ivan Ivić – na 32 sata tjedno, u razdoblju od _____ do _____,
sa sljedećim tjednim rasporedom radnog vremena: _____ ...

Tea Teić – na 32 sata tjedno, u razdoblju od _____ do _____,
sa sljedećim tjednim rasporedom radnog vremena: _____ ...

Tin Tinek – na 32 sata tjedno, u razdoblju od _____ do _____,
sa sljedećim tjednim rasporedom radnog vremena: _____ ...

Tom Tomek – na 32 sata tjedno, u razdoblju od _____ do _____,
sa sljedećim tjednim rasporedom radnog vremena: _____ ...

¹⁹ Ukoliko se radi o dodjeli potpore za obrazovanje ili osposobljavanje popunjava se prvih šest stupaca.

Razlozi skraćivanja radnog vremena

Skraćivanje radnog vremena je jedan od načina na koji se želi sačuvati radna mjesta radnika, obzirom na nastale poteškoće u poslovanju poslodavca do kojih je došlo radi uvođenja gospodarskih sankcija Republici _____ od strane Europske unije. Kako je poznato, do uvođenja navedenih gospodarskih sankcija poslodavac je 88% svoje proizvodnje izvezio upravo na područje Republike _____. Obzirom na kratkoću vremena od uvođenja gospodarskih sankcija i objektivne konkurencije na unutarnjem tržištu EU, odnosno na tržištima trećih zemalja podnositelj zahtjeva je morao pribjeći i ovom načinu sniženja troškova rada...

Popis i broj radnika i njihova radna mjesta

Ivan Ivić – savjetnik;
Tea Teić – savjetnik;
Tin Tinek – savjetnik;
Tom Tomek – savjetnik.

Podatak o očekivanom broju očuvanih radnih mjesta

Temeljem izrađene analize provedbe poticajnih mjera za očuvanje radnih mjesta korištenjem potpore za skraćivanje radnog vremena predviđeno je da bi korištenjem potpore bila sačuvana radna mjesta svih radnika čije je radno vrijeme skraćeno...

Popis i broj radnika koji ne rade te ukupan broj zaposlenih radnika

Mario Marić – rukovatelj strojem;
Velimir Veli – poslovođa;
Dražen Dražek – mehaničar...

Razdoblje trajanja smanjenja opsega posla

Smanjenje opsega posla predviđeno je u trajanju od tri mjeseca ...

Opis programa obrazovanja ili osposobljavanja (izvedbeni program) s očekivanim učincima i rezultatima učenja

Program osposobljavanja za rukovanje novim strojevima obuhvaća:

- _____;
- _____...

7.3. Obrazac programa za očuvanje radnih mjesta za obrazovanje ili osposobljavanje

Sukladno čl. 5. st. 4. Pravilnika, ovaj obrazac mora sadržavati:

- obrazložene razloge koji su doveli do smanjenja opsega posla odnosno opravdane poslovne razloge zbog kojih do 25% od ukupnog broja zaposlenih radnika kod toga poslodavca neće raditi u razdoblju od najviše 6 mjeseci;
- popis i broj radnika koji ne rade te ukupan broj zaposlenih radnika;
- razdoblje trajanja smanjenja opsega posla;
- opis programa obrazovanja ili osposobljavanja (izvedbeni program) s očekivanim učincima i rezultatima učenja.

U nastavku dajemo primjer obrasca programa za očuvanje radnih mjesta za obrazovanje ili osposobljavanje (PORM-2). Radi se samo o oglednom primjeru pa ga čitatelji moraju prilagoditi konkretnim vlastitim podacima i ispuniti sukladno važećim propisima i uputama HZZ-a.

Primjer – Obrazac programa za očuvanje radnih mjesta za obrazovanje ili osposobljavanje (Obrazac PORM-2)

Obrazac PORM-2

PROGRAM ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA ZA OBRAZOVANJE ILI OSPOSOBLJAVANJE

Razlozi koji su doveli do smanjenja opsega posla odnosno opravdani poslovni razlozi zbog kojih do 25% od ukupnog broja zaposlenih radnika kod toga poslodavca neće raditi u razdoblju od najviše 6 mjeseci (obrazloženje)

Do smanjenja opsega posla kod podnositelja zahtjeva došlo je radi poremećaja u proizvodnji izazvanih znatnim oštećenjem proizvodnih kapaciteta uslijed poplava koje su zadesile područja u kojima se nalaze proizvodni pogoni podnositelja zahtjeva... Posljedice poplava po podnositelja zahtjeva bile su katastrofalne i rezultirale su potpunim uništenjem strojeva potrebnih za proizvodnju... Kreditima poslovnih banaka osigurana su pod relativno povoljnim uvjetima sredstva za nabavku novih, potpuno automatiziranih strojeva za čije rukovanje radnici nisu osposobljeni... U cilju spašavanja radnih mjesta svih radnika zaposlenih kod poslodavca, sačinjen je plan po kojem bi se radnici sukcesivno u grupama osposobljavali za rad na novim strojevima na tečajevima koji traju 3 mjeseca...

7.4. Dodatna dokumentacija

Sukladno čl. 6. Pravilnika, uz zahtjev za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta²⁰, poslodavac je dužan priložiti program za očuvanje radnih mjesta iz čl. 5. Pravilnika²¹ i sljedeću dokumentaciju:

- potvrdu o stanju nepodmirenih obveza po osnovi poreza i doprinosa na dan podnošenja zahtjeva, ovjerena na Poreznoj upravi, ili Rješenje o odgodi naplate duga po osnovi poreza i doprinosa prema posebnim propisima, ukoliko poslodavac ima nepodmirenih obveza po osnovi poreza i doprinosa prema potrebnom propisu;
- izjavu poslodavca o svim dodijeljenim iznosima potpora male vrijednosti;
- financijsku dokumentaciju:
 - godišnji financijski izvještaj poduzetnika za prethodnu godinu, ovjeren u FINA-i (za obveznika poreza na dobit),
 - prijavu poreza na dohodak s Pregledom poslovnih primatika i izdataka za prethodnu godinu, ovjerene na Poreznoj upravi (za obveznika poreza na dohodak),
- sporazum sklopljen s radničkim vijećem, odnosno sindikatom o prihvaćanju programa za očuvanje radnih mjesta, ili obavijest poslodavca radnicima, ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće niti djeluje sindikat.

7.5. Postupak po zahtjevu

Nakon podnošenja zahtjeva područnom uredu HZZ-a prema sjedištu poslodavca, u područnom uredu HZZ-a se kompletira zahtjev. Internom uputom HZZ-a je predviđeno da područni ured kompletne zahtjeve s pripadajućom dokumentacijom u roku 8 dana dostavi u Središnji ured HZZ-a. Nakon toga, Središnji ured HZZ-a, po uvidu u dostavljeni obrazac zahtjeva i pripadajuću dokumentaciju u roku 30 dana od dana zaprimanja saziva sjednicu Povjerenstva za davanje prethodnog mišljenja za dodjelu potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika, ili potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika (u nastavku teksta: Povjerenstvo).

O zahtjevu za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta HZZ odlučuje rješenjem temeljem prethodnog mišljenja Povjerenstva. Žalba protiv rješenja HZZ-a, o kojoj odlučuje ministarstvo rada i socijalne skrbi, ne zadržava izvršenje rješenja. Sastav i uvjeti za rad Povjerenstva propisani su u čl. 15. Zakona. Sukladno čl. 16. Zakona, temeljem izvršnog rješenja HZZ-a, poslodavac i HZZ sklapaju ugovor o dodjeli potpore kojim se uređuje vrsta potpore, trajanje, visina, način i rokovi plaćanja te međusobna prava i obveze ugovornih stranaka. Za sklapanje ovog ugovora zadužen je područni ured HZZ-a.

²⁰ Vidjeti pod 7.1.

²¹ Vidjeti pod 7.2. i 7.3.

Pri potpisivanju ovog ugovora poslodavac je dužan HZZ-u predati bjanko-zadužnicu kao instrument osiguranja tražbine s pretpostavljenim iznosom koji odgovara visini ugovorenih sredstava. U razdoblju korištenja potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika, ili potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika, poslodavac je HZZ-u, na njegov zahtjev, dužan dostaviti podatke o broju radnika za koje koristi potporu i kojima isplaćuje plaću, odnosno naknadu plaće.

Nakon potpisivanja ugovora o dodjeli potpore, poslodavac je dužan HZZ-u najkasnije osam dana prije dospijea isplate plaće za prethodni mjesec dostavljati popis radnika i obračun traženog iznosa potpore za svakog radnika te datum dospijea isplate plaće radnicima. Po primitku ovog podatka HZZ je dužan isplatiti dodijeljenu potporu poslodavcu isplatiti najkasnije do dana isplate plaće radnicima. Potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika, ili potpore za obrazovanje ili osposobljavanje radnika HZZ isplaćuje poslodavcu na teret sredstava državnog proračuna RH. Sukladno čl. 19. Zakona, postupanje poslodavca protivno njegovim odredbama, osnova je za ukidanje rješenja o dodjeli potpore za očuvanje radnih mjesta i za raskid ugovora o dodjeli potpore te obvezu vraćanja odobrenih i isplaćenih potpora, pokretanjem postupka prisilne ovrhe na temelju instrumenta osiguranja tražbine.

8. Prekršaji poslodavaca

Sukladno čl. 20. Zakona, nadzor nad njegovom provedbom, u dijelu koji se odnosi na zapošljavanje, broj radnika i radno vrijeme, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, a nadzor nad provedbom Zakona u dijelu koji se odnosi na isplatu plaća i uplatu obveznih doprinosa i poreza prema posebnom propisu, obavlja središnje tijelo državne uprave nadležno za financijske poslove. Inače, za kršenje zakonskih odredbi za poslodavce su predviđene visoke novčane kazne za prekršaj.

Tako će se novčanom kaznom u iznosu od 100.000,00 do 200.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba 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, osim ako zbog nastupa izvanrednih okolnosti koje nije mogao predvidjeti niti otkloniti prestane potreba za radom tih radnika (povreda čl. 13. st. 2. Zakona²²). Novčanom kaznom u istom iznosu kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba 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 redovitih učenika ili rad redovitih 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, a koji se ne odnose na redovito poslovanje poslodavca (povreda čl. 13. st. 5. Zakona²³). Istom novčanom kaznom kaznit će se za prekršaj pravna osoba 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 (povreda čl. 13. st. 6. Zakona²⁴).

22 Vidjeti pod 6.3.1.

23 Vidjeti pod 6.3.2.

24 Vidjeti pod 6.3.3.

Novčanom kaznom u navedenom iznosu kaznit će se i poslodavac pravna osoba ako nakon potpisivanja ugovora, Zavodu najkasnije osam dana prije dospijea isplate plaće za prethodni mjesec, ne dostavi popis radnika, ili obračun traženog iznosa potpore za svakog radnika, ili datum dospijea isplate plaće radnicima ili dostavi netočne podatke (povreda čl. 17. st. 1. Zakona²⁵). Za sve navedene prekršaje može se novčanom kaznom u iznosu od 20.000,00 do 40.000,00 kuna za prekršaj kazniti i poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

9. Zaključak

Zakon predstavlja pravni okvir za dodjelu potpora poslodavcima za očuvanje radnih mjesta. Zakonom se uređuju uvjeti, visina i način dodjele potpora za očuvanje radnih mjesta skraćivanjem punog radnog vremena ili obrazovanjem ili osposobljavanjem radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih razloga. Ovaj zakonski okvir je u određenoj mjeri ograničen pravilima EU o državnim potporama.

Treba podsjetiti kako je ovo zapravo drugi put da se zakonom regulira materija potpora za očuvanje radnih mjesta, jer je prvi zakon donesen još 2009. godine. Proklamirani cilj provedbe mjera za očuvanje radnih mjesta je 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 ili obrazovanjem odnosno osposobljavanjem radnika koji privremeno ne rade iz opravdanih razloga. Kako je primjena Zakona zapravo tek počela, za prave rezultate njegove primjene i ocjenu njegove uspješnosti, potrebno je pričekati još neko vrijeme.

Literatura:

- 1) Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 2) Zakon o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 39/13) – www.propisi.hr;
- 3) Zakon o računovodstvu (Nar. nov., br. 109/07 i 54/13), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 4) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14) - www.propisi.hr;
- 5) Uredba 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.);
- 6) Uredba o minimalnoj plaći (Nar. nov., br. 156/13) – www.propisi.hr;
- 7) Pravilnik o obliku i sadržaju obrasca zahtjeva za dodjelu potpore za očuvanje radnih mjesta i programa za očuvanje radnih mjesta (Nar. nov., br. 103/14) – www.propisi.hr;
- 8) www.hzz.hr;
- 9) www.europa.eu

25 Vidjeti pod 7.5.