



HRVATSKI SABOR

KLASA: 113-02/20-01/02

URBROJ: 65-20-02

Zagreb, 23. travnja 2020.



Hs**NP*113-02/20-01/02*65-20-02**Hs

P.Z. br. 932

**ZASTUPNICAMA I ZASTUPNICIMA
HRVATSKOGA SABORA**

**PREDSJEDNICAMA I PREDSJEDNICIMA
RADNIH TIJELA**

Na temelju članaka 178. i 192. Poslovnika Hrvatskoga sabora u prilogu upućujem ***Prijedlog zakona o potpori za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja radnih mjesta, s Konačnim prijedlogom zakona***, koji je predsjedniku Hrvatskoga sabora podnio Klub zastupnika SDP-a, aktom od 22. travnja 2020. godine uz prijedlog da se sukladno članku 204. Poslovnika Hrvatskoga sabora predloženi Zakon donese po hitnom postupku.

Za svoje predstavnike, koji će u njegovo ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela, Klub je odredio Davora Bernardića, Arsena Bauka, Sabinu Glasovac, Sašu Đujića, Željka Jovanovića, Peđu Grbina, Branka Grčića, Borisa Lalovca i Gordana Marasa, zastupnike u Hrvatskome saboru.

PREDSJEDNIK

Gordana Jandroković



**HRVATSKI SABOR
KLUB ZASTUPNIKA SDP-a**

Klasa:
Urbroj:

Zagreb, 22. travnja 2020.



HS**NP**13-02/20-01/02*6532-2-20-01**Hs

P.Z. br. 932

REPUBLIKA HRVATSKA
65 - HRVATSKI SABOR
ZAGREB, Trg Sv. Marka 6

Priloga:	22-04-2020	
Broj:		
M3-02/20-01/02	65	
Indeks:		
6532-2-20-01		

PREDSJEDNIKU HRVATSKOGA SABORA

Na temelju članka 85. Ustava Republike Hrvatske i članka 172. Poslovnika Hrvatskoga sabora, Klub zastupnika SDP-a podnosi Prijedlog zakona o potpori za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja radnih mjesta, s konačnim prijedlogom zakona. Sukladno članku 204. Poslovnika Hrvatskog sabora predlažemo da se Zakon donese po hitnom postupku.

Za predstavnike Kluba zastupnika SDP-a koji će u njegovo ime sudjelovati u radu Hrvatskoga sabora i njegovih radnih tijela određeni su zastupnici Davor Bernardić, Arsen Bauk, Sabina Glasovac, Saša Đujić, Željko Jovanović, Peđa Grbin, Branko Grčić, Boris Lalovac i Gordan Maras.

**PREDSJEDNIK KLUBA
ZASTUPNIKA SDP-a**

Arsen Bauk



**PRIJEDLOG ZAKONA O POTPORI ZA SKRAĆIVANJE RADNOG VREMENA RADI
OČUVANJA RADNIH MJESTA, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM ZAKONA**

PRIJEDLOG ZAKONA O POTPORI ZA SKRAĆIVANJE RADNOG VREMENA RADI OČUVANJA RADNIH MJESTA

I. USTAVNA OSNOVA ZA DONOŠENJE ZAKONA

Ustavna osnova za donošenje Zakona sadržana je u članku 2. stavku 4. Ustava Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14 - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA TREBA UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE NJEGOVA DONOŠENJA

Ovim Zakonom predviđena je hitna mjera pomoći radnicima i poduzetnicima kao posljedica proglašenja epidemije zaraznom SARS - CoV - 2 bolesti (COVID - 19) na području Republike Hrvatske. Cilj predloženog zakona je omogućiti poslodavcima koji imaju manji opseg posla da smanji radno vrijeme radnicima, no ne i broj radnika, kao ni njihovu plaću. Predloženim zakonom radnici bi dobivali istu plaću, a razliku do plaće za puno radno vrijeme poslodavac bi dobio od države kroz europski program „SURE“, no najviše do visine minimalne plaće. Osnovna ideja iza skraćivanja radnog vremena je da se u trenutku kad poslodavci imaju smanjene potrebe za radnicima omogući smanjenje broja sati radnika uz kompenzaciju dijela plaće od strane države kroz program „SURE“. Također, s obzirom da je veliki broj mjera upućen na poslodavce, izuzetno je važno vezati pomoć poslodavcima sa zadržavanjem radnika na radnom mjestu i nakon prestanka korištenja mjera.

III. OCJENA POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

U ovom trenutku nije moguće točno odrediti potrebna sredstva, s obzirom da sredstva ovise o broju poslodavaca koji će se prijaviti za korištenje ove mjere, ali predviđanje predlagatelj da će za provedbu ovog zakona biti potrebno osigurati oko 3 milijarde kuna, a sredstva je moguće koristiti i kroz europske fondove odnosno program „SURE“.

IV. PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA PO HITNOM POSTUPKU

U skladu s člankom 204. Poslovnika Hrvatskoga sabora (Narodne novine, br. 81/13, 113/16, 69/17 i 29/18) predlaže se donošenje ovoga Zakona po hitnom postupku, radi osobito opravdanih državnih razloga. Naime, donošenje ovoga Zakona dio je mjera kojima se nastoji spriječiti otpuštanja radnika tijekom krize izazvane epidemijom koronavirusa COVID-19. Slijedom toga, predlaže se i stupanje na snagu prvog dana od dana objave u Narodnim novinama.

ZAKON O POTPORI ZA SKRAĆIVANJE RADNOG VREMENA RADI OČUVANJA RADNIH MJESTA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Zakonom, u okviru mjera za pomoć gospodarstvu i potporama za očuvanje radnih mjesta u sektorima pogođenima bolešću COVID-19, privremeno, radi očuvanja radnih mjesta kod poslodavaca kojima je narušena gospodarska aktivnost, uređuju uvjeti, visina i način ostvarivanja potpore za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja radnih mjesta.

Članak 2.

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

– *potpora za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja radnih mjesta* je potpora male vrijednosti, u smislu posebnog propisa, a može se dodijeliti 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

– *poslodavac koji može biti korisnik potpore za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja radnih mjesta* je fizička ili pravna osoba koja posluje u sektoru pogođenom bolešću COVID-19 kod koje je došlo do privremenog pada poslovnih aktivnosti

– *privremeni pad poslovnih aktivnosti* je 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

– *skraćivanje radnog vremena* je skraćivanje trajanja ugovorenog radnog vremena na temelju programa za očuvanje radnih mjesta, tako da se kao radno vrijeme za pojedinog radnika odredi radno vrijeme u trajanju od najmanje pedeset posto ugovorenog radnog vremena prije njegova skraćivanja

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

II. UVJETI ZA DODJELU POTPORE ZA SKRAĆIVANJE RADNOG VREMENA RADI OČUVANJA RADNIH MJESTA

Članak 3.

Fizičke ili pravne osobe koje kao poslodavci ne mogu koristiti potpore za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja radnih mjesta su:

1) poslodavac koji se u smislu posebnog propisa 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

2) poslodavac koji je korisnik potpore za zapošljavanje.

Članak 4.

(1) Potpora za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja radnih mjesta može se dodijeliti poslodavcu iz članka 2. stavka 1. podstavka 2. ovoga Zakona pod uvjetom da je u smislu odredbi ovoga Zakona:

– 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.

(2) Pod uvjetima iz stavka 1. ovoga članka potpora za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja 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 ugovorenom radnom vremenu.

(3) Prije donošenja programa iz stavka 1. podstavka 2. ovoga članka poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikatom ako radničko vijeće nije utemeljeno.

Članak 5.

Program iz članka 4. stavka 1. podstavka 2. ovoga Zakona za korištenje potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika radi očuvanja radnih mjesta mora sadržavati:

– 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 broju radnih sati za koje je ugovoreno radno vrijeme skraćeno i planirano trajanje razdoblja skraćivanja 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.

Članak 6.

(1) Program iz članka 4. stavka 1. podstavak 2. ovoga Zakona podnosi se na propisanom obrascu Hrvatskom zavodu za zapošljavanje (u daljnjem tekstu: Zavod) uz zahtjev za dodjelu potpore.

(2) Ministar nadležan za rad će pravilnikom propisati oblik i sadržaj obrasca iz stavka 1. ovoga članka.

III. VISINA POTPORE ZA SKRAĆIVANJE RADNOG VREMENA RADI OČUVANJA RADNIH MJESTA

Članak 7.

(1) Poslodavac koji radi očuvanja radnih mjesta, na temelju programa iz članka 4. stavka 1. podstavka 2. ovoga Zakona, skрати trajanje ugovorenog radnog vremena za pojedinog radnika, može koristiti potporu za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja radnog mjesta za tog radnika za broj radnih sati za koje je radno vrijeme skraćeno.

(2) Ugovoreno radno vrijeme koje je skraćeno u skladu s člankom 2. stavkom 1. podstavkom 4. 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 radnog vremena radi očuvanja radnih mjesta radnika iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se i dodjeljuje kao razmjerni dio iznosa plaće za broj radnih sati za koje je radniku skraćeno radno vrijeme.

(4) Potpora za skraćivanje radnog vremena radi očuvanja radnih mjesta radnika iz stavka 1. ovoga članka može se utvrditi i dodijeliti najviše do iznosa minimalne plaće prema posebnom propisu za radnika koji je s poslodavcem ugovorio rad u punom radnom vremenu, odnosno za radnika koji je s poslodavcem ugovorio rad u nepunom radnom vremenu najviše do iznosa minimalne plaće prema posebnom propisu razmjernom ugovorenom nepunom radnim vremenu.

(5) Poslodavac iz stavka 1. ovoga članka dužan je 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. KORIŠTENJE POTPORE ZA SKRAĆIVANJE RADNOG VREMENA RADI OČUVANJA RADNIH MJESTA

Članak 8.

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

Članak 9.

(1) Potporu iz članka 7. ovoga Zakona poslodavac može koristiti za razdoblje skraćenog radnog vremena u trajanju od najduže dvanaest mjeseci u razdoblju važenja ovog Zakona.

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

Članak 10.

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

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

(2) Poslodavac koji koristi potporu iz članka 7. ovoga Zakona dužan je po prestanku korištenja potpore radnike za koje je koristio potporu zadržati u radnom odnosu u vremenskom razdoblju koje odgovara broju mjeseci u kojima je primao potporu.

(3) Iznimno, poslodavac nije dužan u radnom odnosu zadržati radnike za koje je koristio potporu, odnosno zadržati ih u vremenskom razdoblju iz stavka 2. ovoga članka, ako zbog nastupa izvanrednih objektivnih 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 smrću radnika, kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, sporazumom radnika i poslodavca, dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, izvanrednim otkazom

zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika ili otkazom radnika poslodavcu.

(5) Poslodavac koji koristi potporu iz članka 7. ovoga Zakona 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 studenata za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu
- isplaćivati dobit ili 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) Poslodavac koji koristi potporu iz članka 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 ili iz objektivnih razloga ti radnici nisu u mogućnosti obavljati te poslove.

Članak 11.

(1) Zahtjev za dodjelu potpore iz članka 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 članaka 4., 5. i 6. ovoga Zakona i izjavu o svim dodijeljenim iznosima potpora male vrijednosti do dana podnošenja zahtjeva.

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

(4) O zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka Zavod odlučuje rješenjem na temelju prethodnog mišljenja Povjerenstva iz članka 12. 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 pravilnikom će propisati oblik i sadržaj obrasca iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 12.

(1) Povjerenstvo za davanje prethodnog mišljenja za dodjelu potpore iz članka 7. ovoga Zakona ima pet članova i pet zamjenika članova, a imenuje ih ministar nadležan za rad, i to:

- tri člana i tri zamjenika na prijedlog Zavoda
- jednog člana i jednog zamjenika na pisani prijedlog udruga sindikata više razine kojima je, u skladu s posebnim propisom, reprezentativnost utvrđena na nacionalnoj razini
- 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 njegova zamjenika te donijeti poslovnik o svom radu.

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

Članak 13.

(1) Na temelju izvršnog rješenja iz članka 11. 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 s pretpostavljenim iznosom koji odgovara visini ugovorenih sredstava.

(3) U razdoblju korištenja potpore iz članka 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 14.

(1) Poslodavac je, nakon potpisivanja ugovora iz članka 13. stavka 1. ovoga Zakona, Zavodu dužan najkasnije osam dana prije dospijeća isplate plaće za prethodni mjesec dostavljati popis radnika i obračun traženog iznosa potpore za svakog radnika te datum dospijeća isplate plaće radnicima.

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

Članak 15.

Potporu iz članka 7. ovoga Zakona Zavod isplaćuje poslodavcu na teret sredstava Državnog proračuna Republike Hrvatske.

Članak 16.

Postupanje poslodavca protivno odredbama ovoga Zakona osnova je za ukidanje rješenja iz članka 11. stavka 4. ovoga Zakona i za raskid ugovora iz članka 13. stavka 1. ovoga Zakona te obvezu vraćanja odobrenih i isplaćenih potpora, pokretanjem postupka prisilne ovrhe na temelju instrumenta osiguranja tražbine.

V. NADZOR NAD PROVEDBOM ZAKONA

Članak 17.

Nadzor nad provedbom ovoga Zakona, 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 ovoga 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.

VI. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 18.

(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 koje odgovara broju mjeseci u kojima je

primao potporu, osim ako zbog nastupa izvanrednih okolnosti koje nije mogao predvidjeti niti otkloniti prestane potreba za radom tih radnika (članak 10. 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 redovitih učenika ili rad studenata za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu, ili isplaćuje dobit 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 (članak 10. 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 10. stavak 6.)

4) ako nakon potpisivanja ugovora, Zavodu najkasnije osam dana prije dospijeća 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 10. 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.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 19.

Od dana stupanja na snagu ovoga Zakona na radnike za koje se koristi potpora iz članka 7. Zakona ne primjenjuje se odredba o najpovoljnijem pravu propisana općim propisom o radu.

Članak 20.

Pravilnik iz članka 6. stavka 2. i članka 11. stavka 7. ovoga Zakona ministar nadležan za rad donijet će u roku od sedam dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 21.

Ministar nadležan za rad će u roku od petnaest dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona donijeti odluku o imenovanju Povjerenstva iz članka 12. stavka 1. ovoga Zakona.

Članak 22.

Ovaj Zakon stupa na snagu danom objave u »Narodnim novinama«, a važiti će do 31. prosinca 2021. osim odredbi članka 10. stavka 2., 3. i 4. te članka 18. stavka 1. podstavka 1. i stavka 2 koje će važiti do 31. prosinca 2022.

OBRAZLOŽENJE ODREDBI PREDLOŽENOG ZAKONA

Uz članak 1.

Objašnjava svrhu zakona.

Uz članak 2.

Objašnjavaju se pojmovi u smislu ovog zakona.

Uz članak 3., 4., 5. i 6.

Utvrđuju se osobe i uvjeti za dodjelu potpore za skraćivanje radnog vremena.

Uz članak 7.

Utvrđuje se visina potpore za skraćivanje radnog vremena.

Uz članak 8.

Utvrđuju se za koje radnike poslodavac može koristiti potporu za skraćivanje radnog vremena.

Uz članak 9.

Utvrđuje se trajanje potpora.

Uz članak 10.

Utvrđuju se dužnosti poslodavaca u razdoblju korištenja potpora i nakon isteka razdoblja u kojem se potpora koristila.

Uz članak 11.

Utvrđuje se način podnošenja zahtjeva za dodjelu potpora.

Uz članak 12.

Utvrđuje se sastav Povjerenstva za davanje prethodnog mišljenja za dodjelu potpora

Uz članak 13.

Utvrđuje se sadržaj ugovora o dodjeli potpore između poslodavca i Povjerenstva.

Uz članak 14.

Utvrđuju se obveze poslodavca nakon sklapanja ugovora o potpori.

Uz članak 15.

Utvrđuje se izvor financijskih sredstava za dodjelu potpora.

Uz članak 16.

Utvrđuju se sankcije prema poslodavcima u slučaju neispunjenja ugovornih obveza.

Uz članak 17.

Utvrđuje se nadzor nad provedbom zakona.

Uz članak 18.

Definirane su prekršajne sankcije za poslodavce u slučaju kršenja odredbi ovog zakona.

Uz članak 19.

Određuje se neprimjena odredbi Zakona o radu o najpovoljnijem pravu za radnika.

Uz članak 20.

Određuje obvezu ministra nadležnog za rad na donošenje podzakonskih propisa.

Uz članak 21.

Određuje obvezu ministra nadležnog za rad na donošenje odluke o imenovanju Povjerenstva.

Uz članak 22.

Definira rokove za stupanje na snagu ovoga zakona i rok važenja zakona.