

## HUP UPITI

### I. SET

1. "Osnovni kriterij kod podnošenja zahtjeva za potporu za skraćivanje radnog vremena je očekivani pad ukupnog mjesečnog fonda radnih sati svih radnika zaposlenih kod poslodavca na puno radno vrijeme u mjesecu za koji se traži potpora minimalno 10%." **DA.**

Na što se odnosi 10% pad ukupnog mjesečnog fonda sati? Da li na 7/2019, prethodni mjesec ili na naš kapacitet? I što se misli pod vjerodostojna dokumentacija (npr. Excel tabela + pečat i potpis odgovorne osobe) **ODNOSI SE NA MJESEC U KOJEM SE TRAJI POTPORA.**

2. Vežano za dostavu dokumentacije:

Unosi li se Za 2020. samo svibanj i lipanj s obzirom da Podatke za srpanj i kolovoz nemamo. Ili radimo projekciju za buduće mjesece? **ZA LIPANJ TABLICA JE NA WEB-U.**

**MOŽE LI SE PRIZNAVATI TABLICA PADA PRIHODA ILI ISKLJUČIVO PDV OBRAZAC KAKO STOJI U PROVEDBENOJ? ISKLJUČIVO PDV OBRAZAC, AKO POSLODAVAC NEMA PDV OBRASCE, MOŽE SE UVAŽITI TABLICA PADA PRIHODA.**

2019., mjesec	svibanj	lipanj	srpanj	kolovoz	Ukupno
I. POSLOVNI PRIHODI/PRIMITCI					
Prihod/primitak					- kn
Ukupno	- kn	- kn	- kn	- kn	- kn
2020., mjesec	svibanj	lipanj	srpanj	kolovoz	Ukupno
I. POSLOVNI PRIHODI/PRIMITCI					
Prihod/primitak					- kn
Ukupno	- kn	- kn	- kn	- kn	- kn

3. Da li se mjera skraćenog radnog vremena može primijeniti (ukoliko da, na koji način) na radnike vozače obzirom da se na iste primjenjuje *Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu* gdje je propisano drugačije puno radno vrijeme od 48 sati? **MOŽE.**

4. Da li se može prenijeti korištenje GO u min trajanju od 2 tjedna na 2021 godinu za radnike koji koriste mjeru? Poslodavac donese odluku samo, uz potpis sindikata.

Korištenje ove potpore nije derogiralo odredbe Zakona o radu. Naime, i u okolnostima epidemije COVID-19 te korištenja Vladinih potpora, za poslodavca i dalje postoji dužnost ispunjavanja obveza prema radnicima u skladu sa Zakonom o radu, odnosno dužnost primjene svih zakona i propisa kao i u redovitim uvjetima. To se odnosi i na način utvrđivanja i korištenja godišnjeg odmora. **Dakle, ne može se prolongirati korištenje godišnjeg odmora iz 2019. godine duže od krajnjeg zakonskog roka**

koji je 30. lipnja 2020.g., dok bi se prvi dio godišnjeg odmora za 2020. godinu u obveznom trajanju od dva tjedna neprekinuto, koji se u pravilu koristi u tekućoj kalendarskoj godini, sukladno čl.83. Zakona o radu, iznimno mogao koristiti i u 2021. godini, ali samo ukoliko o tome postoji dogovor poslodavca i pojedinog radnika (tj. ne može poslodavac donijeti jednostranu odluku, čak niti uz potpis sindikata).

5. „Potpora se može dodijeliti poslodavcima koji zapošljavaju: od 10 do 50 radnika ako je zahtjev za potporom podnesen za najmanje 20% radnika od 51 i više radnika ako je zahtjev za potporom podnesen za najmanje 10% radnika.“

- 10% u odnosu na koji broj radnika? Broj zaposlenih na dan podnošenja zahtjeva za potporu? ( Mi i dalje zapošljavamo pa nam iz dana u dan broj radnika raste, a istovremeno imamo one kojima ne možemo osigurati rad u punom obimu ...). **U KRITERIJIMA JE NAVEDENO SVI RADNICI ZAPOSLENI KOD POSLODAVCA NA PUNO RADNO VRIJEME, DOK U POTPORU MOGU UĆI RADNICI ZAPOSLENI DO 31.05.2020.g.**

6. Poslodavac kojeg obvezuje kolektivni ugovor, svome zahtjevu za potporom prilaže Sporazum o korištenju potpore za očuvanje radnih mjesta – skraćivanje radnog vremena sklopljen sa sindikatom-potpisnikom kolektivnog ugovora. Poslodavac kojeg ne obvezuje kolektivni ugovor, prilaže Sporazum potpisan ili s radničkim vijećem (ako je utemeljeno kod poslodavca) ili sa sindikatom (ako djeluje kod poslodavca).

Za pretpostaviti je da se radi o kolektivnom ugovoru na nivou tvrtke, te molimo potvrdu i odgovor jer imamo upite poslodavaca koje obvezuje i granski kolektivni ugovor (a nemaju kolektivni ugovor na nivou tvrtke) **AKO NEMAJU KOLEKTIVNI UGOVOR MOŽE OBAVIJEST RADNICIMA O UVOĐENJU SKRAĆENOG RADNOG VREMENA.**

#### „ MJERA MIKROPODUZETNICI“

„Ciljane skupine poslodavaca: Poslodavci koji obavljaju gospodarsku djelatnost te zapošljavaju do 10 radnika.

Ukoliko više poslovnih subjekata imaju istog osnivača / vlasnika koji pojedinačno zapošljavaju manje od 10 radnika, a svi poslovni subjekti zajedno imaju više od 10 zaposlenih radnika, potpora se neće odobriti.“ **TOČNO.**

- Može li potporu za mikropoduzetnike koristiti poslodavac koji zapošljava 10 radnika? **NE, OD 1 - 9 ZAPOSLENIKA**

Je li kriterij mikropoduzetnici (broj i prihodi) ili broj osoba (10)? **BROJ OSOBA I PAD PROMETA.**

Ulaze li potpore HZZ-a potpore u prihode (tablica pada prihoda)? **NE.**

Ulaze li potpore HZZ-a potpore u prihode de minimis potpore za osobe s invaliditetom? **NE.**

Što ako se poveća broj radnika tijekom srpnja, a potpora je zatražena za npr. 7 radnika? **U POTPORU MOGU UĆI RADNICI ZAPOSLENI DO 30.06., DAKLE NE MOŽE KORISTITI MJERU ZA TE NOVOZAPOSLENE.**

Radnik je do 30.06.2020 imao plaćeno produženo osiguranje kao stalni sezonac. Zaposlit ćemo ga tijekom 7-2020, je li za njega imamo pravo na potporu za mikropoduzetnike "Skraćeno radno vrijeme"? **DA.**

## Pitanje vezano uz isplatu dividende u svezi mjere COVID-19:

Poslodavac je u prošloj godini isplaćivao dividendu dioničarima, no nije svima isplaćena da li zbog nedostatka podatka o računu, OIB-u, smrti imatelja dionice i sl. Tijekom godine konstantno se javljaju nasljednici ili sami dioničari koji dopune nedostajuće podatke i traže zaostalu isplatu dividende.

Zamolili bi za tumačenje HZZ-a da li su i takve isplate zapreka za korištenje mjere ili razlog za povrat? (Napominjemo da se radi o vrlo malim iznosima i sporadičnim isplatama.) **NISU ZAPREKA NITI RAZLOG ZA POVRAT.**

## II. SET

1. U mjerama stoji da radno vrijeme ne može biti organizirano u nejednakom trajanju osim kada je to potrebno zbog procesa rada organiziranog u smjenama i ne može se naložiti prekovremeni rad.

Konkretno zanima nas, može li se ova mjera, s obzirom da smo prehrambena industrija i tehnološki proces unutar zakonskog okvira određuje raspored radnog vremena, koristiti na način da naši radnici određeni dio dana u tjednu budu na tzv. neefikasnim satima, a ostale radne dane da rade vodeći pri tome računa da se ne prekorači 50% mjesečnog fonda sati.

**DA.**

2. Poslodavac smo koji zapošljava više od 600 radnika koji obavljaju različite vrste poslova u različitim sektorima i organizacijskim jedinicama. Radi lakšeg razumijevanja situacije u kojoj se nalazi društvo zbog utjecaja epidemije COVID-19 pokušati ćemo ukratko objasniti glavne organizacijske podjele poslova unutar društva;

- . Proizvodnja obuće koja se odvija u dva proizvodna pogona i to PJ Proizvodnja kožne obuće, PJ Proizvodnja gumene obuće i kao samostalni Sektor za razvoj proizvoda.
- PJ Proizvodnja kožne obuće- sastoji se od organizacijskih jedinica tehničko-operativne pripremne, sjeakaone, šivaona, montaže obuće i jedinice brizganja obuće.
- PJ Proizvodnja gume obuće sastoji se od organizacijskih jedinica tehničko-operativne pripremne, šivaone, montaže obuće, izrade poluproizvoda i miješanja smjesa.
- Maloprodajni lanac od 74 prodavaonice diljem Republike Hrvatske.
- Tzv. režija koja se sastoji od administracijskih sektora koji su nužni za poslovanje društva i organizaciju poslova (sektor za financije i računovodstvo, sektor za pravne poslove, sektor za nabavu i dr.)

Budući da je usvojena Potpora za očuvanje radnih mjesta - skraćivanje radnog vremena molimo Vas odgovore i pojašnjenja na sljedeća pitanja:

a) Zbog navedene organizacije rada i tijeka proizvodnih i poslovnih procesa koja podrazumijeva različite vrste poslova u različitim vremenskim razdobljima poslodavac se susreće s poteškoćama popunjavanja proizvodnih kapaciteta u različitim fazama u različitim vremenskim razdobljima, molimo Vas pojašnjenje može li se potpora koristiti na način da se broj sati za sufinansiranje u mjesecu koristi u različitim visinama za radnike kod istog

poslodavca u okviru mjesečnog fonda sati? Primjer, prema gore navedenim sektorima, mogu li radnici unutar Proizvodnje kožne obuće na radnim mjestima u sjekaoni koristi sufinanciranje radnog vremena 50%, a radnici zaposleni u šivaoni 10%, zavisno od narudžbi i potreba proizvodnje? **DA.**

b) Budući da se potpora dodjeljuje za privremeno uvođenje punog radnog vremena radnika u trajanju kraćem od mjesečnog fonda sati, ali ne kraćem od polovice mjesečnog fonda sati može li poslodavac organizirati rad na način (primjer za kolovoz) da radnici prva dva tjedna u mjesecu rade puno radno vrijeme a druga dva tjedna da ne rade, odnosno koriste potporu za očuvanje radnih mjesta? Na taj način bi radnici odradili polovicu mjesečnog fonda sati, a za drugu polovicu radnog vremena koristili potporu. **DA.**

c) Ukoliko poslodavac dokaže očekivani pad ukupnog mjesečnog fonda radnih sati svih radnika zaposlenih kod poslodavca na puno radno vrijeme u mjesecu za koji se traži potpora minimalno 10% i dokaže povezanost epidemije COVID-19 na poslovanje može li potporu zatražiti za sve radnike kod poslodavca ili za sve vrste poslova mora dokazivati pad ukupnog mjesečnog fonda sati? **NE TREBA DOKAZIVATI ZA SVE VRSTE POSLOVA POJEDINAČNO PAD, VEĆ NA RAZINI PODUZEĆA.**

3. Ukoliko poslodavac koristi mjeru potpore *skraćivanja radnog vremena za 50% od redovnog radnog vremena* da li isti može svojom Odlukom o rasporedu radnog vremena organizirati rad na način da radnici rade dva tjedna u kontinuitetu po 8 sati dok bi ostala dva tjedna u mjesecu bili izvan rada? **DA.**

4. Ukoliko poslodavac koristi mjeru potpore skraćivanja radnog vremena da li je isti u obvezi organizirati raspored radnog vremena na tjednoj razini prema određenim kriterijima HZZ-a ili je isti u mogućnosti svojom Odlukom organizirati proces rada i raspored radnog vremena za određeni mjesec u kojem ostvaruje potporu? **DA, SVOJOM ODLUKOM.**

5. Kako voditi službenu evidenciju radnog vremena za radnike? Ne možemo imati dvije službene evidencije, evidencija za obračun plaće mora imati sate koje isplaćujemo? **JEDNA EVIDENCIJA POSLODAVCA.**

Natječaj kaže da se plaća mora isplatiti u punom iznosu, tj. kao da je radnik radio puni fond, to znači da moramo u obračunu plaće i evidenciji sati imati ukupne sate i to prikazivati na JOPPD obrascu itd. **UVEDENA JE POSEBNA OZNAKA NA JOPPD OBRASCU.**

Evidencija stvarno utrošenog vremena, koje će za neke radnike biti manje zbog skraćivanja i koja se dostavlja HZZ-u je tada pomoćna evidencija? **POSLODAVAC DOSTAVLJA SVOJU EVIDENCIJU, NIJE U NADLEŽNOSTI HZZ-A**

### III. SET PITANJA

1. Hoće li u slučaju više sile i izvanrednih okolnosti poslodavac morati vratiti potporu kada je morao (zbog tih okolnosti) narediti prekovremeni rad svojim radnicima? Također, hoće li morati vratiti potporu samo za radnike koji su radili u prekovremenim radu ili za sve radnike? ?“ **VRAĆA IZNOS POTPORE SAMO ZA RADNIKE ZA KOJE KORISTI POTPORE.**
2. Vezano za pravilo da „*pojedini radnik može provesti do 50% mjesečnog fonda sati u korištenju potpore za skraćivanje radnog vremena*“ javljaju se tumačenja da ako radnik provede više od 50% mjesečnog fonda sati bez efektivnog rada da se za njega ne mogu koristiti potpore. Mora li ostalih 50% mjesečnog fonda radnik efektivno raditi na radnom mjestu u poduzeću odnosno ukoliko ne radi 50% mjesečnog fonda sati efektivno ima li pravo na potporu?  
**KRITERIJ MJERE OD 10 – 50%.**
3. Također, javljaju se tumačenja da se i za sate godišnjeg odmora mogu koristiti potpore što bi značilo da ako je npr. 50% mjesečnog fonda sati radnik na godišnjem odmoru, a ostatak radi, poslodavac može koristiti potpore za sate koje je radnik proveo na godišnjem odmoru? Je li to točno? **NE MOŽE.**

4. Jesu li rokovi predaje zahtjeva 15. srpnja za lipanj i 31. srpnja za srpanj? Je li to točno?

**31.07.2020. G.**

5. Da li iznos potpore po radniku koji prikazujemo u JOPPD obrascu računamo **za lipanj na način da 25 kn pomnožimo s brojem sati skraćenog radnog vremena** (uzimajući u obzir da je 50% max skraćenje i uzimajući u obzir da iznos može biti i manji od 25 kn kada je ugovorena plaća manja)?

Naime, prikazani iznosi u Prilogu I. (Tablica iznosa sufinanciranja) ne slijede uvijek gore naveden obračun. Npr. za lipanj, kod prikazanog broja sati smanjenja „78“ stoji iznos 1.960 kn (dok bi prema navedenoj vrijednosti sata sufinanciranja iznos bio  $78 \cdot 25 = 1.950$  kn). Ima i primjera izračuna gdje je prikazani iznos manji od iznosa po izračunu koji uzima u obzir 25 kn po satu.

**IZRAČUN ZA LIPANJ -  $25 \cdot 160 \text{ SATI} = 4.000 \cdot 49\% \text{ RADNOG VREMENA} = 1960$**

6. Mogu li se za potporu mogu prijaviti i radnici koji imaju i manje od 10% skraćenog radnog vremena?

Naime, u provedbenoj uputi stoji samo uvjet „grupnog“ smanjenja sati, tj. ukupnog mjesečnog fonda radnih sati svih radnika o d 10%, a također je navedeno da pojedini radnik može imati do 50% skraćnja, pa proizlazi da nema uvjeta minimalnog smanjenja radnih sati kod individualnog radnika za prijavu na potporu.

**PRVI UVJET JE DA UKUPAN FOND RADNIH SATI PADNE 10%, ALI ZA POJEDINOF RADNIKA NE MOŽE SE TRAŽITI REFUNDACIJA NEODRAĐENIH SATI ZA MANJE OD 10% FONDA RADNIH SATI U JEDNOM MJESECU**

7. Mogu li se za potporu mogu prijaviti i radnici koji rade skraćeno tj. na ½ RV zbog djeteta sa smetnjama (polu plaće isplaćuje poslodavac, a druga polovica je na teret HZZO-a) ? Naime, po našem shvaćanju i takvi radnici zadovoljavaju uvjet da su radnom odnosu na puno radno vrijeme. Također, takvi radnici nisu navedeni u primjerima onih skupina koje se izuzimaju, odnosno nisu u skupini koja nije na trošku poslodavcu (rodiljni/roditeljski dopust, bolovanje dulje od 42 dana). **NE MOGU.**

8. Da li se možda i korištenje godišnjeg odmora računa kao skraćenje RV ? **NE MOŽE.**

9. Da li se za lipanj:

- trebaju dostaviti *potpisane evidencije RV* radnika koji su prijavljeni za potporu
- ako da, putem web aplikacije ili e-mailom na područni ured (Vž) i da li već kod prijave zahtjeva ili kasnije kao dopuna
- da li evidencije RV trebaju sadržavati sve podatke (odrađeni sati, skraćeni sati, GO, sati bolovanja itd) ili samo podatke o broju skraćenih sati
- ako trebaju sadržavati sve podatke, da li sate za pojedinog radnika prikazati po pojedinim danima (npr. ponedjeljak 8 sati, utorak 8 sati, srijeda 4 sata itd.) ili skupno na mjesečnoj razini (npr. 112 sati odrađeno, 12 GO, 12 skraćenje RV)

**EVIDENCIJE SU U NADLEŽNOSTI POSLODAVCA, KOJI SE TREBA DRŽATI PRAVILNIKA O VOĐENJU EVIDENCIJE. HZZ-U JE BITNO DA MOŽE UTVRDITI DA SE RADI O RADNICIMA ZA KOJE JE DOBIO POTPORU TE FOND RADNIH SATI. SVE SE DOSTAVLJA ONE LINE PUTEM WEB APLIKACIJE. JOŠ UVIJEK JE U RAZMATRANJU DA LI ĆE TJEDNA TABLICA BITI STANDARDIZIRANOG OBLIKA ILI PROIZVOLJNI DOKUMENT POSLODAVCA. SVE ĆE BITI DOSTUPNO NA WEB-U.**

10. Za srpanj (obzirom da je tekući mjesec):

- kada se dostavlja zahtjev (da li se zahtjevi predaju zasebno za svaki mjesec)?
- obzirom da ćemo i tijekom srpnja imati skraćenje RV, da li trebamo do kraja tekućeg tjedna dostavljati tjedne rasporede preko web aplikacije
- obzirom da se radi o velikom obuhvatu radnika, kako trebaju izgledati ti rasporedi: da li treba navesti po danima za naredni tjedan vrijeme rada „od-do“ ili broj sati rada po danu, te s tim povezano da li se potrebni podatak o početku rada odnosi na sat početka rada određenog dana ili na provjeru datuma od kada je radnik u radnom odnosu.

**ZAHTJEV SE PREDAJE U SRPNJU ZA LIPANJ (ako poslodavac želi koristiti za lipanj), ZA SRPANJ, KOLOVOZ...NE TREBA ZASEBNO ZA SVAKI MJESEC. MOŽE ODMAH PREDATI I ZA SVE MJESECE (LIPANJ – PROSINAC), PA AKO U MEĐUVREMENU ODUSTANE ZA NEKI MJESEC, JAVLJA ZAVODU I SKLAPA SE ANEKS OSNOVNOM UGOVORU.**

**RASPOREDI RADA SE DOSTAVLJAJU SVAKI TJEDAN, PETKOM ZA NAREDNI TJEDAN – PUTEM WEB APLIKACIJE.**

11. Odnosi li se zabrana radnog vremena u nejednakom trajanju samo na to da radnik koji koristi mjeru skraćivanja RV ne može imati u jednom razdoblju rad u trajanju duljem od punog RV? **DA.**

**12.** Da li poslodavac može naložiti prekovremeni rad radniku koji ne koristi potporu (u iznimnim situacijama, ako je stvarno to potrebno), odnosno može li radnik teoretski imati prekovremeni rad samo u određenim mjesecima, pa ga poslodavac prijavljuje za potporu samo u onim mjesecima kada nije bilo takve vrste rada ? **ZA RADNIKA KOJI NIJE NA POTPORI, POSLODAVAC MOŽE ORGANIZIRATI RAD KAKO ŽELI.**

13. Za ciljnu skupinu potpore skraćeno radno vrijeme stoji:  
Radnici zaposleni kod poslodavaca iz ciljane skupine poslodavaca.  
- ne uključuje vlasnike, suvlasnike, osnivače, članove uprave, direktore, prokuriste i sl., Pod vlasnicima i suvlasnicima smatraju se osobe koje su imatelji više od 25% udjela u kapitalu društva.

Može li vlasnik/suvlasnik koji ima udio manji od 25 % u kapitalu društva ostvariti pravo na potporu ukoliko je na funkciji direktora/člana uprave/prokurista i sl.?

**NE MOŽE, VLASNIK/SUVLASNIK IAKO IMA UDIO MANJI OD 25% JE NA FUNKCIJI DIREKTORA, ČLANA UPRAVE, PROKURISTA – DAKLE NA MJESTU KOJE POTPORA NE UKLJUČUJE POD CILJANIM SKUPINAMA RADNIKA.**

14. Je li moguće potporu tražiti za pojedine organizacijske jedinice koje su ugrožene ili se isključivo tretira društvo kao cjelina? Npr. jedan organizacijski segment ima pad ukupnog mjesečnog fonda radnih sati a drugi nema.

**MOŽE.**

15. Može li se potpora za skraćivanje radnog vremena odobriti za izaslane radnike?

**NE MOŽE**