**HRVATSKI SABOR**

**1873**

Na temelju članka 89. Ustava Republike Hrvatske, donosim

**ODLUKU**

**O PROGLAŠENJU ZAKONA O POTPORAMA ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA**

Proglašavam Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta, koji je Hrvatski sabor donio na sjednici 15. srpnja 2014. godine.

Klasa: 011-01/14-01/110

Urbroj: 71-05-03/1-14-2

Zagreb, 18. srpnja 201

Predsjednik

Republike Hrvatske

**Ivo Josipović,**v. r.

**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 članaka 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 sljedeće značenje:

– *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

– *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

–*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 (u daljnjem tekstu: Zavod) tijekom razdoblja provedenog na obrazovanju ili osposobljavanju prema posebnom propisu te naknade nastalih putnih troškova

– *poslodavac koji može biti korisnik potpore za očuvanje radnih mjesta* je fizička ili pravna osoba kod koje je došlo do privremenog pada poslovnih aktivnosti i/ili ostvarenog gubitka u poslovanju

– *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

– *gubitak u poslovanju*je 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 poduzetnika

– *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

– *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.

(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 POTPORA ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

Članak 3.

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 kojima se uređuje 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:

– 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 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 2. 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 2. ovoga članka dužan obavijestiti radnike u skladu s posebnim propisom.

Članak 5.

Program za očuvanje radnih mjesta iz članka 4. stavka 1. podstavka 2. ovoga Zakona za korištenje potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika 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 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.

Članak 6.

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

– 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

– 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.

(2) U ukupan broj radnika iz stavka 1. 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.

Članak 7.

(1) Program za očuvanje radnih mjesta iz članka 5. i članka 6. stavka 1. ovoga Zakona podnosi se na propisanom obrascu Zavodu uz zahtjev za dodjelu potpore.

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

III. POTPORA ZA SKRAĆIVANJE PUNOG RADNOG VREMENA RADNIKA

Članak 8.

(1) Poslodavac koji s ciljem očuvanja radnih mjesta, na temelju programa za očuvanje radnih mjesta iz članka 4. stavka 1. podstavka 2. ovoga Zakona, skrati 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 s 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 OSPOSOBLJAVANJE RADNIKA

Članak 9.

(1) Poslodavac koji s ciljem očuvanja radnih mjesta, na temelju programa za očuvanje radnih mjesta iz članka 4. stavka 1. podstavka 2. 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 10.

(1) Radnik za kojeg se koristi potpora iz članka 9. 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 njihova prekida, po pozivu Zavoda, vratiti cjelokupni iznos potpore koju je do dana prekida ostvario temeljem članka 9. ovoga Zakona.

(3) Nakon završenog trajanja programa obrazovanja ili osposobljavanja radnik za kojega je korištena potpora iz članka 9. ovoga Zakona dužan je po pozivu poslodavca vratiti se 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 9. ovoga Zakona.

V. KORIŠTENJE POTPORA

Članak 11.

(1) Poslodavac može potpore iz članaka 8. i 9. ovoga Zakona koristiti za sve radnike ili samo za radnike pojedine organizacijske jedinice, koji su obuhvaćeni sadržajem programa za očuvanje radnih mjesta iz članaka 5. i 6. ovoga Zakona.

(2) Poslodavac ne može istodobno za iste radnike koristiti potpore iz članaka 8. i 9. ovoga Zakona.

Članak 12.

(1) Potporu iz članka 8. 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 9. ovoga Zakona poslodavac može za istog radnika koristiti u trajanju od najduže šest mjeseci.

Članak 13.

(1) Poslodavac koji koristi potporu iz članaka 8. i 9. 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 članaka 8. i 9. 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 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 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 članaka 8. i 9. 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 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) Poslodavac koji koristi potpore iz članaka 8. i 9. 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 14.

(1) Zahtjev za dodjelu potpore iz članaka 8. i 9. 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 15. 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 15.

(1) Povjerenstvo za davanje prethodnog mišljenja za dodjelu potpore iz članaka 8. i 9. 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 16.

(1) Na temelju izvršnog rješenja iz članka 14. 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 članaka 8. i 9. 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 17.

(1) Poslodavac je, nakon potpisivanja ugovora iz članka 16. 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 članaka 8. i 9. ovoga Zakona poslodavcu isplatiti najkasnije do dana isplate plaće radnicima.

Članak 18.

Potpore iz članaka 8. i 9. ovoga Zakona Zavod isplaćuje poslodavcu na teret sredstava državnog proračuna Republike Hrvatske.

Članak 19.

Postupanje poslodavca protivno odredbama ovoga Zakona osnova je za ukidanje rješenja iz članka 14. stavka 4. ovoga Zakona i za raskid ugovora iz članka 16. stavka 1. ovoga Zakona te obvezu vraćanja odobrenih i isplaćenih potpora, pokretanjem postupka prisilne ovrhe na temelju instrumenta osiguranja tražbine.

VI. NADZOR NAD PROVEDBOM ZAKONA

Članak 20.

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.

VII. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 21.

(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, osim ako zbog nastupa izvanrednih okolnosti koje nije mogao predvidjeti niti otkloniti prestane potreba za radom tih radnika (članak 13. 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 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 (članak 13. 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 13. 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 17. 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 22.

Od dana stupanja na snagu ovoga Zakona na radnike za koje se koristi potpora iz članaka 8. i 9. ovoga Zakona ne primjenjuje se odredba o najpovoljnijem pravu propisana općim propisom o radu.

Članak 23.

Pravilnik iz članka 7. stavka 2. i članka 14. stavka 7. ovoga Zakona ministar nadležan za rad donijet će u roku od petnaest dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 24.

Ministar nadležan za rad će u roku od trideset dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona donijeti odluku o imenovanju Povjerenstva iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona.

Članak 25.

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

Klasa: 022-03/14-01/70

Zagreb, 15. srpnja 2014.

HRVATSKI SABOR

Predsjednik

Hrvatskoga sabora

**Josip Leko,**v. r.