

LITERATURA

- Council Directive 75/117/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women, *Official Journal*, L 45 February 1975.
- Council Directive 79/7/EEC on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, *Official Journal*, L 6 January 1979.
- Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood, *Official Journal*, L 359 December 1986.
- Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 concerning the implementation of measures to encourage improvements in the safety and health of pregnant workers, workers who have recently given birth and women who are breastfeeding, *Official Journal*, L 348 November 1992.
- Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, *Official Journal*, L 145 June 1996.
- Council Directive 96/97/EC of 20 December 1996 amending Directive 86/378/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes, *Official Journal*, L 46 February 1997.
- Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex, *Official Journal*, L 14 January 1998.
- Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, *Official Journal*, L 180 July 2000.
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, *Official Journal*, L 303 December 2000.
- Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, *Official Journal*, L 373 December 2004.
- Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, *Official Journal*, L 269 October 2002.
- European Commission (2003). *Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment between women and men in the access to and supply of goods and services*. Posjećeno 28. 9. 2008. na mrežnoj stranici: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52003PC0657:en:NOT>
- Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti (2008). *Prijedlog Zakona o ravnopravnosti spolova s konačnim prijedlogom zakona*. Posjećeno 28. 8. 2008. na mrežnoj stranici Hrvatskog sabora: www.sabor.hr
- Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti (2008). *Prijedlog Zakona o suzbijanju diskriminacije s konačnim prijedlogom zakona*. Posjećeno 28. 8. 2008. na mrežnoj stranici Hrvatskog sabora: www.sabor.hr
- Zakon o parničnom postupku. *Narodne novine*, br. 53/1991, 91/1992, 112/1999, 88/2001, 117/2003, 88/2005, 02/2007, 84/2008.
- Zakon o ravnopravnosti spolova. *Narodne novine*, br. 116/2003.
- Zakon o ravnopravnosti spolova. *Narodne novine*, br. 82/2008.
- Zakon o suzbijanju diskriminacije. *Narodne novine*, br. 85/2008.

Ivana Dobrotić

doi:10.3935/rsp.v15i2.816

ZAKON O POSREDOVANJU PRI ZAPOŠLJAVANJU I PRAVIMA ZA VRIJEME NEZAPOSLENOSTI

UVOD

Hrvatski je sabor na sjednici održanoj 2. srpnja 2008. donio Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Narodne novine, br. 80/08 – u nastavku teksta: Zakona), a isti će stupiti na snagu 1. siječnja 2009. godine.

U okviru aktivnosti Republike Hrvatske za pristupanje u punopravno članstvo Repu-

blike Hrvatske u Europsku uniju, a nakon završene analitičke ocjene usklađenosti nacionalnog zakonodavstva s obvezujućom pravnom stečevinom na područjima pregovaračkih Poglavlja 2. Sloboda kretanja radnika i Poglavlja 19. Socijalna politika i zapošljavanje pokrenuta je zakonodavna inicijativa za donošenje Zakona radi ostvarivanja potpunog usklađivanja i učinkovite provedbe relevantne pravne stečevine Europske unije.

U odnosu na rješenja iz važećeg Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Narodne novine, br. 32/01., 86/02., 114/03. i 151/03.) najvažnije promjene u Zakonu odnose se na:

- omogućavanje drugim pravnim i fizičkim osobama obavljanje djelatnosti posredovanja pri zapošljavanju i u inozemstvu
- drugačiji način vođenja evidencija Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (u nastavku teksta: HZZ)
- izjednačavanje državljana europskog ekonomskog prostora u pravima i dužnostima s hrvatskim državljanima
- precizniju definiciju nezaposlene osobe
- povećanje odgovornosti i obveza nezaposlene osobe za uključivanjem u obrazovne aktivnosti, kao i odbijanje zaposlenja
- dostavljanje prijave potrebe za radnikom Zavodu
- izjednačavanje pristupa pravima radnicima koji rade u punom i nepunom radnom vremenu
- drugačiji način određivanja visine i trajanja novčane naknade, te obustave i prestanka prava na ovu naknadu.

EVIDENCIJE HRVATSKOG ZAVODA ZA ZAPOŠLJAVANJE

Propisuje se vođenje evidencija o nezaposlenim osobama, ostalim tražiteljima za-

poslenja, drugim osobama koje se javljaju radi savjetovanja i informiranja, azilantima, te strancima koji su po prestanku radnog odnosa u Republici Hrvatskoj ostvarili pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti.

Državljeni država članica europskog ekonomskog prostora u pravima i dužnostima izjednačeni su s hrvatskim državljanima, a odredba koja to uređuje stupit će na snagu danom pristupanja Republike Hrvatske u Europsku uniju.

U Zakonu je precizno uređena **definicija nezaposlene osobe**. Tako se nezaposlenom osobom smatra osoba sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina koja nije u radnom odnosu, aktivno traži posao i raspoloživa je za rad, te ukoliko nema propisanih okolnosti zbog kojih se takva osoba ne može smatrati nezaposlenom jer je obuhvaćena sustavom obveznog osiguranja po nekom drugom propisu. U odnosu na važeći Zakon u kojem je uređeno da se nezaposlenom osobom smatra osoba koja ne ostvari mjesečni primitak veći od najvišeg iznosa novčane nakade, prema ovom Zakonu, to je osoba koja ne ostvari mjesečni primitak veći od najniže mjesečne osnovice na koju se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja. Nezaposlena osoba se prijavljuje i evidentira u HZZ-u prema mjestu prebivališta, odnosno uobičajenog boravišta.

Taksativno su navedeni slučajevi kada se nezaposlena osoba prestaje voditi u evidenciji HZZ-a. Tako je uređeno da se nezaposlena osoba prestaje voditi u evidenciji HZZ-a ako ostvari mjesečni primitak koji je veći od najniže mjesečne osnovice na koju se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja. Ova se osoba može ponovno prijaviti u evidenciju Zavoda nakon proteka onoliko mjeseci koliko se dobije kada se primitak podijeli s najnižom mjesečnom osnovicom na koju se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja.

Nezaposlena osoba koju je HZZ pre-stao voditi u evidenciji zato što je zatečena na radu bez potvrde, ugovora, odnosno rješenja na temelju kojeg obavlja posao, može se ponovno prijaviti u tu evidenciju kao nezaposlena osoba nakon proteka roka od 3 mjeseca od dana prestanka vođenja u evidenciji.

Prestaje se voditi u evidenciji nezaposlenih osoba HZZ-a i u nju se u narednih šest mjeseci ne može prijaviti osoba koja:

- se odbije uključiti u obrazovanje koje je sukladno njezinim psihofizičkim mogućnostima organizirano i financirano od strane HZZ-a
- ne ispunjava uvjete o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad
- odbije ponuđeno zaposlenje u okviru stečene stručne spreme i radnog iskustva do utvrđivanja profesionalnog plana, a nakon toga ponuđeno zaposlenje iz utvrđenog profesionalnog plana u mjestu prebivališta ili uobičajenog boravišta, a izvan mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta udaljenog do 50 km ako poslodavac snosi troškove putovanja sredstvima javnog prijevoza odnosno organizira prijevoz na posao i s posla, te izvan mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta bez obzira na udaljenost ako je osiguran odgovarajući smještaj, osim ako odbije zaposlenje zato što poslodavac redovito ne ispunjava svoje obveze prema radniku
- ako ne prihvati ponuđeno zaposlenje koje odgovara njezinim procijenjenim psihofizičkim sposobnostima, a vodi se u evidenciji HZZ-a duže od 12 mjeseci.

Osim navedenih slučajeva u kojima se nakon isteka određenog roka od dana prestanka vođenja u evidenciji HZZ-a osoba može ponovno voditi u evidenciji, u odredbi članka 17. Zakona propisani su i drugi slučajevi prestanka vođenja osobe kao nezaposlene u evidenciji HZZ-a.

U evidenciju HZZ-a, radi promjene zaposlenja, odnosno radi posredovanja, bez obveze redovitog javljanja, mogu se prijaviti i **ostali tražitelji zaposlenja** koji se ne smatraju nezaposlenom osobom, te **druge osobe** koje se javljaju HZZ-u radi savjetovanja i informiranja.

HZZ vodi evidenciju i o **azilantu**, strancu koji je pod supsidijarnom, odnosno privremenom zaštitom u Republici Hrvatskoj. Azilant je u pravima i dužnostima izjednačen s hrvatskim državljaninom, a prijavljuje se i evidentira prema mjestu boravka odnosno adresi stanovanja.

U evidenciju HZZ-a, pod istim uvjetima kao i državljanin Republike Hrvatske može se, radi ostvarivanja prava na novčanu naknadu, prijaviti **nezaposlena osoba (stranac) kojoj je prestao radni odnos u Republici Hrvatskoj** bez njezine krivnje ili uz pristanak, ako ima odobren privremeni boravak u Republici Hrvatskoj.

PRIPREMA ZA ZAPOŠLJAVANJE I POSREDOVANJE PRI ZAPOŠLJAVANJU

Zakonom je propisana obveza izrade profesionalnog plana za nezaposlenu osobu. U roku od 60 dana od dana prijave nezaposlene osobe, HZZ u suradnji s nezaposlenom osobom utvrđuje njezin profesionalni plan radi pripreme za zapošljavanje i traženja posla.

Posredovanje pri zapošljavanju u Zakonu je definirano kao skup aktivnosti koji obuhvaća stručni odabir, preSelekciju i selekciju nezaposlenih osoba i ostalih tražitelja zaposlenja iz evidencije HZZ-a, a prema utvrđenim potrebama poslodavaca.

Zakonom nije propisana obveza poslodavca za dostavljanje **prijave potrebe za radnikom HZZ-u**. Međutim, ako je kod poslodavca popunjavanje slobodnog radnog mjesta putem javnog natječaja propisano zakonom, poslodavac je obvezan

svoju potrebu za radnikom dostaviti HZZ-u. Propisana je novčana kazna za poslodavca koji ne dostavi svoju potrebu za radnikom, a prema Zakonu je obvezan.

PRAVA ZA VRIJEME NEZAPOSLENOSTI

Novčana naknada

Da bi nezaposlena osoba ostvarila pravo na novčanu naknadu, mora ispuniti uvjet prethodnog rada od najmanje 9 mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca, radni odnos ne smije prestati njezinom krivnjom ili uz pristanak, te se u zakonskom roku mora prijaviti HZZ-u. U odnosu na važeći zakon, brisana je tek iznimka koja se odnosila na žene koje imaju dijete do 1 godine života, što je od 2009. godine uređeno u Zakonu o roditeljnim i roditeljskim potporama.

Osnovicu za utvrđivanje novčane naknade čini prosjek obračunate plaće umanjene za doprinose za obvezna osiguranja ostvarena u tromjesečnom razdoblju koje je prethodilo prestanku radnog odnosa. Ako se osnovica ne može utvrditi prema plaći, utvrđuje se u visini minimalne plaće umanjene za doprinose za obvezna osiguranja, ovisno o postotku vremena provedenom na radu.

Visina novčane naknade uređena je na novi način. Viša naknada u prvoj godini nezaposlenosti štiti osobu od istovremene opasnosti od siromaštva i omogućava joj duži period za podizanje stupnja njezine zapošljivosti putem obrazovnih aktivnosti i aktivnog traženja posla, dok niži postotak novčane naknade za nezaposlene osobe koje su tu naknadu ostvarile do zaposlenja, odnosno do nastupanja okolnosti propisanih Zakonom za prestanak prava na novčanu naknadu, stimulira njihovo zapošljavanje i radnu aktivaciju. Novčana naknada za prvih 90 dana korištenja iznosi 70%, a za preostalo vrijeme 50% od osnovice, a za

osobe kojima je utvrđena novčana naknada sve do zaposlenja, odnosno dok ne nastupi neki od uvjeta za prestanak novčane naknade nakon 12 mjeseci korištenja iznosi 40% od osnovice. **Najviši iznos novčane naknade** ne može za prvih 90 dana biti viši od 70%, za preostalo vrijeme viši od 50% od iznosa prosječne plaće isplaćene u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodnoj godini prema posljednjem službeno objavljenom podatku. Za osobe kojima je utvrđena novčana naknada sve do zaposlenja, odnosno dok ne nastupi neki od uvjeta za prestanak novčane naknade nakon 12 mjeseci korištenja naknada ne može biti viša od 40% tog iznosa.

Trajanje prava na novčanu naknadu ovisi o ukupnom vremenu provedenom na radu, pa tako nezaposlena osoba može ostvariti pravo na novčanu naknadu u trajanju od 90 dana do 450 dana, a što je duže nego u važećem Zakonu prema kojem pravo na ovu naknadu traje od 78 dana do 390 dana. Pravo na novčanu naknadu sve do ponovnog zaposlenja, odnosno nastupanja okolnosti navedenih u Zakonu zbog kojih prestaje pravo na ovu naknadu ima nezaposlena osoba koja je provela na radu više od 32 godine, a što je u odnosu na važeći Zakon izmijenjeno, jer su izjednačene ženske i muške nezaposlene osobe.

Korisniku prava na novčanu naknadu ova **naknada se obustavlja** ako se ne javi HZZ-u jedanput mjesečno, za vrijeme trajanje obrazovanja na koje ga uputi HZZ, za vrijeme dragovoljnog služenja vojnog roka, te u tijeku izdržavanja kazne zatvora do 3 mjeseca, za vrijeme pritvora i za vrijeme volonterskog rada prema propisima o radu. Kao i u slučaju vođenja u evidenciji nezaposlenih osoba, pravo na ovu naknadu se obustavlja ako nezaposlena osoba ostvari mjesečni primitak koji je veći od najniže mjesečne osnovice na koju se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja. Ova obu-

stava traje onoliko mjeseci koliko iznosi kvocijent koji se dobije dijeljenjem ukupno ostvarenog primitka, odnosno dohotka s najnižom mjesečnom osnovicom na koju se obračunavaju doprinosi za obvezna osiguranja.

U Zakonu je taksativno navedeno kada nezaposlenoj osobi **prestaje pravo na novčanu naknadu**. To su svi oni slučajevi kada se osoba prestaje voditi u evidenciji HZZ-a kao nezaposlena osoba, osim u slučajevima kada je Zakonom propisano da se isplaćivanje novčane naknade obustavlja.

Mirovinsko osiguranje

Pravo na mirovinsko osiguranje ima nezaposlena osoba koja je ostvarila pravo na novčanu naknadu i ispunjava uvjet godina života za stjecanje prava na starosnu mirovinu, dok ne stekne prvi uvjet mirovinskog staža za starosnu mirovinu, ali najdulje u trajanju 5 godina.

Druga prava za vrijeme nezaposlenosti

Nezaposlena osoba može ostvariti pravo na novčanu pomoć i naknadu troškova za vrijeme obrazovanja, te na jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova. Opseg ovih prava ostao je isti, ali se razina novčane pomoći određuje u drugoj visini.

U prijelaznim i završnim odredbama Zakona propisano je da su **zajamčena stečena prava korisnika** svih prava za vrijeme nezaposlenosti i nakon stupanja na snagu Zakona, a zahtjevi za ostvarivanje prava za vrijeme nezaposlenosti podneseni do dana stupanja na snagu Zakona okončat će se prema propisima koji su se primjenjivali do toga dana, ako Zakonom određeno pravo nije uređeno na povoljniji način.

Ljiljana Šplajt

doi:10.3935/rsp.v15i2.814

UČINCI IZMJENE ZAKONA O POREZU NA DOHODAK I DONOŠENJA ZAKONA O DOPRINOSIMA

Sredinom 2008. godine Vlada Republike Hrvatske usvojila je Zakon o izmjeni Zakona o porezu na dohodak (NN 73/08) čije su odredbe stupile na snagu 1. srpnja 2008. Uz izmjene poreza na dohodak Vlada je donijela i novi Zakon o doprinosima (NN 84/08) čije će odredbe biti u primjeni od 1. siječnja 2009. godine. Izmjenama jednog i donošenjem drugog Zakona unesene su promjene na području oporezivanja rada koje je često predmet rasprava, kritika te je od velikog interesa javnosti.

Izmjene Zakona o porezu na dohodak

Temelj oporezivanja dohotka u Hrvatskoj kakav se primjenjuje i danas postavljen je 1994. godine (Zakon o porezu na dohodak, NN 109/93). Otada su se dogodile brojne promjene u smislu obuhvata oporezivog dohotka, veličine osobnog odbitka, rasporeda poreznih stopa, broja olakšica i načina oporezivanja pojedinih vrsta dohotka (Kesner-Škreb, 2004.). Odredbama posljednje izmjene Zakona koje su u primjeni od 1. srpnja ove godine, povećan je osnovni osobni odbitak poreznog obveznika u radnom odnosu s 1 600 na 1 800 kn mjesečno, a za umirovljenike s 3 000 na 3 200 kn mjesečno. Istovremeno s povećanjem osnovnog osobnog odbitka automatski se povećava i neoporezivi dio osobnog odbitka za uzdržavane članove uže obitelji i djecu, invalidnost poreznih obveznika i njihovih članova obitelji te granična svota primitaka uzdržavanog člana. Primjerice, osobni odbitak uzdržavanog člana povećava se s dosadašnjih 800 na 900 kn, a granična svota bruto primitka uzdržavanog člana povećava se s 9 600 kn na 10 800 kn