

# informatoR

www.novi-informator.net

ZAGREB, 2. 2. 2015.

instruktivno-informativni list za ekonomska i pravna pitanja

BROJ 6351

doc. dr. sc. **ALEKSANDRA MAGANIĆ**, docentica na Katedri za građansko procesno pravo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu  
**BRUNO DAMJANAC**, mag. iur.,<sup>1</sup> odvjetnički vježbenik u Požegi

## Pravna priroda predstečajne nagodbe

**Odredbe Zakona o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi (Nar. nov., br. 108/12, 81/13 i 112/13 - Uredba) predmet su rasprave u ovom članku, kao i drugih mjerodavnih propisa. Naime, autori iznose i analiziraju pravnu prirodu predstečajne nagodbe te ukazuju na razlike u odnosu na sudsku nagodbu. U jednom od sljedećih brojeva lista objavit ćemo nastavak članka, u kojem ćemo se baviti pobijanjem predstečajne nagodbe odnosno potencijalnim postupcima pobijanja predstečajne nagodbe.**

### 1. Uvod

Institut predstečajne nagodbe, koji je u hrvatski pravni sustav uveden 2012. godine Zakonom o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi,<sup>2</sup> u vrlo kratkom razdoblju noveliran je dvjema Uredbama<sup>3</sup> i Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi.<sup>4</sup> Svrha tih izmjena bila je

<sup>1</sup> Ovaj članak nastao je iz diplomskog rada »Procesnopravni aspekti predstečajne nagodbe« Brune Damjanca, izrađenog pod mentorstvom Aleksandre Maganić i obranjenog u lipnju 2014. te predstavlja njegovu temeljito revidiranu, izmijenjenu i dopunjenu verziju.

<sup>2</sup> Zakon o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi proglašen je 28. rujna 2012. (Nar. nov., br. 108/12 - u nastavku teksta: ZFPPN/12). Na snagu je stupio danom objave u Narodnim novinama (čl. 93. ZFPPN/12), odnosno 1. listopada 2012.

<sup>3</sup> Uredba Vlade Republike Hrvatske o izmjenama i dopunama Zakona o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi od 20. prosinca (Nar. nov., br. 144/12 - u nastavku teksta: Uredba I. i Uredba Vlade Republike Hrvatske o izmjenama i dopunama Zakona o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi od 5. rujna 2013. (Nar. nov., br. 112/13 - u nastavku teksta: Uredba III.). Radi provedbe (noveliranog) ZFPPN-a Vlada je 3. siječnja 2013. donijela i Uredbu o uvjetima, načinu i postupku raspolaganja tražbinama s naslova poreznog duga u postupku predstečajne nagodbe (Nar. nov., br. 3/13 - u nastavku teksta: Uredba II.).

otkloniti brojne regulacijske propuste koji su u primjeni ovoga Zakona nastali. Velik broj zaključenih predstečajnih nagodbi u Republici Hrvatskoj u relativnom kratkom razdoblju,<sup>5</sup> zahtijeva da se prezentira pravna priroda predstečajne nagodbe i prikažu razlike u postupanju sudova tijekom zaključenja predstečajne i sudske nagodbe.

<sup>4</sup> Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi od 28. lipnja 2013. (Nar. nov., br. 81/13 - u nastavku teksta: Novela ZFPPN-a/13).

<sup>5</sup> S obzirom na to da službeni podaci o broju zaključenih predstečajnih nagodbi u Republici Hrvatskoj nisu dostupni, sudac Mislav Kolakušić, u svibnju 2014., www.index.hr/vijesti, iznosi podatak da je u Republici Hrvatskoj u godinu i pol dana bilo zaključeno više od 1.100 nagodbi. Osim toga, u istraživanju Hrvatske udruge banaka, pod naslovom »Kompleksna mreža dugovanja hrvatskih tvrtki: Propagacija učinaka predstečajnih nagodbi«, izneseni su podaci prema kojima su u inicijalni uzorak za stvaranje mreže uzeta sva društva čije su predstečajne nagodbe zaključene s datumom 24. ožujka 2014. te popisani svi vjerovnici i njihove tražbine. Osnovni izvori informacija bila su rješenja suda o sklopljenoj nagodbi te prihvaćeni planovi operativnog i financijskog restrukturiranja. Slijedom navedenoga, u uzorak je ušlo 948 dužnika s popratnih 19.446 vjerovnika. Ukupan iznos tražbina u uzorku iznosi 26,14 milijardi kuna, što iznosi preko 69% predmeta za koje je prihvaćen plan financijskog i operativnog restrukturiranja ili sklopljena nagodba do lipnja 2014.

### 2. Pravna priroda nagodbe

U procesnopravnoj teoriji najzastupljenija teorija o pravnoj prirodi sudske nagodbe kao mješovitom građanskopravnom i procesnopravnom ugovoru<sup>6</sup> nalaže da se ukoliko prezentiraju značajke nagodbe prema odredbama Zakona o obveznim odnosima<sup>7</sup> i Zakona o parničnom postupku.<sup>8</sup> S druge, pak, strane, pravna priroda predstečajne nagodbe određena je nizom obilježja, kojima se ona znatno razlikuje od sudske nagodbe - prema svrsi koja se njome nastoji postići, osobama koje sudjeluju u njezinu zaključenju, vremenu u kojem se ona može zaključiti, postupcima u kojima se ona odvija te pravnim učincima kojima zaključenje može rezultirati.

<sup>6</sup> Triva, Siniša; Dika, Mihajlo, *Građansko parnično procesno pravo*, Narodne novine, Zagreb, 2004., str. 570.

<sup>7</sup> Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08 i 125/11 - u nastavku teksta: ZOO). Ugovor o nagodbi uređen je čl. 150.-159 ZOO-a.

<sup>8</sup> Zakon o parničnom postupku (Nar. nov., br. 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 2/07 - Odluka USRH, 84/08, 96/08 - Odluka USRH, 123/08 - ispr., 57/11, 148/11 - proć. tekst, 25/13, 28/13 i 89/14 - Odluka USRH - u nastavku teksta: ZPP).

Nastavak na 2. stranici

## na stranicama

3. TRADITIO IURIDICA, br. 331, prof. dr. sc. Marko Petrak

4. SUDSKA PRAKSA

6. LOKALNA SAMOUPRAVA: Osnovica za obračun plaće župana, gradonačelnika i općinskih načelnika  
Nevenka Brkić, dipl. oec.

7. STEČAJNO PRAVO: Upravljanje intelektualnim vlasništvom u stečajnom postupku  
dr. sc. Ante Vuković i dr. sc. Dejan Bodul

9. MALE STRANICE INFORMATORA - RADNO PRAVO: Ogladni primjer Pravilnika o radu usklađen s novim Zakonom o radu (Nar. nov., br. 93/14)  
Priredila: Iris Gović-Penić, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu

18. FINANCIJE: Zaštita od rizika - hedging (2.), dr. Miroslav Gregurek

20. EUROPSKO PRAVO: Potpore male vrijednosti/de minimis potpore  
Martina Štorek, dipl. iur., Ministarstvo financija Republike Hrvatske

21. NOVI PROPISI

22. VI PITATE - MI ODGOVARAMO

# Pravna priroda predstečajne nagodbe

Nastavak sa 1. stranice

## 2.1. Nagodba prema odredbama ZOO-a

Prema ZOO-u, nagodba se definira kao ugovor osoba između kojih postoji spor ili neizvjesnost o nekom pravnom odnosu, koje (osobe) svojim uzajamnim popuštanjima prekidaju spor odnosno otklanjaju neizvjesnost i određuju svoja uzajamna prava i obveze (čl. 150. st. 1.). Jedno je od najznačajnijih obilježja nagodbe kao građanskopravnog ugovora, da svaka ugovorna strana mora u nečemu popustiti odnosno da bez uzajamnog popuštanja nema nagodbe. Kad samo jedna strana popusti drugoj, primjerice, prizna pravo druge strane, onda to nije nagodba te ne podliježe pravilima o nagodbi (čl. 151. st. 3. ZOO-a). Radi se tada o nekom drugom institutu, kao npr. o otpustu duga, priznanju duga, darovanju i dr. Uzajamna popuštanja ne moraju biti ograničena na samo jedan pravni odnos. Stranke mogu sklopiti tzv. opću nagodbu, kojom istodobno obuhvaćaju više svojih pravnih odnosa, uređujući ih npr. tako da jedna popusti glede jednog od njih, a druga glede drugoga. Radi se o nagodbi, iako do uzajamnog popuštanja nije došlo u svakom od pravnih odnosa koji su uređeni općom nagodbom.<sup>9</sup>

Za ugovor o nagodbi vrijede opće odredbe o dvostranoobveznim ugovorima, ako za taj ugovor nije što drugo predviđeno (čl. 154. st. 1. ZOO-a). Zbog toga se na nagodbu primjenjuju opća pravila o nevaljanosti ugovora (čl. 322.-335. ZOO-a), osim ako pravilima koja uređuju ugovor o nagodbi nije opisano nešto drugo (čl. 150.-159. ZOO-a). Ipak, pravila o nagodbi sadržavaju posebna pravila o zabludi kao razlogu ništetnosti, a ne poboynosti i posebno pravilo o djelomičnoj ništetnosti (ništetnosti pojedine odredbe ugovora), koja dovodi do ništetnosti nagodbe u cijelosti. Tako članak 158. stavak 1. ZOO-a propisuje da je nagodba ništetna ako je zasnovana na pogrešnom vjerovanju obaju ugovaratelja da postoji pravni odnos koji u stvari ne postoji, i ako bez toga pogrešnog vjerovanja ne ni među njima bilo ni spora ni neizvjesnosti. Dakle, kada je riječ o ugovoru o nagodbi, zablude (pogrešno vjerovanje), uz ispunjenje zakonom propisanih pretpostavki predstavlja razlog za ništetnost ugovora, a ne njegovu poboynost. Druga specifičnost ništetnosti ugovora o zabludi odnosi se na ništetnost jedne odredbe ugovora o nagodbi. Naime, u članku 159. ZOO-a odstupa se od općeg pravila o djelomičnoj ništetnosti prema

članku 324. stavak 1., prema kojoj ništetnost neke odredbe ne povlači ništetnost ugovora ako on može opstati bez ništetne odredbe i ako ona nije bila uvjet ugovora ni odlučujuća pobuda zbog koje je ugovor sklopljen. Članak 159. ZOO-a propisuje da odredbe nagodbe čine cjelinu te ako je jedna odredba ništetna, cijela je nagodba ništetna, osim ako se iz same nagodbe vidi da se ona sastoji od neovisnih dijelova. U odnosu na poboynost ugovora o nagodbi primjenjuju se opća pravila, prema kojima se ugovor može pobijati kad ga je sklopila ograničeno poslovno sposobna strana, kad je pri njegovu sklapanju bilo mana volje (prijetnja i prijevara) te kad je to Zakonom ili posebnim propisom određeno (čl. 330. ZOO-a).

## 2.2. Sudska nagodba

Sudska nagodba uređena je pravilima u Glavi 22. ZPP-a, odredbama članka 321.-324. Iako sam ZPP ne definira sudsku nagodbu, zakonske odredbe pružaju osnovu za zaključak o osnovnim značajkama toga instituta. Ključno je da je sudska nagodba sporazum stranaka (čl. 322. st. 1. ZPP-a), koji stranke sklapaju pred sudom potpisivanjem prethodno pročitanog zapisnika o nagodbi (čl. 322. st. 2. ZPP-a) i da njime stranke disponiraju cijelim tužbenim zahtjevom ili njegovim dijelom (čl. 321. st. 2. ZPP-a). Stranke u parničnom postupku ne mogu zaključiti nagodbu o zahtjevu kojim ne mogu raspolagati prema članku 3. stavak 3.<sup>10</sup> (čl. 321. st. 4. ZPP-a). Sudska nagodba može se zaključiti sve do pravomoćnog okončanja parnice (*arg. ex* čl. 321. st. 6.-8. ZPP-a), ali i prije no što je parnični postupak pokrenut tužbom<sup>11</sup> preko nižeg suda prvog stupnja na čijem području protivna strana ima prebivalište (čl. 324. ZPP-a). Sud će u tijeku cijelog postupka, po službenoj dužnosti, paziti vodi li se parnica o predmetu o kojem je prije bila zaključena sudska nagodba, i ako utvrdi da se parnica vodi o predmetu o kojem je već zaključena sudska nagodba, odbacit će tužbu (čl. 323. ZPP-a). Prema Ovršnom zakonu<sup>12</sup>, sudska nagodba je nagodba sklopljena u postupku pred sudom (čl. 24. st. 1.), a ovršna sudska nagodba je ovršna isprava (čl. 23.). Sudska nagodba ovršna je ako je tražbina koju prema njoj treba ispuniti, dospjela (čl. 27. st. 1. OZ-a).

Određenje pravne prirode nagodbe značajno je za prosuđivanje pravnih

<sup>10</sup> Prema čl. 3. st. 3. ZPP-a, sud neće uvažiti raspolaganje stranaka koja su u suprotnosti s prisilnim propisima i pravilima javnog morala.

<sup>11</sup> Pretparnična (preventivna) nagodba, *Dika*, Mihajlo, *Građansko parnično pravo, Sudske odluke i sudska nagodba*, IX. knjiga, Narodne novine, Zagreb, 2013., str. 549.

<sup>12</sup> Ovršni zakon (Nar. nov., br. 112/12, 25/13 i 93/14 - u nastavku teksta: OZ).

sredstava kojima se ona može napadati. Osim već izraženoga najzastupljenijeg stajališta o dvostrukoj građanskoj i procesnopravnoj prirodi sudske nagodbe<sup>13</sup>, *Dika* je, polazeći od odredaba ZPP-a i učinaka koje nagodba prema OZ-u ima, iznio mišljenje u kojem ističe da treba napustiti tradicionalistički obojena stajališta o primarno materijalnompravnoj pravnoj prirodi nagodbe, zapostavljajući pritom učinke koje nagodba u postupovnom smislu ima. Prema njemu, sudska nagodba je procesni ugovor uz koji se vežu učinci pravomoćne presude, ona je dvofunkcionalna parnična radnja - primarno parnična radnja, a tek supsidijarno materijalnopravni ugovor.<sup>14</sup> U skladu s tim, ona bi se *de lege lata* pobijala tužbom zbog razloga zbog kojih bi se prijedlogom za ponavljanje postupka mogle pobijati presude na temelju priznanja i odricanja. Međutim, tom se tužbom ne bi moglo tražiti utvrđenje apsolutne ništetnosti sudske nagodbe,<sup>15</sup> niti bi se ona mogla pobijati zbog drugih razloga poboynosti, osim zbog mana u volji.<sup>16,17</sup>

## 3. Pravna priroda predstečajne nagodbe

Polazeći od definicije koju *Dika* koristi u određenju sudske nagodbe<sup>18</sup>, predstečajnu nagodbu trebalo bi definirati kao sporazum dužnika i kvalificirane većine vjerovnika, ali istodobno i akta kojim se ona prisilno nameće vjerovnicima koji nisu dali svoju suglasnost za njezino zaključenje, na temelju sudske rješenja o odobrenju za sklapanje predstečajne nagodbe, koje sud donosi ako su na ročištu za sklapanje predstečajne nagodbe svoji pristanak dali dužnik i kva-

lificirana većina vjerovnika te ako je njezin sadržaj u bitnim sastojcima odgovarajući prihvaćenom planu financijskog i operativnog restrukturiranja dužnika kojim je rezultirao prethodno provedeni upravni postupak, koji se zaključuje tijekom izvanparničnog postupka (izvanparnična sudska nagodba), potpisivanjem sudske zapisnika u koji je taj sporazum unesen, kojim njegovi potpisnici uređuju svoje odnose i kojim može imati (neke) učinke pravomoćne sudske odluke te, ako je njime utvrđena i obveza na neku činidbu, i ovršne isprave, proizlazi da postoje brojne značajke kojima se predstečajna nagodba razlikuje od sudske nagodbe, što je utjecalo ne samo na postojanje zasebnih pravnih sredstava u upravnom i sudskom postupku, već i potrebom postojanja pravnog lijeka protiv rješenja suda kojom on izrijetkom prihvaća ili odbija zaključenje predstečajne nagodbe.

U skladu s prezentiranom definicijom, ključne razlike između predstečajne i sudske nagodbe odnose se na svrhu koja se svakom od njih želi postići, subjekte koji ih zaključuju, trenutak u kojem se zaključuju i postupak u kojem se provode.

Cilj predstečajne nagodbe je da dužniku koji je postao nelikvidan<sup>19</sup> i/ili insolventan<sup>20</sup> omogući financijsko restrukturiranje na temelju kojeg će postati likvidan i solventan te da vjerovnicima omogući povoljnije uvjete namirenja njihovih tražbina od uvjeta koje bi vjerovnik ostvario da je protiv dužnika pokrenut stečajni postupak (čl. 20. ZFPPN-a<sup>21</sup>). Nasuprot tome, primarna svrha sudske nagodbe u pravilu je postići sporazum (čl. 322. st. 1. ZPP-a) između potencijalnih parničnih stranaka, ako se zaključuje prije podnošenja tužbe (čl. 324. ZPP-a) ili stranaka u parnici, kako bi se time spriječilo vođenje dugotrajnih parničnih postupaka te kako bi stranke same iznašle rješenje koje im najviše odgovara.

Stranke u predstečajnoj nagodbi bit će osobe koje su određene vjerovničko-dužničkim odnosom, dok će potencijalne stranke u zaključenju sudske nagodbe biti osobe koje sporazumno uređuju svoje međusobne odnose koji nužno ne moraju proizlaziti iz vjerovničko-dužničkog odnosa, pri čemu je ključno da je riječ o zahtjevima kojima su stranke ovlaštene raspolagati. To nas upućuje da je predmet raspolaganja stranaka u predstečajnoj nagodbi i krug osoba koji u zaključenju predstečajne nagodbe može sudjelovati, znatno uži no što je to kod sudske nagodbe. Osim toga, predstečajna nagodba će prema onim sudionicima koji nisu dali svoju suglasnost za njezino zaključenje, dje-

<sup>9</sup> Momčinović, *Hrvoje*, *Ugovor o nagodbi prema Zakonu o obveznim odnosima, Hrvatska pravna revija*, 9/2009, str. 21.

<sup>13</sup> U procesnopravnoj doktrini stajalište o sudskoj nagodbi kao mješovitom procesnopravnom i građanskopravnom ugovoru zastupali su Poznić, Triva i Jelčić. O pravnoj prirodi sudske nagodbe vidi opširnije *Dika*, op. cit. (bilj. 10), str. 527-547.

<sup>14</sup> *Cf. ibid.*, str. 621-622.

<sup>15</sup> *Cf. ibid.*, str. 546-547.

<sup>16</sup> Prihvaćanjem stajališta o sudskoj nagodbi kao o procesnom ugovoru uz koji se vežu učinci pravomoćne presude, prihvaćaju se procesnopravni razlozi za pobijanje nagodbe i zadržavaju mane volje kao razlog poboynosti. To stajalište u skladu je s odredbama čl. 421. st. 2. i 3. ZPP-a, kojima su propisani posebni uvjeti za podnošenje prijedloga za ponavljanje postupka protiv odluke na temelju priznanja i odricanja.

<sup>17</sup> Nasuprot tome, u judikaturni je izraženo stajalište prema kojem je moguće tražiti i utvrđenje ništavosti nagodbe. Primjerice, u slučaju da je predmetni sadržaj sudske nagodbe nedopušten, sud može na zahtjev stranke utvrditi njezinu ništavost, ali nije ovlašten mijenjati njezin sadržaj, u *Grbin, Ivo*, *Komentar Zakona o parničnom postupku sa sudskom praksom, bilješkama, napomenama, prilogima i abecednim kazalom*, Organizator, Zagreb, 2011., str. 335.

<sup>18</sup> Sudska nagodba je sporazum koji sve ili samo neke od stranaka i/ili možebitno, treći, na temelju (prešutnog) sudske odobrenja, zaključuju tijekom parničnog postupka (parnična sudska nagodba) ili nekog drugog sudske postupka (neparnična sudska nagodba) potpisivanjem sudske zapisnika u koji je taj sporazum unesen, kojim njegovi potpisnici u cijelosti ili djelomice uređuju svoje odnose u svezi s predmetom spora i/ili u povodu njega, a koji može imati (neke) učinke pravomoćne sudske odluke te, ako je njime utvrđena i obveza na neku činidbu, i ovršne isprave, *Dika*, op. cit. (bilj. 10), str. 515.

<sup>19</sup> Nelikvidnost u smislu ZFPPN-a nastaje kad poduzetnik ne može u određenom razdoblju ispuniti novčane obveze koje dospijevaju u tom razdoblju (čl. 16. st. 1. ZFPPN-a).

<sup>20</sup> Insolventnost nastaje kad poduzetnik postane: 1. nesposoban za plaćanje ili 2. postane prezadužen (čl. 16. st. 1. ZFPPN-a).

<sup>21</sup> Važeći tekst ZFPPN-a citirat će se kao ZFPPN.



# TRADITIO IURIDICA (331)

prof. dr. sc. MARKO PETRAK\*

**IUS ROMANUM VS. SYSTEMATA TOTALITARIA (I.)**, lat. **rimsko pravo protiv totalitarnih sustava**; rimska pravna tradicija bila je zbog svojeg promicanja pojedinih važnih aspekata privatne autonomije (sloboda privatnog vlasništva, ugovorna sloboda, sloboda oporučnog raspolaganja, sloboda udruživanja), koje i danas predstavljaju temelj europskih privatnopravnih sustava, izravno suprotstavljena kolektivističkim postavkama totalitarnih ideologija u 20. stoljeću. Što se nacizma tiče, već je nacionalsocijalistički stranački program iz 1920. anatemizirao rimsko pravo kao njemstvu tuđe pravo, koje služi materijalističkom poretku svijeta, te koje treba zamijeniti njemačkim narodnim pravom (točka 19.): *Wir fordern Ersatz für das der materialistischen Weltordnung dienende römische Recht durch ein deutsches Gemeinrecht*. Prema nacističkom poimanju, rimsko pravo i na njemu utemeljeni moderni građanski zakoni do krajnosti promiču prava pojedinca odnosno privatnu korist nauštrb opće koristi, razarajući time samo tkivo narodne zajednice. S tim u svezi, napose je napadana rimska pravna koncepcija prava vlasništva kao neograničene i isključive vlasti pojedinca na stvari (*plena in re potestas*) te joj suprotstavljena germanistička kolektivistička koncepcija socijalno vezanog prava vlasništva. U skladu s navedenim shvaćanjima, recepcija rimskog prava u njemačkim zemljama okarakterizirana je kao jedna od povijesnih »nesreća« i »tragedija« njemačkog naroda. Sve u svemu, rimsko pravo tretirano je kao pravo »tuđinsko germanskoj rasi«, prožeto »rimokršćanskim univerzalizmom utemeljenim na azijsko-semitskoj teokraciji«. Stoga je svaki njegov trag u suvremenom pravu trebalo bezuvjetno ukloniti, a njegovu nastavu na pravnim fakultetima ukinuti. Prema mišljenju nacističkih ideologa, njemačko odnosno germansko narodno pravo, kao rasno čisto, vjerno odražava duh narodnog zajedništva te je po paroli *Rasse und Recht* proglašeno *superiornim pravnim izrazom na kojem se ima temeljiti novi njemački pravni poredak*. U skladu s navedenim nacističkim shvaćanjima, važeće građanske zakonike na teritoriju Trećeg Reicha (BGB i ABGB), utemeljene na rimskoj pravnoj tradiciji, trebalo je što je prije zamijeniti novim njemačkim građanskim zakonikom, utemeljenim na kolektivističkim i rasističkim postavkama nacističke ideologije. **No, navedeni planovi nisu ostvareni do kraja rata te su BGB odnosno ABGB ostali na snazi, predstavljajući u poratnom razdoblju temelj obnove srednjoeuropskih pravnih sustava na čvrstim temeljima zajedničke rimske pravne tradicije (v. detaljnije Petrak, Rimsko pravo i ideološki prijevori, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 6/2000, str. 1003 i sl.) (nastavak u sljedećem broju ...).**

\* prof. dr. sc. Marko Petrak, predstojnik Katedre za rimsko pravo Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu

lovati kao akt koji im se prisilno nameće, a prema onima koji su bili suglasni s njezinim zaključenjem, kao sporazum, akt suglasnog očitovanja njihove volje.

**Jedna od značajnih razlika između postupka predstečajne nagodbe i postupka u kojem se zaključuje sudska nagodbe odnosi se na postupanje suda tijekom njihova zaključenja. Naime, s obzirom na to da za zaključenje predstečajne nagodbe nije potrebna suglasnost svih vjerovnika pojedinog dužnika, već samo kvalificirana većina (čl. 63. st. 2. ZFPPN-a), ona se ne temelji na sporazumu svih sudionika.** Posljedica toga je da sud, osim što je dužan prije njezina zaključenja provjeriti jesu li ispunjene zakonom propisane pretpostavke za njezino zaključenje, mora donijeti rješenje kojim zaključenje predstečajne nagodbe odobrava (čl. 66. st. 9. ZFPPN-a). Nasuprot tome, u parničnom postupku za zaključenje sudske nagodbe potrebno je da su stranke u postupku postigle suglasnost, sud o tome ne donosi nikakvo posebno rješenje, već (prešutno) odobrava njezino zaključenje ako su ispunjene zakonom propisane pretpostavke za njezino zaključenje. Različito postupanje sudova odražava se na pravna sredstva koja se protiv odluka koje sudovi donose, mogu uporabiti - stranke će u postupku predstečajne nagodbe rješenje kojim se zaključenje predstečajne nagodbe odobrava, moći pobijati žalbom. Iako ZFPPN-om to pitanje nije izrijekom propisano, ono proizlazi iz primjene pravila izvanparničnog postupka pred trgovačkim sudovima (čl. 66. st. 15. ZFPPN-a) odnosno supsidijarne primjene pravila parničnog procesnog prava.

Postupak predstečajne nagodbe dužnik je dužan pokrenuti prije pokretanja stečajnog postupka (čl. 39. st. 3. i 4. ZFPPN-a), a zaključenje sudske nagodbe moguće je prije pokretanja parničnog postupka (čl. 324. ZPP-a), tijekom parnice sve do njegova pravomoćnog okončanja (čl. 321. st. 1. ZPP-a), pa čak i nakon pravomoćnog okončanja postupka.<sup>22</sup>

U normativnom smislu sudska nagodba uređena je odredbama ZPP-a i zaključuje se u parničnom postupku. Ipak, do zaključenja sudske nagodbe može doći i prije pokretanja parničnog postupka (pretparnična nagodba), ali i u nekom drugom neparničnom sudskom postupku. U postupku predstečajne nagodbe, prema prvobitnom rješenju ZFPPN-a, primjenjivala su se pravila parničnog postupka u postupku pred trgovačkim sudovima (čl. 66. st. 12. ZFPPN/12). Novelom ZFPPN-a iz 2013. godine propisano je da se u postupku pred sudom na odgovarajući način primjenjuju pravila izvanparničnog postupka u postupku pred trgovačkim sudovima (čl. 66. st. 15. Novele ZFPPN/13). Neovisno o tome hoće li se postupak predstečajne nagodbe prosuđivati uz odgovarajuću primjenu

pravila parničnog ili izvanparničnog postupka pred trgovačkim sudovima, treba istaknuti da je u stadiju koji se odvija pred sudovima, postupak predstečajne nagodbe neparnični sudski postupak. Smatra se da je riječ o specifičnom izvanparničnom postupku tijekom kojeg se ponavlja izjašnjavanje vjerovnika predstečajne nagodbe o planu financijskog restrukturiranja koji su već odobrila upravna tijela predstečajne nagodbe; u tom postupku sud treba omogućiti dužniku i vjerovnicima koji čine potrebnu većinu za sklapanje predstečajne nagodbe, da potpisivanjem zapisnika koji će tu nagodbu sadržavati, sklope tu nagodbu kao specifičnu sudska (izvanparničnu) nagodbu.<sup>23</sup> S obzirom na izostanak specifičnih pravila o izvanparničnoj nagodbi u postupku pred trgovačkim sudovima prema Zakonu o trgovačkim društvima<sup>24</sup> i supsidijarnu primjenu pravila ZPP-a u izvanparničnim postupcima, na predstečajnu se nagodbu na odgovarajući način primjenjuju pravila parničnog postupka o sudskoj nagodbi. U skladu s tim, i predstečajna nagodba ima učinku pravomoćne sudske odluke i ovršne isprave za sve vjerovnike čije su tražbine utvrđene (čl. 66. st. 13. ZFPPN-a).

## 4. Zaključno

Razlike u pravnoj prirodi sudske i predstečajne nagodbe rezultat su različitih kriterija kojima sudska i predstečajna nagodbu možemo uspoređivati. Pravne posljedice razlikovanja tih instituta u objektivnom, subjektivnom, vremenskom i proceduralnom smislu ukazuju na osobit oprez u prosuđivanju pravnih sredstava kojima bi se sudska nagodba i predstečajna nagodba mogle napadati. Naime, razlike koje proizlaze iz načina njihova zaključenja - prešutno (sudska nagodba) i zaključenje odobreno rješenjem suda (predstečajna nagodba) iziskuju postojanje posebnog pravnog lijeka protiv rješenja o odobravanju i odbacivanju prijedloga za zaključenje predstečajne nagodbe. Osim toga, treba očekivati da će prezentirane razlike biti od važnosti i u potencijalnim postupcima pobijanja predstečajne nagodbe.

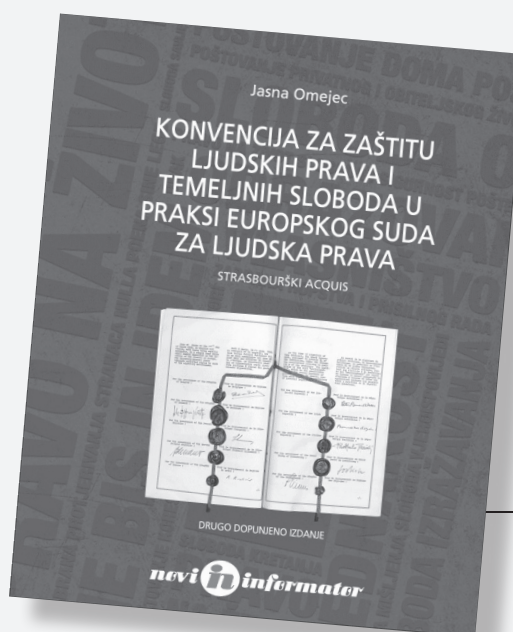
<sup>22</sup> Dika, Mihajlo, *Postupak sklapanja predstečajne nagodbe - nadležnost, pokretanje sudionici, provedba postupka, učinci, stavljanje izvan snage, Radni materijal sa savjetovanja trgovačkih sudaca u Zagrebu, 2013., str. 11.*

<sup>24</sup> *Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11 - vjerodostojno tumačenje, 152/11 - ispr., 111/12 i 68/13 - u nastavku teksta: ZTD) uređuje trgovačke izvanparnične postupke u čl. 40. st. 2.-4. Oskudan sadržaj tih odredaba predstavlja problem u praksi postupanja sudova, pa sudovi zbog nedostatnog općeg uređenja izvanparničnog prava u Republici Hrvatskoj primjenjuju pravila parničnog postupka. To je, između ostaloga, i rezultat supsidijarne primjene pravila ZPP-a u izvanparničnom postupku (par. 21. st. 1. Zakona o vanparničnom postupku Kraljevine Jugoslavije od 24. srpnja 1934. - Sl. nov. Kraljevine Jugoslavije 45/1934; Nar. nov., br. 73/91). Opširnije v. Maganić, Aleksandra, *Nužnost reforme hrvatskog izvanparničnog prava, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 2008., vol. 27, br. 1, str. 465-497.**

<sup>22</sup> Dika, op. cit. (bilj. 10), str. 584.



## iz naklade Novog informatora



**KONVENCIJA ZA ZAŠTITU LJUDSKIH PRAVA I TEMELJNIH SLOBODA U PRAKSI EUROPSKOG SUDA ZA LJUDSKA PRAVA - Strasbourški acquis**

Drugo dopunjeno izdanje

Cijena: 850,00 kn

Novi inforamator d.o.o. Kneza Mislava 7, 10000 Zagreb

Telefon: 01/4555 454; Telefaks: 4612 553 [www.novi-inforamator.net](http://www.novi-inforamator.net)

# Sudska praksa

## Obvezno pravo – smanjenje iznosa ugovorne kazne

**Prema prirodi svrhe ugovorne kazne nije dopustivo da ugovorna kazna bude nerazmjerno visoka u odnosu na vrijednost i značenje predmeta obveze te je sud ovlašten smanjiti iznos ugovorne kazne ako nađe da je ona nerazmjerno visoka s obzirom na vrijednost i značenje predmeta obveze**

ODLUKA VRHOVNOG SUDA REPUBLIKE HRVATSKE, BR. Rev-x 597/11-2 OD 22. SIJEČNJA 2014.

**P**redmet spora je zahtjev tužitelja na isplatu po osnovu smanjenja nerazmjerno visokog iznosa ugovorne kazne.

U utvrđenom činjeničnom stanju pravilno je primijenjeno materijalno pravo u pobijanom dijelu kojim je prihvaćen zahtjev tužitelja za isplatu iznosa 178.144,71 kn.

Naime, prema odredbi članka 270. stavak 1. Zakona o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 53/91, 73/91, 111/93, 3/94, 7/96, 91/96, 112/99 i 88/01 - u nastavku teksta: ZOO), a taj je Zakon mjerodavan u konkretnom slučaju temeljem odredbe članka 1163. stavak 1. Zakona o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08 i 125/11) vjerovnik i dužnik mogu ugovoriti da će dužnik platiti vjerovniku određeni novčani iznos ili pribaviti neku drugu materijalnu korist ako ne ispuni svoju obvezu ili ako zakasni s njezinim ispunjenjem (ugovorna kazna). Visinu kazne ugovorne strane mogu odrediti, prema svojoj volji, u ukupnom iznosu, u postotku, ili za svaki dan zakašnjenja, ili na neki drugi način, no ona mora biti ugovorena u obliku propisanom za ugovor iz kojega je nastala obveza na čije se ispunjenje odnosi (čl. 271. ZOO-a), a ta pretpostavka je, prema utvrđenju nižestupanjskih sudova, u konkretnom slučaju, ispunjena. U okolnostima kad je kazna ugovorena za slučaj da dužnik zakasni s ispunjenjem, vjerovnik ima pravo zahtijevati i ispunjenje obveze i ugovornu kaznu (čl. 273. st. 4. ZOO-a). Međutim, prema prirodi svrhe ugovorne kazne nije dopustivo da ugovorna kazna bude nerazmjerno visoka u odnosu na vrijednost i značenje predmeta obveze. Tako je sukladno odredbi članka 274. ZOO-a, sud ovlašten na zahtjev dužnika smanjiti iznos ugovorne kazne ako nađe da je ona nerazmjerno visoka s obzirom na vrijednost i značenje predmeta obveze. Štoviše, iako su nižestupanjški sudovi u konkretnom slučaju, prema činjeničnoj osnovi tužbe, ispitali i primijenili pretpostavke iz netom navedene odredbe članka 274. ZOO-a, valja reći da su, prema daljnjem utvrđenju nižestupanjskog suda, stranke izrijekom usuglasile primjenu Posebnih uzanci u građenju (u smislu odredbe čl. 21. st. 2. ZOO-a), prema kojim ugovorna kazna maksimalno može iznositi 5% vrijednosti ugovorenih radova, u kojem omjeru je i smanjen iznos ugovorne kazne.

Kako je tuženik po osnovi zakašnjenja tužitelja u izvođenju radova prema predmetnom ugovoru (pozivom na odredbu čl. 8. sklopljenog ugovora) s danom 15. travnja 2001. iz depozita zadržanog s osnove jamstva za dobro izvršen posao naplatio iznos od 322.141,92 kune, što odgovara protuvrijednosti od 11,3% vrijednosti radova, tako je o zahtjevu tužitelja na isplatu odlučeno primjenom pravila o stjecanju bez osnove (čl. 210. ZOO-a).

informatore, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Parnični postupak – sukob nadležnosti

**Postupak za rješavanje sukoba nadležnosti ovlašten je pokrenuti sud, a ne stranka**

ODLUKA VRHOVNOG SUDA REPUBLIKE HRVATSKE, BR. GrI 61/2012-2 OD 6. OŽUJKA 2012.

**P**odneskom nazvanim zahtjev za donošenje odluke o nadležnosti, od 13. siječnja 2012., I. B. je zatražio da Vrhovni sud Republike Hrvatske riješi negativni sukob nadležnosti s obzirom na to da je rješenjem Vrhovnog suda Republike Hrvatske poslovni broj ... od 23. travnja 2008. preinačeno rješenje Županijskog suda u V. G. i to tako da je taj sud oglašen stvarno nenadležnim i predmet ustupljen Upravnom sudu Republike Hrvatske kao nadležnom, a da je rješenjem Upravnog suda Republike Hrvatske, poslovni broj ... od 13. listopada 2011., odbačena njegova tužba iz razloga da tužba nije dopuštena jer da odluka Izvršnog odbora Stegovnog vijeća Lovačkog društva nije upravni akt u smislu zakonom propisanih uvjeta sadržanih u odredbi članka 5. i 6. Zakona o upravnim sporovima.

Prema odredbi članka 22. stavak 1. Zakona o parničnom postupku (Nar. nov., br. 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 2/07 - Odluka USRH, 84/08, 123/08 i 57/11), ako sud kojemu je predmet ustupljen kao nadležnom smatra da je nadležan sud koji mu je predmet ustupio ili koji drugi sud, dostavit će predmet sudu koji treba riješiti taj sukob nadležnosti.

S obzirom na to da prema navedenoj odredbi Zakona o parničnom postupku postupak za rješavanje sukoba nadležnosti pokreće sud, a ne stranka, pa je stoga navedeni zahtjev valjalo odbaciti kao nedopušten, jer je podnesen od neovlaštene osobe.

informatore, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Obiteljsko pravo – uzdržavanje punoljetne djece

**Kad punoljetno dijete koje se redovito školuje sklopi brak, obveza roditelja uzdržavati ga postaje supsidijarna u odnosu na obvezu njegova bračnog druga**

ODLUKA VRHOVNOG SUDA REPUBLIKE HRVATSKE, BR. Rev 1090/2011-2 OD 5. LISTOPADA 2011.

**U**predmetnoj reviziji revidentica je postavila sljedeće materijalno-pravno pitanje:

»Na koji način utječe sklapanje braka djeteta na dužnost roditelja da uzdržava svoje dijete koje se školuje u srednjoj školi, odnosno pohađa sveučilišni ili stručni studij u skladu s posebnim propisima te redovito i uredno ispunjava svoje obveze?«

Prvostupanjški je sud, pozivajući se na odredbu članka 243. stavak 1. Obiteljskog zakona (Nar. nov., br. 116/03, 17/04, 136/04, 107/07 - u nastavku teksta: ObZ), odbio tužbeni zahtjev kao neosnovan, ocijenivši da je obveza tužitelja da uzdržava tuženicu utvrđena pravomoćnom sudskom presudom, a da se nisu promijenile okolnosti na temelju kojih je donesena prijašnja odluka, odnosno da nisu ispunjene pretpostavke za prestanak uzdržavanja tuženice, koju tužitelj i nadalje mora uzdržavati na temelju odredbe članka 210. ObZ-a.

Drugostupanjški je sud, odlučujući o žalbi tužitelja, preinačio prvostupanjšku presudu i utvrdio prestanak obveze uzdržavanja tužitelja u odnosu na tuženicu s danom 20. ožujka 2009., pozivajući se na odredbu članka 212a. stavak 1. i 2. ObZ-a. Takvu odluku drugostupanjški sud obrazlaže tako što sada tuženičin suprug ima obvezu uzdržavati tuženicu s kojom je u braku, u smislu članka 217. ObZ-a, čime je prestala obveza tužitelja kao roditelja da uzdržava tuženicu na temelju odredbe članka 210. stavak 1. ObZ.

U ovoj pravnoj stvari tužitelj je kao roditelj, tužbom zahtijevao prestanak uzdržavanja u odnosu na tuženicu koja je punoljetna osoba i redovito se školuje, te se u međuvremenu udala, a tužiteljeva obveza uzdržavanja tuženice određena je na temelju pravomoćne presude broj ... od 7. ožujka 1990.. Zbog navedenog se u konkretnom slučaju o tužbenom zahtjevu u ovom postupku mora odlučivati primjenom odredaba članka 212.a ObZ, a ne na temelju odredbe članka 243. ObZ-a, kako to pogrešno smatra prvostupanjški sud.

Odredbom članka 212.a ObZ-a propisano je da ako je pravo na uzdržavanje djeteta iz članka 210. ObZ-a utvrđeno ovršnom ispravom, roditelj može tužbom tražiti da se utvrdi prestanak njegove obveze uzdržavanja na temelju te isprave čim prestanu pretpostavke za uzdržavanje djeteta.

Primjenjujući odredbe članka 210. stavak 1. i članka 217. ObZ-a na konkretni slučaj, proizlazi da tuženicu koja je punoljetna i redovito i uredno ispunjava obvezu na sveučilištu, kao osoba koja nije u mogućnosti sama ostvariti prihode za uzdržavanje, ima priliku i zakonsku mogućnost zahtijevati uzdržavanje od nekoliko zakonskih obveznika uzdržavanja, tj. od tužitelja, kao roditelja i od svog bračnog druga. Dakle, u tuženičinom slučaju dolazi do pozitivne konkurencije između više obveznika zakonskog uzdržavanja.

ObZ u odredbi članka 227. propisuje za neke slučajeve pozitivne konkurencije između više obveznika zakonskog uzdržavanja redosljed kojim će potencijalni primatelj uzdržavanja moći tražiti ispunjenje uzdržavanja.

Prema odredbi članka 227. stavak 1. ObZ-a, pravo na uzdržavanje od bračnog, odnosno izvanbračnog druga ostvaruje se prije uzdržavanja od srodnika.

Slijedom navedene zakonske odredbe proizlazi da je tuženici, kao udanoj osobi, prvi od svih pozvan plaćati uzdržavanje bračni drug. Prema pravnom shvaćanju ovog suda to se pravilo mora primijeniti uvijek, bez obzira na to radi li se o uzdržavanju maloljetne ili punoljetne osobe koja je sklopila brak.

Primjenjujući odredbu članka 227. stavak 1. ObZ-a na konkretni slučaj, proizlazi da je obveza tužitelja, kao roditelja, da na temelju pravomoćne i ovršne sudske presude uzdržava punoljetnu tuženicu, koja redovito i uredno ispunjava svoje obveze na sveučilištu, jer je tuženica u međuvremenu sklopila brak, postala supsidijarna obveza jer je upravo bračni drug pozvan da prvenstveno pridonosi za njezino uzdržavanje.

Međutim, kad prva osoba koja je prema ObZ-u dužna prije ostalih uzdržavati nije u mogućnosti u potpunosti zadovoljiti potrebe za uzdržavanje (primatelja uzdržavanja), osoba koja traži uzdržavanje, tj. primatelj uzdržavanja, može razliku ostvariti od drugih obveznika uzdržavanja predviđenih ObZ-om. Ta mogućnost propisana je odredbom članka 229. stavak 1. ObZ-a.

Budući da iz činjeničnog stanja, utvrđenog tijekom postupka, proizlazi da je suprug tuženice, kao njezin

bračni drug, u mogućnosti u potpunosti zadovoljiti tuženičine potrebe za uzdržavanje, sud drugog stupnja pravilno je primijenio materijalno pravo iz odredbe članka 212.a stavak 1. i 2. ObZ-a kad je prihvatio tužbeni zahtjev i utvrdio prestanak tužiteljeve obveze uzdržavanja tuženice s danom 20. ožujka 2009., kad je tužitelj predmetnu tužbu podnio sudu.

informat, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Pravo trgovačkih društava – pretpostavke za upis u sudski registar

**Sud će odbaciti prijavu za upis u registar ako su isprave, priložene uz prijavu za upis promjene u sudski registar, starije od godinu dana**

ODLUKA VISOKOG TRGOVAČKOG SUDA REPUBLIKE HRVATSKE, BR. PŽ-5730/11 OD 23. KOLOVOZA 2011.

Postupak za upis u sudski registar (kao i za upis promjena u sudski registar) izvanparnični je i strogo formalni postupak. Postupak ispitivanja pretpostavki za upis u sudski registar propisan je odredbama članka 43. Zakona o sudskom registru (Nar. nov., br. 1/95, 57/96, 1/98 - Uredba, 30/99 - Uredba, 45/99, 54/05, 40/07 i 91/10 - u nastavku teksta: ZSR). Odredbom stavka 1. navedenog članka propisano je da, prije nego što donese rješenje o upisu, registarski sud ispituje je li udovoljeno pretpostavkama za osnovanost prijave i zahtjeva za upis. Odredbom članka 43. stavak 3. ZSR-a propisane su pretpostavke osnovanosti prijave za upis, a te su sljedeće: da je podnesena od ovlaštene osobe (t. 1.), da je podnesena u obliku javno ovjerene isprave, osim ako zakonom nije drukčije propisano (t. 2.), da je prijava s priložima podnesena u potrebnom broju primjeraka (t. 3.), da su isprave priložene kao dokaz donesene u propisanom postupku (t. 4.), da ima propisani sadržaj (t. 5.), da su uz prijavu priložene propisane isprave u izvorniku, ovjerenom prijepisu ili u ovjerenom presliku i nisu starije od godinu dana (t. 6.), da je u suglasnosti s odredbama akata kojima se određeni podaci ili promjene upisuju u registar (t. 7.) i da sadržava zahtjev s podacima za koje je propisano da se upisuju u registar (t. 8.). Zahtjev za upis je osnovan ako registarski sud utvrdi da su ispunjene zakonom utvrđene pretpostavke za upis u registar (čl. 43. st. 4. ZSR-a). Ako zahtjev za upis nije osnovan, registarski sud odbit će zahtjev za upis (čl. 45. st. 6. ZSR-a). Ako nisu ispunjene pretpostavke iz članka 43. stavak 3. točka 1., 2., 3. i 6. ZSR-a, sud će prijavu za upis odbaciti (čl. 45. st. 7. ZSR-a).

Iz stanja spisa vidljivo je da je predlagateljica Stambena zadruga A., podnijela sudu prijavu za upis brisanja direktora zadruge i upisa upravitelja zadruge, zaprimljenog na sudu 17. lipnja 2011. pod brojem Tt-11/911 te da je uz prijavu priložila isprave pobliže navedene u prijavi, kao i u prvostupanjskom rješenju.

Prema ocjeni prvostupanjskog suda, isprave priložene uz prijavu za upis promjene u sudski registar, starije su od godinu dana, a tu ocjenu i obrazloženje prihvaća i ovaj sud, nakon izvršenog uvida u spis i u njemu priloženu prijavu od 16. lipnja 2011. te priložima uz prijavu.

Iz navedenog proizlazi da su prijavi za upis promjena u sudski registar priložene isprave starije od godinu dana.

Slijedom navedenog, ovaj sud zaključuje da je prilikom odlučivanja o dopuštenosti prijave za upis promjena i osnovanosti zahtjeva za upis promjena, prvostupanjski sud pravilno utvrdio da nisu ispunjene sve zakonske pretpostavke za upis navedenih promjena u sudski registar, u smislu odredaba članka 43. stavak 3. točka 6. ZSR-a.

informat, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Autorsko pravo – zastara

**Obveznopravne tražbine iz autorskog ugovora za koje zakon ne određuje poseban zastarni rok, zastarijevaju u općem zastarnom roku od pet godina**

ODLUKA VISOKOG TRGOVAČKOG SUDA REPUBLIKE HRVATSKE, BR. PŽ 5311/2008 OD 22. RUJNA 2010.

Prema navodima u obrazloženju, među strankama nije bilo prijepora oko toga da je tužiteljica sklopila autorski ugovor s Gradskim kazalištem na temelju kojeg je Kazalište dužno tužiteljici platiti iznos od 2.825,00 kn(...)

Nadalje, prema navodima u obrazloženju, sud je, na prigovor zastare, utvrdio da do zastare potraživanja tužitelja nije došlo budući da je tužba podnesena unutar roka od pet godina (23. veljače 2004.), primjenjujući odredbu članka 371. Zakona o obveznim odnosima. (Nar. nov., br. 53/91, 73/91, 111/93, 3/94, 107/05, 7/96, 91/96, 112/99 i 88/01 - u nastavku teksta: ZOO).

Pravilno je sud ocijenio i prigovor zastare potraživanja kao neosnovan. Članak 184. Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima (Nar. nov., br. 167/03) propisuje da zahtjevi koji su prema svojoj prirodi obveznopravni, a za njih nije određen posebni zastarni rok, zastarijevaju prema općim pravilima o zastari. Potraživanje tužitelja nije palo u zastaru s obzirom na to da je tužba podnesena unutar općeg zastarnog roka od pet godina, propisanog odredbom članka 371. ZOO-a.

**Napomena:** Na snazi je novi Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08 i 125/11).

informat, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Upravni postupak – troškovi postupka

**U postupku povrata vodnog doprinosa ne priznaju se troškovi pravnog zastupanja**

ODLUKA VISOKOG UPRAVNOG SUDA REPUBLIKE HRVATSKE, BR. Us-845/2011 OD 17. LISTOPADA 2013.

Iz spisa predmeta dostavljenog Sudu uz odgovor na tužbu, posebice obrazloženja osporenog rješenja, proizlazi da je tužitelj od strane prvostupanjskog upravnog tijela - Ureda državne uprave u S.-d. ž., Službe za prostorno uređenje, zaštitu okoliša, graditeljstvo i imovinskopravne poslove, Ispostava S., 28. prosinca 2006. izdana građevinska dozvola za gradnju ugostiteljsko turističke građevine s recepcijom na k.č. 2474/1 i 2 (novoformirana 2474/4 k.o. M.), a u kojem je postupku tužitelj obračunan vodni doprinos, rješenjem H. v. KLASA: UP/I-325-08/86-01/0224, URBROJ: 374-3404-2-06-3 od 23. kolovoza 2006. Međutim, navedena građevinska dozvola od 28. prosinca 2006. ukinuta je po pravu nadzora rješenjem Ministarstva z. o., p. u. i g., i to rješenjem KLASA: UP/I-361-05/07-06/12, URBROJ: 531-04-07-1 od 16. travnja 2007. Nadalje, prema zahtjevu tužitelja, Hrvatske vode donijele su rješenje od 18. kolovoza 2009. kojim je tužitelj odobren povrat sredstava uplaćenog vodnog doprinosa za izgradnju ugostiteljsko-turističke građevine na predmetnoj lokaciji u iznosu od 79.804,39 kn, pozivom na odredbu članka 14. stavak 1. Pravilnika o obračunavanju i plaćanju vodnog doprinosa (Nar. nov., br. 30/06 i 142/06 - u nastavku teksta: Pravilnik).

Prema odredbi članka 14. stavak 1. Pravilnika propisano je da je obveznik kojem istekne građevinska dozvola, a gradnju nije započeo ili mu građevinska dozvola bude konačno i/ili pravomoćno ukinuta, poništena ili proglašena ništavom, tako da za sljedeći zahvat na građevini, za koju je naplaćen vodni doprinos (ili njegov dio), mora ponovno ishoditi građevinsku dozvolu ili potvrdu glavnog projekta, na njegov zahtjev vratit će se nominalni iznos vodnog doprinosa, bez uvećanja za kamate.

Imajući na umu netom navedenu odredbu članka 14. stavak 1. Pravilnika, Sud ocjenjuje da je tuženo tijelo pravilno postupilo kad je osporenim rješenjem odbilo žalbu tužitelja, izjavljenu protiv prvostupanjskog rješenja od 18. kolovoza 2009., kojim je tužitelj odobren povrat sredstava uplaćenog vodnog doprinosa bez uvećanja za kamate.

Nadalje, a glede prigovora tužitelja iz tužbe da mu je u konkretnom slučaju trebalo priznati i troškove upravnog postupka, odnosno troškove zastupanja po opunomoćeniku odvjetniku, treba reći da je sukladno odredbi članka 114. stavak 3. Zakona o općem upravnom postupku (Nar. nov., br. 53/91 i 103/96 - Odluka USRH), a ta se odredba primjenjuje temeljem ovlasti iz odredbe članka 168. Zakona o općem upravnom postupku (Nar. nov., br. 47/09), propisano da se troškovi za pravno zastupanje naknađuju samo u slučajevima kad je takvo zastupanje bilo nužno i opravdano. Je li pravno zastupanje bilo nužno i opravdano procjenjuje se temeljem stanja spisa, odnosno mjerodavna je složenost predmeta o kojem se radi. Sud ocjenjuje da se u konkretnom slučaju ne radi o tako složenoj vrsti predmeta u kojoj bi tužitelj bila potrebna pomoć u zaštiti njegova prava.

**Napomena:** Pravilnikom o obračunu i naplati vodnoga doprinosa (Nar. nov., br. 79/10) prestao je važiti Pravilnik o obračunavanju i plaćanju vodnog doprinosa (Nar. nov., br. 30/06 i 142/06).

informat, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Ovršni postupak – ovršna isprava (zadužnica)

**Ovjereni preslik zadužnice nije ovršna isprava**

ODLUKA ŽUPANIJSKOG SUDA U VARAŽDINU, BR. GŽ 3172/2011-2 OD 6. LISTOPADA 2011.

U konkretnom slučaju ovrhovoditelj svoj prijedlog temelji na izvaji o zapljeni računa, ovjerenog po javnom bilježniku. Radi se o zadužnici u smislu odredbe članka 183. Ovršnog zakona (Nar. nov., br. 57/96, 29/99, 42/00 - Odluka USRH, 173/03, 194/03 - ispr., 151/04, 88/05, 121/05 i 67/08 - u nastavku teksta: OZ), a ta se isprava, prema izričitoj zakonskoj odredbi u stavku 1., izdaje u jednom primjerku i ima učinak pravomoćnog rješenja o ovrsi kojim se zapljuje tražbina po računu i prenosi na ovrhovoditelja radi naplate. Točno je, kako to navodi prvostupanjski sud, da zadužnica po svojoj pravnoj prirodi predstavlja obligacijski vrijednosni papir kojim se njezin izdavatelj obvezuje ispuniti obvezu upisanu na toj ispravi njezinom zakonskom imatelju, sukladno odredbi članka 1135. stavak 1. Zakona o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05 i 41/08 - u nastavku teksta: ZOO). Ispunjenje tražbine iz vrijednosnog papira, u smislu odredbe članka 1141. ZOO-a, može zahtijevati, uz njegovo podnošenje, samo njegov zakoniti imatelj, odnosno osoba koju on ovlasti. S obzirom na njezinu pravnu prirodu, zadužnica u pravnom prometu može cirkulirati, odnosno pravno djelovati samo kao izvornik i ne može biti izdana u više primjeraka, što je i odredbom članka 183. stavak 1. izričito određeno, pa se niti njezini prijepisi ne mogu smatrati valjanim vrijednosnim papirima, već bi mogli imati samo odgovarajuću dokaznu snagu u raznim sudskim i upravnim postupcima. Prijepisi zadužnice i prema ocjeni ovoga suda ne mogu biti osnova za neposredno ostvarenje prava iz zadužnice, pa je u konkretnom slučaju promašeno pozivanje ovrhovoditelja na odredbu članka 33. stavak 1. OZ-a. Budući da ovrhovoditelj uz prijedlog nije priložio ovršnu ispravu u izvorniku, što je bio dužan, prvostupanjski sud je osnovano odbacio prijedlog ovrhovoditelja kao nedopušten, na temelju odredbe članka 35. stavak 3. OZ-a.

**Napomena:** Na snazi je novi Ovršni zakon (Nar. nov., br. 112/12, 25/13 i 93/14).

informat, broj 6351 • 2. 2. 2015.

# Osnovica za obračun plaće župana, gradonačelnika i općinskih načelnika

– primjer iz prakse –

NEVENKA BRKIĆ, dipl. oec.

Odlukom Vlade Republike Hrvatske o visini osnovice za obračun plaće državnih dužnosnika od 17. prosinca 2014. (Nar. nov., br. 151/14) izmijenjena je osnovica plaće, a koja se primjenjuje pri obračunu plaće župana, gradonačelnika, općinskih načelnika te njihovih zamjenika. Uz prikaz odgovarajućih odredaba koje propisuju navedenu materiju, autorica u članku daje odgovore na određena pitanja koja se mogu pojaviti pri obračunu plaće dužnosnika u lokalnoj odnosno područnoj (regionalnoj) samoupravi.

## 1. Umjesto uvoda

Do donošenja Zakona o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (u nastavku teksta: Zakon o plaćama),<sup>1</sup> glede plaća i naknada župana, gradonačelnika i općinskih načelnika i njihovih zamjenika, kao i plaća službenika i namještenika u upravnim odjelima i službama jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave (u nastavku teksta: lokalne jedinice), vladala je poprilična sloboda u određivanju koeficijenta, ali isto tako i u određivanju osnovice za obračun plaće u lokalnim jedinicama. U praksi je postojala prilična raznolikost u visini plaće zaposlenih u lokalnim jedinicama za iste nazive radnih mjesta odnosno za istu složenost poslova.

## 2. O Zakonu o plaćama

Radi potrebe da se plaće u lokalnim jedinicama uredi zakonom na jedinstven način, tijekom 2010. Zakonom o plaćama<sup>2</sup> propisana su mjerila za određivanje plaća i naknada župana, gradonačelnika i općinskih načelnika te njihovih zamjenika<sup>3</sup>, kao i plaća službenika i namještenika u upravnim odjelima i službama lokalnih jedinica.

Razlog za donošenje Zakona o plaćama bio je, između ostalog, i to što se analizom financijskih izvješća lokalnih jedinica pokazalo da ima jedinica koje su isplaćivale plaće više od ministarstava, državnih upravnih organizacija i drugih tijela državne vlasti, bez obzira na svoj fiskalni kapacitet i činjenicu da koriste neke od različitih oblika pomoći iz Državnog proračuna Republike Hrvatske.

## 3. Plaća župana, gradonačelnika i općinskog načelnika

Zakonom o plaćama propisano je da plaća župana, gradonačelnika i općinskog načelnika te njihovih zamjenika koji dužnost obavljaju profesionalno, čini umnožak koeficijenta i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, s tim da ukupno uvećanje plaće po osnovi radnog staža može iznositi najviše 20%.<sup>4</sup> **Tim Zakonom o plaćama propisana su ograničenja (gornja granica) obračuna i isplate plaća i naknada župana, gradonačelnika i općinskih načelnika te njihovih zamjenika.**<sup>5</sup>

### 3.1. Osnovica i koeficijenti za obračun plaće

Osnovicu i koeficijente za obračun plaće župana, gradonačelnika i općinskih

<sup>1</sup> Zakon o plaćama u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi objavljen je u Nar. nov., br. 28/10 od 3. ožujka 2010., a stupio je na snagu 11. ožujka 2010.

<sup>2</sup> Vidjeti bilješku 1.

<sup>3</sup> Lokalni dužnosnici.

<sup>4</sup> Čl. 2. Zakona o plaćama.

<sup>5</sup> Čl. 4. st. 2. Zakona o plaćama.

načelnika te njihovih zamjenika **određuje odlukom predstavničko tijelo** lokalne jedinice. Predstavničko tijelo odluku donosi na prijedlog župana, gradonačelnika odnosno općinskog načelnika. **Pri određivanju osnovice i koeficijenta za plaću gradonačelnika i zamjenika gradonačelnika mora se paziti na Zakonom propisana ograničenja vezano uz njihov najviši iznos plaće u apsolutnom iznosu.**<sup>6</sup>

**Najviša mjesečna plaća župana, gradonačelnika odnosno općinskog načelnika te njihovih zamjenika koji dužnost obavljaju profesionalno, propisana je Zakonom o plaćama,<sup>7</sup> a čini je umnožak koeficijenta i osnovice za obračun plaće, bez uvećanja za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.** Na temelju odredaba Zakona o plaćama, plaća lokalnih dužnosnika ograničena je na način da se u apsolutni iznos njihove najviše mjesečne plaće ne uračunava dodatak za radni staž.

**Osnovica za obračun plaće državnih dužnosnika<sup>8</sup> određuje se odlukom Vlade Republike Hrvatske. Na temelju Odluke o visini osnovice za obračun plaće državnih dužnosnika (u nastavku teksta: Odluka)<sup>9</sup>, utvrđena je nova osnovica za obračun plaće državnih dužnosnika u visini od 3.890,00 kuna bruto, koja se počinje primjenjivati pri obračunu za mjesec prosinac 2014., a isplaćuje se u mjesecu siječnju 2015.**

### 3.2. Obračun plaće u skladu s novom osnovicom

U nastavku teksta dajemo odgovor na pitanje kako obračunati plaću nakon stupanja na snagu nove Odluke te kako se određuje visina, limiti za osnovicu i koeficijenti za obračun plaće, a da nisu veći od onih propisanih Zakonom o plaćama.

#### 3.2.1. Obračun plaće gradonačelnika velikog grada odnosno grada sjedišta županije

Pretpostavimo da je lokalna jedinica, prema odredbama posebnog Zakona<sup>10</sup> svrstana u kategoriju velikih gradova pa se

u konkretnom slučaju radi zapravo o kategoriji plaća župana odnosno gradonačelnika velikog grada i grada sjedišta županije. **Najviša mjesečna plaća navedene kategorije u apsolutnom iznosu, bez uvećanja za radni staž, ne može godišnje iznositi više od umnoška koeficijenta 6,42 i osnovice za izračun plaće državnih dužnosnika, prema propisima kojima se uređuju obveze i prava državnih dužnosnika.**

Na temelju odredbe članka 4. Zakona o plaćama, **nova osnovica u iznosu od 3.890,00 kuna bruto za obračun plaće državnih dužnosnika, primjenjuje se za obračun plaće za plaću isplaćenu u siječnju 2015. za mjesec prosinac 2014.** Uz primjenu Zakonom o plaćama propisanih ograničenja pri obračunu plaća lokalnih dužnosnika, a odnosi se i na gradonačelnika velikog grada odnosno sjedišta županije, **gornja granica (limiti) njihovih plaća u apsolutnom iznosu prikazana je u Tablici 1.**

U Tablici 1., dakle, prikazani su najveći iznosi mjesečnih plaća gradonačelnika velikog grada odnosno grada sjedišta županije u 2014., u apsolutnom iznosu. To znači da gornja granica za plaću gradonačelnika za prvih jedanaest mjeseci 2014. ukupno iznosi oko 298.100,00 kn bruto, a ako se tom iznosu pribroji plaća za prosinac 2014., koja maksimalno može iznositi oko 25.000,00 kn, tada maksimalan iznos koji lokalna jedinica (grad) može isplatiti svom gradonačelniku tijekom 2014., iznosi oko 323.100,00 kn bruto.

#### 3.2.2. Plaća zamjenika gradonačelnika

Ograničenje plaće zamjenika župana, zamjenika gradonačelnika i zamjenika općinskih načelnika koji dužnost obavljaju profesionalno, propisano je Zakonom o plaćama<sup>11</sup> tako da koeficijenti za obračun plaće zamjenika župana, zamjenika gradonačelnika

i zamjenika općinskih načelnika mogu iznositi najviše do 85% koeficijenta župana, gradonačelnika, odnosno općinskog načelnika čiji su zamjenici, stoga plaća zamjenika mora biti najmanje 15% niža od plaće župana, gradonačelnika odnosno općinskog načelnika čiji su zamjenici. Gornja granica iznosa njihovih plaća, uvažavajući Zakonom o plaćama propisana ograničenja, a odnosi se i na zamjenika gradonačelnika, u apsolutnom iznosu, prikazana je u Tablici 2.

U Tablici 2. prikazani su najveći iznosi mjesečnih plaća zamjenika gradonačelnika u 2014., u apsolutnom iznosu. To znači da gornja granica za plaću zamjenika gradonačelnika za prvih jedanaest mjeseci 2014. ukupno iznosi oko 253.400,00 kn bruto, a ako se tom iznosu pribroji plaća za prosinac 2014., koja maksimalno može iznositi oko 21.200,00 kn, tada maksimalan iznos koji grad može isplatiti zamjeniku gradonačelnika tijekom 2014., iznosi oko 274.600,00 kuna bruto.

## 4. Zaključne napomene

Na temelju članka 15. Zakona o plaćama, ako je grad u prethodnoj godini ostvario pomoći iz državnog proračuna<sup>12</sup> u kojima iznos tekućih pomoći prelazi 10% prihoda poslovanja grada, plaća gradonačelnika odnosno zamjenika gradonačelnika može se isplatiti najviše u iznosu plaće utvrđene člankom 4. Zakona o plaćama, umanjeno za 20% odnosno tada se iznosi navedeni u stupcu 4. tablica 1. i 2. umanjuju za 20%, što je prikazano u stupcu 5. navedenih tablica.

Lokalna jedinica slabijeg fiskalnog kapaciteta, koja nema mogućnosti isplatiti plaće do Zakonom propisanom limita, plaće svojih dužnosnika mora uskladiti sa svojim financijskim mogućnostima.

Tablica 1. Najveći iznos plaće gradonačelnika

Plaća	Koeficijent	Osnovica za obračun plaće državnih dužnosnika	Najveći iznos mjesečne plaće propisan člankom 4. Zakona o plaćama	Najveći iznos mjesečne plaće u lokalnoj jedinici koje su ostvarile pomoći iz državnog proračuna (čl. 15. Zakona o plaćama)
1	2	3	4 (2x3)	5
za prvih jedanaest mjeseci 2014.				
župan, gradonačelnik velikog grada i grada sjedišta županije	6,42	4.221,762	27.103,71	21.682,97
za prosinac 2014.				
župan, gradonačelnik velikog grada i grada sjedišta županije	6,42	3.890,00	24.973,80	19.979,04

Tablica 2. Najveći iznos mjesečne plaće zamjenika

Plaća	Koeficijent (85% od koeficijenta lokalnih dužnosnika)	Osnovica za obračun plaće državnih dužnosnika	Najveći iznos plaće propisan člankom 5. Zakona o plaćama	Najveći iznos mjesečne plaće u lokalnim jedinicama koje su ostvarile pomoći iz državnog proračuna (čl. 15. Zakona o plaćama)
1	2	3	4 (2x3)	5
za prvih jedanaest mjeseci 2014.				
Zamjenik župana i zamjenik gradonačelnika velikog grada i grada sjedišta županije	5,457	4.221,762	23.038,16	18.430,52
za prosinac 2014.				
Zamjenik župana i zamjenik gradonačelnika velikog grada i grada sjedišta županije	5,457	3.890,00	21.227,73	16.982,18

<sup>6</sup> Ograničenje plaće svih zaposlenih u jedinici lokalnoj jedinici, pa tako i plaće župana, gradonačelnika i općinskih načelnika te njihovih zamjenika, ponajprije je financijska mogućnost te jedinice odnosno njezin fiskalni kapacitet.

<sup>7</sup> Čl. 4. i 5. Zakona o plaćama.

<sup>8</sup> O primjeni osnovice za izračun plaće državnih dužnosnika, kao osnovice za izračun plaće župana, gradonačelnika i općinskih načelnika te njihovih zamjenika, vidjeti čl. 4. i 5. Zakona o plaćama.

<sup>9</sup> Odluka je objavljena u Nar. nov., br. 151/14 od 19. prosinca 2014., a stupila je na snagu 20. prosinca 2014. Stupanjem na snagu te Odluke prestaje važiti Odluka o visini osnovice za obračun plaće državnih dužnosnika (Nar. nov., br. 31/14), na temelju koje je osnovica za obračun plaća državnih dužnosnika, do stupanja na snagu nove Odluke, iznosila 4.221,762 kune.

<sup>10</sup> Čl. 19.a Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Nar. nov., br. 33/01, 60/01 - vjerodostojno tumačenje, 129/05, 109/07, 125/08, 36/09, 150/11, 144/12 i 19/13 - proči. tekst).

<sup>11</sup> Čl. 5. Zakona o plaćama.

<sup>12</sup> Razdjela Ministarstva financija, osim pomoći izravnjenja za financiranje decentraliziranih funkcija, pomoći Europske unije i pomoći za preuzete državne službenike na temelju Zakona o prostornom uređenju i gradnji (Nar. nov., br. 76/07 i 38/09).

# Upravljanje intelektualnim vlasništvom u stečajnom postupku

dr. sc. ANTE VUKOVIĆ<sup>1</sup>dr. sc. DEJAN BODUL<sup>2</sup>

**Analizirajući hrvatsko insolventijsko pravo (Stečajni zakon i Zakon o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi u dijelu koji se odnosi na postupak predstečajne nagodbe), proizlazi kako je za tu granu prava karakteristično da je ona raskrižje gdje se svi elementi pravnog sustava susreću. U ovom članku bavimo se analizom dviju komplementarnih tema, koje smo tijekom argumentacije povezali u jedinstvenu cjelinu. Naime, cilj je autora istražiti, s jedne strane, interakciju između položaja intelektualnog vlasništva i propisa, koji razmatraju *ex ante* perspektivu promicanja učinkovite razine ulaganja u razvoj i iskorištavanje inovativnih ideja i stvaralaštva i, s druge strane, stečajnog sustava, koji promatra imovinu iz *ex post* perspektive da bi se maksimalizirala vrijednost insolventnog subjekta i kvalitetnije namirili vjerovnici, pri čemu intelektualno vlasništvo može biti »okidač« u korist odluke o reorganizaciji dužnika.**

## 1. Umjesto uvoda

U posljednje vrijeme često se mogu vidjeti slučajevi ekonomskih propasti velikih, multinacionalnih kompanija zbog insolventnosti. Zbog promijenjenih uvjeta na tržištu (pad potražnje, rast troškova, konkurencija), ali i zbog neracionalnosti u poslovanju, u 2009. stečajni postupak pokrenut je nad američkim automobilskim divom *Chrysler* (predmet *Chrysler LLC Case No.: 09-50002.*). Prije *Chryslera*, u 2004. stečajni postupak pokrenut je nad tvrtkom *Eurofood IFSC Ltd*, društvom kćeri u potpunom vlasništvu talijanskog prehrambenog diva *Parmalat SpA*, a koja je osiguravala financijska sredstva za sva *Parmalat* društva (Europski sud u Luxemburgu, predmet br. C-341/04.). I *Chrysler* i *Parmalat* posjeduju globalno prepoznatljive robne marke i visoku razinu kvalitete svojih proizvoda, koji su otvaranjem stečajnih postupaka bili ozbiljno ugroženi i u konačnici su predstavljali predmete nacionalnih interesa SAD-a i Italije. U Republici Hrvatskoj srećom takvih slučajeva nije bilo, već su se stečajni postupci, u pravilu, provodili nad dužnicima čija je osnovna djelatnost bila trgovina ili uslužna djelatnost, a ne proizvodnja tržišno prepoznatljivih i zaštićenih proizvoda pa državna intervencija nije bila potrebna.

S tim u svezi postavljaju se dva pitanja iz područja intelektualnog vlasništva. **Prvo, što se događa s takvom imovinom kada društvo ode u stečaj? Drugo važno pitanje je mogućnost osiguranja imovine intelektualnog vlasništva odnosno kako stranke mogu zaštititi svoju intelektualnu imovinu u slučaju stečajnog postupka.** Da bismo mogli definirati položaj intelektualnog vlasništva subjekta u stečaju, odrediti njegove vrste, nužno je prethodno razmotriti *ratio* stečaja. Stoga će prvi dio članka biti posvećen razmatranju modela stečaja, dakle razlike koje postoje između likvidacijskog stečaja i reorganizacije dužnika. U drugom dijelu bit će razmatrani elementi normative osnove intelektualnog vlasništva i njegove gospodarske specifičnosti u subjektima nad kojima je otvoren stečajni postupak, a postoje uvjeti za stečajni plan.

## 2. Modusi stečajnog postupka

Dugoročno, zapravo neograničeno poslovanje poslovnog subjekta, uz stalan rast njegove tržišne vrijednosti, vrlo se često označava kao primaran cilj uprave/upravnog odbora dužnika i vjerovnika. U ostvarenju navedenog cilja, mnogi poslovni subjekti povremeno nailaze na teškoće. Suočavanje s krizom u poslovanju različite težine imali su, moglo bi se reći, gotovo svi subjekti. Uprave/upravni

odbori trgovačkih društava koja se nalaze u krizi, nastoje pravodobno prepoznati njezine uzroke i odabrati prave mjere za njezino otklanjanje. U suprotnom, opcija je stečajni postupak, kao izvanredna mjera u kojem sve ovlasti tijela društva prelaze na stečajnog upravitelja. **Likvidacijski stečaj i reorganizacija (stečajni plan ili predstečajni postupak) subjekta kroz stečaj predstavljaju dva načina na koja može biti okončan stečajni postupak insolventnog subjekta. Ta dva postupka za okončanje stečaja imaju niz sličnosti i razlika.**

Kroz prizmu ekonomsko-pravne analize bilance subjekta, **krizu društava kod kojih je izgubljen cijeli kapital, a što znači da je imovina niža od visine obveza i kapitala, opravdano je okončati pokretanjem likvidacijskog stečaja.** Štoviše, za takve subjekte gotovo da nema mogućnosti za oporavak odnosno alternative. U takvom postupku prodaje se pojedinačno cjelokupna imovina koju dužnik posjeduje u trenutku otvaranja stečajnog postupka, kao i imovina koju stekne tijekom postupka (stečajna masa). Podredno, vjerovnici mogu odlučiti da se umjesto unovčenja pojedinih dijelova imovine dužnika prodaje imovina dužnika kao cjeline u cilju najpovoljnijeg namirenja njegovih, prije svega, neosiguranih vjerovnika. Ishod je uvijek i isključivo brisanje iz sudskog registra.<sup>3</sup>

**Nasuprot likvidacijskom stečaju, reorganizacija (spašavanje, restrukturiranje, preustroj, rehabilitacija, predstečajna nagodba odnosno stečajni plan) jedan je od mogućih načina provođenja stečajnog postupka i jedina alternativa likvidacijskom stečaju - unovčenju imovine stečajnog dužnika.** Ona ima za cilj da se insolventno poduzeće, uz poduzimanje određenih mjera, poduzetih od strane dužnika i vjerovnika, održi. Interesi vjerovnika i dužnika u postupku reorganizacije, dakle, štite se izbjegavanjem likvidacijskog stečaja odnosno spašavanjem poduzeća kao glavne supstance dužnika. Cilj je kroz planiran proces, čije se krajnje posljedice i rezultati jasnije mogu sagledati nego posljedice prodaje imovine stečajnog dužnika i njegove likvidacije, »spasiti« subjekt. Postojanje intelektualnog vlasništva, posebno

ako je ono imovina stečajnog dužnika (primjerice, patent, logotip i sl.), može biti zanimljivo pri odlučivanju o daljnjoj sudbini stečajnog dužnika, dapače ono može, u određenim okolnostima biti »okidač« u korist odluke o nastavku poslovanja stečajnog dužnika i posljedično tome njegova konačnog ozdravljenja.

## 3. Prednosti reorganizacije i intelektualno vlasništvo

Kako je Zakon o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi (u nastavku teksta: ZFPPN)<sup>4</sup> omogućio restrukturiranje insolventnog dužnika, u stečajnom je postupku napuštena mogućnost financijskog restrukturiranja stečajnog dužnika, pa je vjerovnicima sada jedino omogućeno da se stečajnim planom prenese cjelokupna imovina dužnika na osobu koju će osnovati stečajni dužnik, uz isključenje primjene članka 102. Zakona o obveznim odnosima i članka 40.a Zakona o sudskom registru (tzv. prijenosni stečajni plan).<sup>5</sup> **Ipak, novo - staro rješenje u Nacrtu prijedloga Stečajnog zakona<sup>6</sup>, s mnoštvom mjera ekonomske, financijske, pravne i organizacijske prirode (ne postoji numerus clausus), pruža daleko veći broj mogućnosti i slobodu izbora opcija stečajnom dužniku da izabere iz krize i namiri svoje vjerovnike na prihvatljiv način.**<sup>7</sup> Ponovnim uvođenjem mnogobrojnih opcija u svezi sa stečajnim planom zakonodavac priznaje propust iz 2012., koji je doktrina, zajedno sa ZFPPN-om, već ocijenila kao »značajan korak unazad u razvoju hrvatskog stečajnog prava«, a posebice instituta stečajnog plana.<sup>8</sup> Takvim, novim redefiniranjem opcija stečajnog plana ukazujemo na prednosti postupaka reorganizacije, a jedna od prednosti reorganizacije nad likvidacijskim stečajem su postupci nad subjektima koji posjeduju visoku razinu tzv. neopipljive aktive (tzv. *goodwill*) ili neki od oblika intelektualnog vlasništva (vidi *infra*). Drugim riječima, u stečajnog dužnika postoji nematerijalna imovina, koja, zajedno s drugim vrstama njegove imovine, u bilanci čini strukturu aktive koja se može kvalificirati te kvantificirati.

<sup>4</sup> Nar. nov., br. 108/12, 144/12, 81/13 i 112/13.

<sup>5</sup> Stečajni zakon (Nar. nov., br. 44/96, 29/99, 129/00, 123/03, 82/06, 116/10, 25/12 i 133/12 - u nastavku teksta: SZ).

<sup>6</sup> Nacrt prijedloga Stečajnog zakona dostupan je na mrežnim stranicama Ministarstva pravosuđa - u nastavku teksta: Nacrt.

<sup>7</sup> U čl. 6. Nacrta nalaze se odredbe u svezi s predstečajnim postupkom, koji bi trebao zamijeniti postupak predstečajne nagodbe iz ZFPPN-a.

<sup>8</sup> Opširnije, GARAŠIĆ, Jasnica, Stečajni plan nakon izmjena i dopuna Stečajnog zakona 2012., u *Djelotvorna pravna zaštita u pravičnom postupku - Izazovi pravosudnih transformacija na jugu Europe, Liber amicorum Mihajlo Dika, Zbornik radova u čast 70. rođendana prof. dr. sc. Mihajla Dike (Alan Uzelac, Jasnica Garašić, Aleksandra Maganić, ur.), Pravni Fakultet, Zagreb, 2013., str. 490.*

<sup>1</sup> Split, stečajni upravitelj.

<sup>2</sup> Asistent, Katedra za građansko postupovno pravo, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci. Ovaj rad nastao je uz potporu Hrvatske zaklade za znanost, u okviru projekta 6558 *Business and Personal Insolvency - the Ways to Overcome Excessive Indebtedness.*

<sup>3</sup> Pravni institut »prodaja imovine dužnika kao cjeline« u naše stečajno zakonodavstvo uveden je u ZID SZ (Nar. nov., br. 129/00), kao značajna novost, koja je trebala unaprijediti funkcionalizaciju stečajnog postupka, te privući što veći broj zainteresiranih kupaca koji bi zajedno s poduzećem preuzeli i dužnikove zaposlenike. Ili, kako BARBIĆ ističe: »prodaja imovine stečajnog dužnika kao cjeline znači golu prodaju imovine tog dužnika, a da se pritom na stjecatelja ne prenose i njegove obveze« (BARBIĆ, Jakša, Prodaja imovine stečajnog dužnika kao cjeline, u *Novosti u stečajnom pravu s pročišćenim tekstom Stečajnog zakona (DIKA, Mihajlo, ur.), Organizator, Zagreb, 2001., str. 189-226.*). Ipak, odredbom čl. 71. ZID SZ-a (Nar. nov., br. 82/06) brisan je Odjeljak »Prodaja imovine dužnika kao cjeline« i u njemu članci 163.a-163.l. Razlog brisanja je navodna nepraktičnost i neprimjenjivost ovog instituta u petogodišnjoj praksi. Nakon šest godina zakonodavac je uvidio pogrešku brisanja te pojam »prodaja imovine dužnika kao cjeline« ponovno uveo u ZID SZ (Nar. nov., br. 133/12).





**Naš kontinentalni sustav poznaje isključivo određena prava intelektualnog vlasništva (žig, patent, dizajn, autorska prava i dr.) i ona mogu implicirati određeni poslovni ugled titularu i posljedično tomu gospodarsku korist.** Ipak, žigovi su često povezani s drugim nematerijalnim dobrima, s kojima u »paketu« mogu biti prodani, licencirani ili biti predmet transakcija. To znači da na početku procesa vrednovanja žigova treba utvrditi koja je svrha vrednovanja i utvrđuje li se vrijednost žiga pojedinačno ili u svezi s nekim drugim nematerijalnim dobrom, elementom intelektualnog vlasništva. Stoga su prava intelektualnog vlasništva prepoznatljiva dobra i imaju ekonomsku vrijednost. Procjena, pak, vrijednosti cjelokupnog portfelja intelektualnog vlasništva (engl. *Intellectual Property Rights*) složen je proces koji provode priznati stručnjaci s posebnim znanjima (specijalizirani vještaci).

Kako postojanje vlastitog intelektualnog vlasništva može utjecati na tijek stečajnog postupka? Ako je stečajni dužnik titular nekog prava intelektualnog vlasništva, pa tako posredno i *goodwill* ono je neosporiva imovina stečajnog dužnika s kojom dužnik i vjerovnici mogu slobodno, bez ograničenja raspolagati i na temelju koje mogu donositi odluke o nastavku poslovanja stečajnog dužnika kroz odgovarajući stečajni plan. U takvim slučajevima procjena vrijednosti intelektualnog vlasništva (nematerijalne imovine) opravdana je i uključuje se u imovinu, što ona svakako jesu (*strukturalni intelektualni kapital*). Na temelju procjene vrijednosti intelektualnog vlasništva kao dijela intelektualnog kapitala poduzeća stečajnog dužnika pristupa se i planu njegove reorganizacije.

### 3.2. Plan reorganizacije

**Svaki stečajni plan sastoji se od pripremne osnove i provedbene osnove (čl. 215. SZ-a).** U pripremnoj osnovi stečajnog plana navode se mjere koje su poduzete prije otvaranja stečajnog postupka ili se još uvijek trebaju poduzeti, da bi se stvorili temelji za planirano ostvarivanje prava sudionika. Pripremna osnova mora sadržavati i sve ostale relevantne podatke o osnovama i posljedicama plana koji su značajni za donošenje odluke vjerovnika o planu i za njegovu sudsku potvrdu (čl. 216. SZ-a). Provedbena osnova sadržava odredbe kako će se planom izmijeniti pravni položaj dužnika i drugih sudionika u postupku (čl. 217. SZ-a). Dakle, pripremna osnova govori što se planira učiniti, a provedbena osnova kako se to planira izvesti.

### 3.3. Mjere reorganizacije

U uvodu smo istaknuli da naše stečajno zakonodavstvo dopušta izraditi stečajni plan u kojem se može odstupiti od zakonskih odredaba o unovčenju i raspodjeli stečajne mase (čl. 213. SZ-a). U pitanju je velika fleksibilnost, kojom zakonodavac želi motivirati sve sudionike stečajnog postupka, ali i potencijalne ulagače. Namjera zakonodavca bila je da se podnositelju stečajnog plana ostavi mogućnost da, prema okolnostima konkretnog slučaja, iznađe ekonomski racionalnije i operativnije rješenje za konkretnog dužnika. **Za stečajni**

**plan važno je da SZ nema odredbe kojima bi se zadiralo u pojedine materijalno-pravne propise, što znači da se u primjeni mjera moraju poštovati propisi kojima se uređuje ono pravno područje u koje pojedina mjera zadire.**<sup>22</sup> U praksi se najčešće zadire u područje koje uređuje Zakon o trgovačkim društvima,<sup>23</sup> pa je nužna njegova primjena (primjerice, u slučaju pripajanja ili spajanja s jednom ili više osoba). U ime stečajnog dužnika sve poslove i radnje poduzima stečajni upravitelj na kojega su otvaranjem stečajnog postupka prešla sva prava tijela (organa) dužnika pravne osobe odnosno dužnika pojedinca (čl. 89. SZ-a).

### 3.4. Postupak usvajanja plana reorganizacije

**Postupak usvajanja plana reorganizacije traje od trenutka podnošenja plana do pravomoćnosti rješenja o potvrdi plana od strane stečajnog suca.** Prva faza je podnošenje plana. Ponovimo da dužnik može stečajni plan podnijeti zajedno s prijedlogom za otvaranje stečaja, no ako on to ne uradi, plan će tijekom stečaja, na temelju odluke vjerovnika, ali i bez nje, u primjerenom roku stečajnom sucu podnijeti stečajni upravitelj (čl. 214. SZ-a). Sudac će plan odbaciti ako je on ekonomski očigledno nerealan i ako nisu poštovani propisi o pravu na podnošenje i sadržaju plana (čl. 227. SZ-a). U slučaju da stečajni plan ne bude odbačen, sudac će zatražiti da se o njemu izjasne. U trećoj fazi postupka stečajni će sudac zakazati ročište na kojem će se raspravljati i glasovati o stečajnom planu. Sljedeća, četvrta faza je glasovanje o planu. Pravo glasa imaju svi vjerovnici na čije tražbine plan djeluje, s tim da svaka skupina vjerovnika s pravom glasa odvojeno glasuje o stečajnom planu. Za uspjeh plana od ključne je važnosti pravilno razvrstavanje sudionika u skupine sukladno pravnim i gospodarskim interesima (čl. 218. SZ-a), kao i postizanje potrebne većine (čl. 240. SZ-a). Pritom je SZ jasno odredio zabranu opstrukcije (čl. 241. SZ-a). U petoj fazi postupka stečajni će sudac odlučiti o tome hoće li plan potvrditi, a nakon što sasluša stečajnog upravitelja, odbor vjerovnika, ako je osnovan, i dužnika. U šestoj fazi procedure je objava odluke. Protiv rješenja kojim se stečajni plan potvrđuje ili se potvrda plana uskraćuje, vjerovnici i dužnik imaju pravo na žalbu (čl. 249. SZ-a). Rješenje o potvrdi plana ima konstitutivan učinak i djeluje prema svim vjerovnicima (*erga omnes*) od svoje pravomoćnosti, čime se *de iure* i *de facto* završava cjelokupan proces prihvaćanja i potvrde plana (čl. 250. SZ-a).

### 3.5. Skupine vjerovnika

**Jedno od najdelikatnijih pitanja u proceduri je razvrstavanje sudionika u stečajnom planu u skupine pa ćemo ga dodatno pojasniti (čl. 218. SZ-a).** Zakon daje načelnu podjelu pa je zloraba vrlo lako moguća putem stvaranja novih skupina, što bi se moglo u konačnici okarakterizirati kao *namještanje* rezultata. Opće je pravilo da se vjerovnici s različitim prav-

nim položajem razvrstavaju u posebne skupine. To znači da postoje barem četiri skupine: 1) vjerovnici s pravom odvojenog namirenja ako plan zadire i u njihova prava (razlučni vjerovnici),<sup>24</sup> 2) stečajni vjerovnici koji nisu nižeg isplalnog reda,<sup>25</sup> 3) stečajni vjerovnici pojedinih nižih isplalnih redova ako njihove tražbine ne prestaju,<sup>26</sup> 4) radnici stečajnog dužnika ako sudjeluju kao stečajni vjerovnici s tražbinama koje nisu neznatne. Problem nastaje kada se vjerovnici istog pravnog položaja svrstavaju u skupine prema istovrsnosti gospodarskih interesa. Nejasno je, primjerice, kako dodatno podijeliti u posebne skupine stečajne vjerovnike drugog višeg isplalnog reda kada svi imaju jednak gospodarski interes (putem stečajnog plana dobiti veći iznos novčanih sredstava nego u slučaju običnog unovčenja stečajne mase). Daljnji je problem čiji se glasovi računaju, vjerovnika koji su prijavili tražbinu ili samo nazočnih vjerovnika. Prihvaćeno je pravilo da se računaju samo glasovi nazočnih vjerovnika koji su glasovali za ili protiv stečajnog plana (suzdržani prilikom glasovanja i nenazočni se ne računaju).

### 3.6. Pravne posljedice usvajanja plana reorganizacije

Već smo naglasili da rješenje o potvrdi plana djeluje prema svim sudionicima od svoje pravomoćnosti. Najnovijim zahvatima u stečajno pravo zakonodavac je htio u postupak reorganizacije uključiti i različite vjerovnike, koji su uobičajeno pasivni promatrači u stečajnom postupku, jer imaju tražbinu osiguranu hipotekom, a stečajna ih se procedura zapravo i nije puno ticala. Ograničenja se odnose na ovršni i na stečajni postupak. Stečajni će sudac donijeti rješenje o zaključenju stečajnog postupka čim rješenje o potvrdi stečajnog plana postane pravomoćno. Prije zaključenja stečajnog postupka stečajni je upravitelj dužan namiriti neosporive obveze stečajne mase, a za sporne pružiti odgovarajuće osiguranje (čl. 254. st. 1. i 2. SZ-a). **Donošenjem rješenja o zaključenju stečajnog postupka prestaje služba stečajnog upravitelja i članova odbora vjerovnika, a dužnik ponovno stječe pravo slobodnog raspolaganja stečajnom masom (čl. 255. st. 1. SZ-a).**

### 3.7. Namirenje vjerovnika

Uprava društva dužna je u svemu poštovati potvrđeni plan i redovito ispunjavati preuzete obveze prema svim sudionicima u rokovima iz plana.

<sup>24</sup> Razlučni vjerovnik je i stečajni vjerovnik ako mu je stečajni dužnik osobno odgovoran (čl. 84. SZ-a). Prema pravilima, razlučni vjerovnik može se namiriti iz stvari na kojoj ima upisano posebno pravo samostalno (putem ovršnog postupka) ili kroz stečajni postupak. O svom pravu sam odlučuje. Ako se odrekne prava na odvojeno namirenje, bit će stečajni vjerovnik svrstan u klasu stečajnih vjerovnika viših isplalnih redova. U praksi se razlučni vjerovnik vrlo rijetko odriče svoga prava na odvojeno namirenje, što znači da će se namiriti putem ovršnog ili stečajnog postupka. U slučaju da se ne može u cijelosti namiriti kao razlučni vjerovnik, zatražit će da se za ostatak tražbine namiri kao stečajni vjerovnik. Razlučni se vjerovnik svakako mora uzeti u obzir ako se dira u njegovo pravo.

<sup>25</sup> Vjerovnici kojima je tražbina osporena, načelno nemaju pravo glasa. Ipak, na ročištu za glasovanje može im se dati pravo glasa ako se na ročištu tako dogovore stečajni upravitelj i nazočni vjerovnici. Ako se oni ne mogu dogovoriti, odluku o pravu glasa donosi stečajni sudac (čl. 38.d, st. 4. SZ-a).

<sup>26</sup> Stečajni vjerovnici nižih isplalnih redova navedeni su u čl. 72. SZ-a, pri čemu se mora poštovati redosljed kako je tamo određen.

<sup>22</sup> BARBIĆ, Jakša, op. cit., str. 235.

<sup>23</sup> Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 111/12 i 68/13 - u nastavku teksta: ZTD.

# Zaštita od rizika – hedging

2. dio

dr. sc. MIROSLAV GREGUREK

**Rizici koji su prisutni na tržištu u današnje vrijeme neizvjesnosti, kao i sve snažnije konkurencije na tržištu, povod su za zaštitu od rizika, koju zovemo hedging.**

**U prvom dijelu članka, u Informatoru, broj 6349 od 19. siječnja 2015., bilo je više riječi o tome što je hedging kao pojam, o financijskim instrumentima u hedgingu, o oblicima hediranja kao i tehnikama hedginga. U ovom, drugom dijelu članka na konkretnim primjerima prikazujemo kako hedging funkcionira i daje efekte kad se radi o trgovanju robama, valutama, vrijednosnim papirima, kapitalom pa čak i vrijednosnim papirima koje posjeduju zaposlenici neke tvrtke.**

## 5. Primjeri hedginga

Do sada smo, u prvom dijelu ovog članka, *hedging*<sup>1</sup> razmatrali na teoretskoj osnovi, a sada to prikazujemo na konkretnim primjerima, i to:

1. *Futures* ugovori s valutama na deviznom tržištu
2. Terminski ugovor proizvođača za isporuku po fiksnoj cijeni
3. Put opcija za prodaju po izvršnoj cijeni
4. *Futures* ugovori na žito
5. Kratkoročna prodaja dionica kompanija po istoj vrijednosti
6. Opcije na dionice zaposlenika
7. *Futures* ugovori na indekse dionica
8. Kratka pokrivanja u kapitalu odnosno indeksima
9. *Futures* ugovori sirove nafte protiv izloženosti kretanja cijena mlaznog goriva
10. Obrnuta pozicija u *futuresima* za zaštitu *equityja* u portfelju
11. Dvosmjerni *hedge* ili *swap* fikсне cijene robe koja oscilira.

### 5.1. Hediranje valuta

Proizvođač očekuje uplatu za prodaju opreme u Europi od 10 mil. eura u roku dva mjeseca. U ovom trenutku 1 euro = 1 USD, i proizvođač želi zadržati taj devizni tečaj. Proizvođač može koristiti tržište valutnog *futures* ugovora kako bi postigao sljedeće:

- prodaje *futures* ugovore u vrijednosti od 10 mil. eura. Uz pretpostavku da je jedan ugovor vrijedan 125,000 USD u €, proizvođač zauzima kratku poziciju u 40 ugovora.

- Burza će zahtijevati da proizvođač položi novac na *margin* račun (*margin account*). Primjerice, burza može zahtijevati 2.000 USD po ugovoru, ili 80.000 USD.

- Pretpostavimo da je trenutni devizni tečaj na kraju ta dva mjeseca 1 euro = 0,96 USD. Proizvođač prima 10.000.000 eura i mijenja ih po trenutnoj stopi za 9.600.000 USD.

- Proizvođač, također, zatvara *margin* račun, na kojem ima 480.000 USD, i to 400.000 USD za promjene deviznog tečaja, plus 80.000 USD koje je zahtijevala burza (ne pretpostavlja poziv na uplatu burzovne jamčevine).

- Na kraju, proizvođač ima željenih 10.000.000 USD od prodaje.

Vrijednost *margin* računa varirat

će u skladu s fluktuacijom deviznog tečaja tijekom ta dva mjeseca. Ako vrijednost tečaja na *margin* računu padne prenisko, bit će potrebna dodatna sredstva. Ako se dodatna sredstva ne polože kada se tako zatraži, burza će zatvoriti poziciju.

### 5.2. Hediranje cijena sirovina

Proizvođač aluminija dogovara isporuku od 1.000 tona aluminija za tri mjeseca unaprijed po tržišnoj cijeni. Troškovi proizvodnje iznose 1.200 USD po toni, i bilo koji iznos manji od toga, rezultirao bi gubitkom za proizvođača. Trenutna terminska cijena s datumom isporuke za tri mjeseca iznosi 1.300 USD po toni, što odgovara proizvođaču u potpunosti. Na osnovu toga, slijedi:

- jednostavnom prodajom terminskog ugovora proizvođač bi mogao zaključiti isporuku aluminija po cijeni od 1.300 USD po toni.

- Istovremeno, međutim, proizvođač vjeruje da bi cijena aluminija mogla porasti za tri mjeseca, ali s druge strane, ne želi svoju isporuku ostaviti nezaštićenu, tj. izloženu, jer bi trend cijena suprotan od njegovih očekivanja, mogao rezultirati značajnim gubitcima u prihodu.

- Pretpostavimo da proizvođač aluminija kupuje put opciju za prodaju aluminija izvršne cijene od 1.300 USD, za koju plaća premiju u iznosu 50 USD.

- Na taj način proizvođač je za svoj aluminij osigurao cijenu od 1.250 USD po toni, jer je konačna prodajna cijena umanjena za iznos plaćene premije.

- Sada pretpostavimo da nakon tri mjeseca tržišna cijena aluminija iznosi 1.400 USD po toni.

- Proizvođač bi tada prodao aluminij po toj tržišnoj cijeni i pustio opciju da istekne.

- Realizirana cijena prodaje je 1.350 USD po toni, što rezultira značajnim profitom za proizvođača.

Navedeni primjer pokazuje da upotreba opcija smanjuje realiziranu cijenu za iznos premije, ali i jamči da proizvođač neće pretrpjeti gubitke u budućnosti. Istovremeno, profit je neograničen, jer proizvođač isporučuje aluminij po bilo kojoj cijeni koju tržište odredi, a gubitak nije moguć, jer koliko god da padne cijena aluminija, proizvođač ima mogućnost realizirati prodaju po izvršnoj cijeni od 1.250 USD po toni, koju je ugovorio put opcijom.

### 5.3. Hediranje cijena poljoprivrednih roba

Tipičan *hedger* mogao bi biti poljoprivrednik koji se bavi proizvodnjom poljoprivrednih roba za tržište. Tržišna cijena žita odnosno same žetve žita

stalno fluktuiraju na temelju ponude i potražnje po vrijednosti, i to s povremenim velikim pomacima u oba smjera, bilo prema višoj bilo prema nižoj cijeni. Na temelju tekućih cijena, vremenskim uvjetima i vremena žetve, poljoprivrednik može donijeti odluku da je cijena žita u vrijeme sjetve dobra ideja u jednoj sezoni, ali cijena žetve može se promijeniti kroz neko vrijeme unutar sezone. Kad poljoprivrednik obavi žetvu, on je ovisan o toj cijeni kroz cijelo vrijeme rasta i sazrijevanja žita. Ako aktualna cijena žetve značajno poraste kroz vrijeme između sadnje i žetve, poljoprivrednik ima mogućnost zaraditi neočekivani iznos novca, ali ako cijena žita u vrijeme žetve padne, poljoprivrednik se suočava s gubitkom uloženog novca u sjetvu žita. Međutim, ako npr. u vrijeme rasta žita poljoprivrednik proda određeni broj *futures* ugovora za žito koji su ekvivalentni pretpostavljenoj cijeni žetve, onda na efektan način »zaključuje« cijenu žetve u određeno vrijeme. Ugovor je u stvari sporazum da se isporuči u budućnosti određeni broj bušela žita na određena mjesta na određeni datum po određenoj fiksnoj cijeni. Poljoprivrednik je zapravo time *hedgirao*, tj. zaštitio se od izloženosti kretanja cijena žita, pa on zapravo više ne brine raste li tekuća cijena žita ili pada, jer je zajamčena prema ugovoru. Isto tako, ne vodi više brigu o tome hoće li cijena biti narušena nekim zakonskim normama, a isto tako dobiva priliku ostvariti ekstra-zaradu proisteklu iz visokih cijena žita u vrijeme žetve. No, ipak, moramo znati da *hedging* u sebi uključuje drugu vrstu rizika. Naime, ako je poljoprivrednik ugovorio prodaju cjelokupne očekivane količine žita nakon žetve, a dogodi se »loša godina« (tj. godina s nižim prinosom od očekivanog) pa na taj način poljoprivredno gospodarstvo nije u stanju proizvesti obećanu količinu žita, tada je poljoprivrednik u obvezi kupiti zamjensku količinu žita po neodgovarajućim cijenama umjesto ugovorene količine, kako bi izvršio ugovor u potpunosti glede ugovorene količine. Za poljoprivrednika to je specifičan problem ako bi niski prinos bio opća pojava, pa bi cijena roba bila viša od pretpostavljene u vrijeme planiranja buduće žetve i količina proisteklih iz te žetve, što se onda štiti *hedgingom* od porasta cijena zbog smanjene količine žita u vrijeme žetve.

### 5.4. Hediranje cijena dionica

Trgovac dionicama vjeruje da će cijene dionica kompanije A biti u porastu sljedećih nekoliko mjeseci zahvaljujući novim i djelotvornim metodama pro-

<sup>1</sup> Kao *hedging*, *forward* ugovori su sporazumi između dvije stranke o sudjelovanju u financijskom poslu u budućnosti. Iako ugovor može biti napisan kako god stranke žele, on obično uključuje točne instrumente koje će jedna stranka dostaviti, uključujući lokaciju isporuke i cijenu koju druga stranka plaća za instrumente, te datum kad će se instrumenti i novac razmijeniti.

izvodnje *softwarea*. On želi kupiti dionice kompanije A, u namjeri da ostvari zaradu na očekivanom porastu cijene dionica, jer je uvjeren da su dionice te kompanije trenutno podcijenjene. Međutim, kompanija A pripada dijelu industrije *softwarea* velike kolebljivosti cijena. Stoga, postoji rizik budućih događaja koji će utjecati na cijene dionica cijele industrije, uključujući i dionice kompanije A. Kako je trgovac zainteresiran za određenu kompaniju, a ne cijelu industriju, on želi *hedgirati*, tj. »ogradi se« od rizika industrije kratkoročnom prodajom po istoj vrijednosti dionica kompanije A, od dionica kompanije B koja je u tom trenutku slabiji konkurent. Prvi dan portfelj trgovca je:

- 1.000 dionica kompanije A po 1 USD po dionici na dugu poziciju
- 500 dionica kompanije B po 2 USD po dionici na kratku poziciju.

Trgovac je prodao na kratku poziciju istu vrijednost dionica (vrijednost, broj dionica x cijena je 1.000 USD u oba slučaja). Ako bi se trgovac oslonio na kratku poziciju portfelja čija je cijena matematički određena relacijom cijene dionice A (npr. put opcija na dionice kompanije A), trgovanje bi moglo biti bez rizika. U tom slučaju, rizik bi mogao biti ograničen premijom put opcije. Drugi dan publicirane su novosti o industriji *softwarea*, gdje dionice svih *softwarea* idu prema gore. Dionice kompanije A, međutim, s obzirom na to da je bolja, rastu za 10%, dok dionice kompanije B rastu samo za 5%:

- 1.000 dionica kompanije A po 1,10 USD svaka na dugu poziciju, 100 USD dobiti
- 500 dionica kompanije B po 2,10 USD svaka na kratku poziciju, 50 USD gubitak (na kratku poziciju, investitor gubi novac kad cijene idu prema gore).

### 5.5. Hedgiranje opcijama na dionice zaposlenika

Opcije na dionice zaposlenika (ESO) opcije su izdane od strane kompanije, ponajviše za svoje izvršne rukovoditelje i zaposlenike. Te su vrijednosne podložnije kolebanju cijena nego što su cijene dionica kompanije. Učinkovit način da se smanji rizik ESO-a je prodaja ili razmjena protrženih *call* opcija u kratkom roku, i to kupovinom put opcija. Kompanija kompromitira dionice same kompanije, *hedgingom* ESO-a, međutim protiv toga nema zabrane u zakonskoj regulativi.

### 5.6. Hedgiranje dionica na indekse dionica

*Futures* ugovori na indekse dionica ugovori su o kupnji ili prodaji određenog indeksa dionica, počinjući s postojećom razinom. Postoje ugovori za većinu najvažnijih indeksa, uključujući *S&P 500*, *Dow Jones Industrials*, *Russell 2000*, itd. »Najbolji« *futures* ugovori na indekse dionica, općenito, određeni su najvišim odnosom između profita-

bilnosti portfelja i profitabilnosti određenoga indeksa. Tvrtka *Rock Solid* ima portfelj vrijedan 100,0 milijuna USD, prema indeksu *S&P 500*. Menadžer portfelja boji se da će doći do pada vrijednosti dionica i treba nešto učiniti da u potpunosti zaštiti vrijednost portfelja u sljedećoj godini. Ako je *S&P* trenutno na 1.000 bodova, kako će to postići? Napraviti će sljedeće:

- vrijednost *futures* ugovora *S&P 500* = 250 x indeks, trenutno 250 x 1.000 = 250.000 USD

- da bi zaštitio 100,0 milijuna dionica koje se kreću 1 za 1 (savršena korelacija) sa *S&P*, koji se trenutno prodaje na 1.000, prodao bi 100 milijuna *futures* ugovora na indeks dionica = 400 ugovora

- ako je nakon jedne godine *S&P 500* pao na 900 bodova, a portfelj je vrijedan 90 milijuna USD, *futures* pozicija porasla je za 10 milijuna USD

- ako je umjesto toga *S&P 500* porastao na 1.100 bodova i portfelj je vrijedan 110 milijuna USD, *futures* pozicija pala je za 10 milijuna USD

- u svakom slučaju, neto pozicija je 100 milijuna USD.

Ne zaboravimo da je portfelj zaštićen od negativnog rizika, rizika da će vrijednost portfelja pasti. Međutim, da bi to postigao, menadžer je eliminirao i svaki potencijal za porast. Sad ćemo ispitati *hedging* strategiju koja štiti od negativnog rizika, ali ne žrtvuje porast portfelja. Dakako, to košta, npr. *hedgiranje futures* opcijama odnosno kupovinom istog broja ugovora put opcija, za koliko bi se prodalo *futures* ugovora. Nedostatak je plaćanje premije, a prednost je zaštićenost od promjene kamate te kapitalna dobit. Promjena kamate je dodatna prednost ako se rabi makro *hedgiranje*. Ono izbjegava računovodstvene probleme tvrtke jer nema gubitaka na opcije kada se mijenja kamata. Tvrtka *Rock Solid* ima portfelj dionica vrijedan 100 milijuna USD, što je blizu indeksa *S&P 500*. Menadžer portfelja boji se da će doći do pada i htio bi u potpunosti zaštititi vrijednost portfelja od bilo kakvog rizika. Ako je *S&P* trenutno na 1.000, kako se to postiže?

- Vrijednost *S&P 500* ugovora opcija = 100 x indeks, trenutno 100 x 1.000 = 100.000 USD.

- Da bi zaštitio 100 milijuna USD dionica koje se kreću 1 za 1 (savršena korelacija) sa *S&P 500*, koji se trenutno prodaje na 1.000, kupuje 100 milijuna USD vrijednosti put opcija *S&P 500* = 100 ugovora.

- Premija bi tada ovisila o izvršnoj cijeni. Primjerice, izvršna cijena od 950 može imati premiju od 200 USD po ugovoru, dok izvršna cijena od 900 može imati premiju od 100 USD.

- Ako tvrtka *Rock Solid* izabere izvršnu cijenu od 950, tada mora platiti 200.000 USD za poziciju. To je nenadoknadivo i izlazi iz vrijednosti portfelja (sada samo 99.8 milijuna USD).

- Ako je nakon jedne godine *S&P 500* na 900 i portfelj je vrijedan 89.8 milijuna USD, pozicija opcije narasla je 5 milijuna USD (od izvršne cijene 950).

- U neto vrijednosti portfelj je vrijedan 94.8 milijuna USD.

- Ako je, umjesto toga, *S&P 500* na 1.100, portfelj je vrijedan 109,8 milijuna USD.

- Pozicija opcije ističe bez vrijednosti, a portfelj je vrijedan 109,8 milijuna USD.

Ne zaboravimo da je portfelj osiguravan od bilo kakvog negativnog rizika (rizika od opadanja vrijednosti portfelja) od preko 5,0 milijuna USD. Međutim, da bi se to postiglo, menadžer je morao unaprijed platiti premiju od 200.000 USD.

### 5.7. Hedgiranje potrošnje goriva

Zrakoplovne putničke tvrtke koriste ugovore *futures* i izvedenice u *hedgingu* od izlaganja kretanju cijena mlaznog goriva, pogotovo kad se očekuje da bi te cijene mogle rasti od predviđene i planirane jedinične cijene. Te tvrtke svjesne su da moraju stalno kupovati gorivo za vrijeme dok obavljaju svoju djelatnost, no cijene goriva sklone su oscilacijama i kolebanjima. Primjerice, tvrtka *Southwest Airlines* je, u usporedbi sa svojim konkurentima, uštedjela puno novca kupujući gorivo koristeći *futures* ugovore sirove nafte kako bi *hedgirala* svoje potrebe za gorivom (tj. povezala ih s kompleksnijim transakcijama izvedenica), i to kad su cijene u američkim dolarima dramatično rasle nakon iračkog rata 2003. i uragana Katarina.

### 5.8. Hedgiranje equityja i equity futures

*Equity* u portfelju može se *hedgirati* tako da se uzme obrnuta pozicija u *futuresima*. Da bi se zaštitilo dionice u odabiru prema sistemskom tržišnom riziku, *futures* je na kratkoj poziciji onda kad se kupuje *equity*, odnosno *futures* je na dugoj poziciji, kada su dionice na kratkoj poziciji:

- neutralni pristup tržištu - ekvivalent količine dolara u trgovanju na dioničkom tržištu je uzimanje *futuresa*, npr. kupovina 10.000 funti sterlinga vrijednosti imovine *Vodafonea* i skraćujući poziciju *FTSE futures* (indeks u kojem se trguje *Vodafonom*);

- neutralna beta - beta je povijesna korelacija između dionica i indeksa. Ako je npr. beta *Vodafonea* 2, tada bi investitor za 10.000 funti sterlinga na dugoj poziciji na *Vodafonu*, mogao *hedgirati* s 20.000 funti sterlinga na ekvivalentnoj kratkoj poziciji u *FTSE futuresima*.

Ugovori *futuresa* i *forwarda* sredstva su *hedginga* protiv rizika diverzifikacije tržišnih kretanja. Izvorni oblik razvijen je na robnim tržištima u 19. stoljeću, međutim tijekom posljednjih 50 godina prošlog stoljeća, a i sada na početku 21. stoljeća, veličinom svjetskog tržišta došlo je do razvoja

*hedgiranja* rizika financijskih tržišta. Investitori koji primarno trguju *futuresima*, mogu *hedgirati* svoje *futures* u odnosu na sintetizirane *futures*. U ovom slučaju sintetički je *futures* komprimiran u *call* i put opciji. Sintetički *futures* na dugu poziciju znači *call* na dugu poziciju, a put na kratku poziciju po istoj izlaznoj cijeni. *Hedging* prema *futuresu* na dugu poziciju traži kratku poziciju, koja se postavlja u sintetički *futuresa* i obrnuto. Stoga je *hedgiranje* strategija koja uključuje kupovinu različitih *futures* ugovora koncentriranih u prvom najbližem mjesecu isporuke, tako da poraste likvidna pozicija. Općenito, investitori to koriste da osiguraju svoje zarade kroz dulje razdoblje.

### 5.9. Ugovori na razliku

Ugovor na razliku (CFD) dvosmjernan je *hedge* ili *swap* ugovor koji dopušta prodavatelju i kupcu da fiksiraju cijenu robe koja oscilira. To je dogovor između proizvođača struje i trgovca struje, gdje obojica trguju unutar *poola* tržišta električne struje. Ako proizvođač i trgovac u razdoblju trgovanja ugovore porast cijene od 50 USD/megavat za 1 megavat te ako je aktualna cijena 70 USD, tada proizvođač dobiva 70 USD od *poola*, ali ima rabat od 20 USD (»razlika« je između povećane cijene i cijene u *poolu*) za trgovca. Obrnuto, trgovac plaća razliku proizvođaču ako je cijena u *poolu* niža od one kojom se ugovara porast cijene. Efektivnim kolebanjem cijene u *poolu* strane primaju i plaćaju 50 USD po megavatsatu. Međutim, strana koja plaća razliku, izvan je novčanog toka, jer bi bez *hedginga* mogla steći prinos od cijene iz *poola*.

### 6. Prednosti i nedostaci hedginga izvedenicama

Iako su ciljevi većine *hedge* fondova očuvanje kapitala, sigurnost<sup>2</sup> povrata uloženi sredstava i amortizacija tržišne nestabilnosti, neki ipak daju prednost ostvarenju visokih profita, pa makar i uz velik rizik, a u svemu tome važnu ulogu igra profesionalni tim visokospecijaliziranih menadžera.

Opcije i terminske ugovore te ročnice (*futures*) koristi se za zaštitu od rizika promjene kamatnih stopa, tečaja ili drugih cijena. Terminski ugovori i OTC (otvoreno tržište) opcije su najviše izložene kreditnom riziku s obzirom na to da nisu standardizirane i za njih ne jamči klirinška kuća kao kod burzovno-tržišnih instrumenata. Terminski ugovori imaju najniže transakcijske troškove, dok opcije (OTC i burzovno tržene) imaju najviše, tj. premiju, što

<sup>2</sup> Valja biti vrlo oprezan prilikom tumačenja pojma koji se koristi u praksi, budući da je ustaljena uporaba *terminal collateralised loan*, tj. da je riječ o osiguranom zajmu. Vrijednosnice se nazivaju *collaterals*, tj. osiguranje, a ustalila se i fraza da se papiri daju, odnosno primaju u zalog, tj. kao kolateral. To je pravno pogrešno, budući da u ugovoru nije navedeno da se na papirima zasniva založno pravo, iako je funkcija tih papira osigurati potraživanje.

## Zaštita od rizika – hedging

Nastavak sa 19. stranice

im je glavni nedostatak, stoga se za redukciju tih troškova koriste različite strategije, a kod ročnica oni se odnose na maržu. Izdavanje opcija smanjuje gornji potencijal zarade, ali donji je potencijal gubitka teoretski neograničen, dok kupovina opcija smanjuje donji potencijal gubitka, a gornji je potencijal zarade neograničen. Ročnice i većina opcija standardizirani su ugovori s fiksnim iznosima glavnice, a zamjene i terminski ugovori su OTC ugovori koji se dogovaraju izravno između ugovornih strana. Ročnice se svakodnevno prilagođuju tržištu, dok zamjene i terminski ugovori zahtijevaju plaćanje samo na datume utvrđene ugovorom. Zaštita ročnicama stvara simetrične dobitke i gubitke u slučaju kretanja kamatnih stopa protivno izvanbilančnim vrijednosnim papirima, kao i kad se kamatne stope kreću u korist izvanbilančnih vrijednosnih papira, dok zaštita opcijama osigurava financijsku instituciju od gubitka vrijednosti kad se kamatne stope kreću protivno bilančnim vrijednosnim papirima, ali za razliku od zaštite ročnicama ne smanjuje u potpunosti dobitak kad se kamatne stope kreću u korist bilančnih vrijednosnih papira. Zamjene se mogu sklapati i na relativno duga razdoblja, ročnicama i opcijama ne trguje se dulje od tri godine u budućnost, a aktivno se trgovanje tim ugovorima obično odnosi na ugovore s dospijanjem kraćim od godine dana. Terminski ugovori i zamjene podložni su riziku neplaćanja, a većina ročnica i opcija nije podložna riziku neplaćanja. Usporede li se zamjene s terminskim ugovorima, ročnicama i opcijama, može se zaključiti da troškovi zamjene premašuju troškove korištenja drugih instrumenata. Tako, primjerice, naknade posrednicima u poslovima zamjene često premašuju ili su slični premiji kod opcija, iz čega proizlazi zaključak da su *naknade posrednicima u zamjenama* zbog duljeg roka do dospijanja uglavnom veće od premija kod opcija, što ih čini *najskupljim instrumentom*

*hedginga*. Unatoč tome, zbog efikasnosti zamjena u *hedgingu*, troškovi se mogu poistovjetiti s onima koji nastaju prilikom korištenja opcija (premija) u upravljanju rizicima, a glavna prednost pred ostalim instrumentima je dulji rok do dospijanja, što financijske institucije uvelike koriste s obzirom na to da im zamjene predstavljaju vrlo stabilan instrument upravljanja rizicima. Iz svega navedenog, očite su prednosti ograničavanja rizika u terminskom trgovanju na strani opcija, jer u slučaju da terminske cijene krenu suprotnim trendom od očekivanog, rizik gubitka sveden je na premiju koju smo platili za opciju. To je najznačajnija razlika od izravnog trgovanja ugovorima gdje je gubitak neodređen i može biti znatno veći ako je loše procijenjen trend kretanja cijena. S druge strane, opcije omogućavaju i neograničen profitni potencijal, kao što je i kod izravnog trgovanja terminskim ugovorima, ako se cijene kreću očekivanim trendom. Prednost ograničavanja rizika primjenjiva je za obje strane opcijskog ugovora i može se objasniti na sljedeći način:<sup>3</sup> vjerojatno je da će sastavljač opcije biti veliki diler ili, još vjerojatnije, proizvođač s velikim fizičkim zalihama robe. Prednost u davanju opcije nije samo u tome što su prodavateljeve залихе zaštićene od rizika na terminskom tržištu, već i u tome što će na taj način imati mogućnost zaraditi dobit od premije koju je primio za izdavanje opcije. Ta je dobit od premije korisna za proizvođača, zato što mu omogućava da snizi svoje cijene, jer dobit od premije utječe na mogućnost snižavanja njegovih troškova za sirovine. Opcijski ugovori posebno su atraktivni na volatilnim tržištima (kolebanje cijena), na kojima je teško procijeniti kakva će biti tržišna kretanja i u kojem smjeru (trendovi). Za takvu »povlasticu« kupac mora platiti premiju, ali iznos premije za njega ujedno znači i da je to najveći iznos koji on može izgubiti po svom ugovoru. Ako takav poziv s opcijom počne pokazivati gubitke za kupca, on će ga prekinuti, pa se može reći da je upravo iznos premije oblik plaćanja osiguranja od gubitaka.

# Potpore male vrijednosti

MARTINA ŠTOREK, dip. iur.,  
Ministarstvo financija  
Republike Hrvatske

**U Informatore, broj 6349, od 19. siječnja 2015., pisali smo o potporama male vrijednosti koje se odnose na iznose za koje je posebnim pravilima i uredbama za dodjelu potpore male vrijednosti, Europska komisija propisala da ne narušavaju tržišno natjecanje ili ne prijetu narušavanjem tržišnog natjecanja i ne utječu na trgovinu između država članica Europske unije. U ovom, drugom dijelu autorica piše o uvjetima da bi se potpore smatrale transparentnima, kumulaciji potpora male vrijednosti te o obvezama davatelja i primatelja prilikom dodjele *de minimis* potpora, kao i o ovlastima Europske komisije glede potpora male vrijednosti.**

3.5.1. Opći uvjet za transparentnost potpore sadržane u zajmovima i jamstvima

Radi ispunjenja uvjeta transparentnosti, Uredba iz 2013. detaljno propisuje uvjete koji moraju biti ispunjeni da bi se *de minimis* potpore sadržane u zajmovima i jamstvima smatrale transparentnima.<sup>31</sup> Opći uvjeti za dodjelu *de minimis* potpore u obliku zajma ili jamstva odnose se na zabranu dodjele korisniku koji je predmet skupnog stečajnog postupka, odnosno koji ispunjava kriterije iz nacionalnih zakona za pokretanje kolektivnog stečajnog postupka na zahtjev vjerovnika. U slučaju velikih poduzetnika, korisnik mora imati kreditni rejting najmanje B-.

Dakle, dodjela *de minimis* potpora poduzetnicima u stečaju zabranjena je, no pravo na takvu potporu mogli bi ostvariti poduzetnici u postupku predstečajne nagodbe.

Posebni uvjeti propisuju najvišu visinu zajma i jamstva, za koju se smatra da odgovara bruto novčanoj protuvrijednosti gornje granice propisane za *de minimis* potpore - 200.000,00 eura odnosno 100.000,00 eura za poduzetnike koji obavljaju cestovni prijevoz tereta za najmanju ili naknadu.

3.5.1.1. Posebni uvjeti za transparentnost potpore sadržane u zajmu

Zajam mora biti osiguran kolateralom, koja pokriva najmanje 50% zajma koji iznosi 1.000.000,00 eura (ili 500.000,00 eura za poduzetnike koji obavljaju cestovni prijevoz tereta) za razdoblje od pet godina ili ako zajam iznosi 500.000,00 eura (ili 250.000,00 eura za poduzetnike koji obavljaju cestovni prijevoz tereta) za razdoblje od deset godina. Ako je zajam manji od tih iznosa i/ili je odobren na razdoblje kraće od pet odnosno deset godina, bruto novčana protuvrijednost toga zajma, primjenom važeće referentne stope u trenutku dodjele, izračunava se kao razmjerni dio propisane gornje granice za dodjelu *de minimis* potpore. Bruto novčanu vrijednost moguće je također izračunati na temelju referentne stope koja se primjenjivala u trenutku dodjele *de minimis* potpore.

3.5.1.2. Posebni uvjeti za transparentnost potpore sadržane u jamstvu

Jamstvo ne smije osiguravati više od 80% predmetnog zajma čiji je iznos 1.500.000,00 eura (ili 750.000,00 eura za poduzetnike koji obavljaju cestovni prijevoz tereta), a razdoblje trajanja jamstva je pet godina ili ako je iznos zajma 750.000,00 eura (ili 375.000,00 eura za poduzetnike koji obavljaju cestovni prijevoz tereta), a trajanje jamstva je deset godina. Ako je iznos zajma manji od navedenih iznosa i/ili je razdoblje trajanja jamstva kraće od pet odnosno deset

Instrument	Izloženost kreditnom riziku	Transakcijski troškovi	Marked to market
Unaprednice	Značajna	Mali	Prije dospijanja
Ročnice	Neznatna	Trošak marže	Dnevno na kraju trgovanja
OTC opcije	Značajna	Premija	Stalno
Burzovne opcije	Neznatna	Premija	Stalno

Tablica 1. Usporedba opcija, ročnica i terminskih ugovora; izvor: Allen, L. (1997.): *Capital Markets and Institutions: A Global View*, John Wiley and Sons, USA, str. 638.

<sup>3</sup> Cornish, P. J.: »Trading in Commodities«, Cambridge, 1983.



<sup>31</sup> T. 16. i 18. uvodnog dijela i čl. 4.3. i 4.6. Uredbe iz 2013.

# i/de minimis potpore

## 2. dio

**NARODNE NOVINE**  
SLUŽBENI LIST REPUBLIKE HRVATSKE

broj 1  
od 2. siječnja 2015.

godina, bruto novčana protuvrijednost izračunava se također kao razmjerni dio propisane gornje granice za dodjelu *de minimis* potpore.

Nadalje, iznos bruto novčane protuvrijednosti potpore u jamstvu moguće je izračunati primjenom premija sigurne luke, koje su propisane u Obavijesti Komisije o primjeni članaka 87. i 88. Ugovora o Europskoj zajednici u području državnih potpora u obliku jamstva.<sup>32</sup>

U svakom slučaju, radi poštovanja načela transparentnosti kod *de minimis* potpora u obliku jamstva, davatelj *de minimis* potpore može metodu izračuna bruto novčane protuvrijednosti jamstva prijaviti EK.

### 3.6. Zbrajanje (kumulacija)

#### 3.6.1. Zbrajanje (kumulacija) de minimis potpora

Na prvi pogled pravila za zbrajanje (kumulaciju) *de minimis* potpora<sup>33</sup> vrlo su jednostavna, pojedini korisnik, bez obzira na vrstu i razinu davatelja *de minimis* potpore, vrstu instrumenta dodjele *de minimis* potpore i namjenu, ne smije u razdoblju od tri fiskalne godine primiti iznos viši od 200.000,00 eura odnosno 100.000,00 eura u slučaju korisnika koji obavljaju cestovni prijevoz tereta. Međutim, u praksi to nije tako jednostavno.

Tijekom 2012. donesen je paket pravila koja reguliraju državne potpore za obavljanje usluge od općeg gospodarskog interesa, a jedna od novina za tu kategoriju državne potpore je i uvođenje *de minimis* potpora za tu vrstu/kategoriju potpora Uredbom Komisije (EU) br. 360/2012, od 25. travnja 2012., o primjeni članaka 107. i 108. UFEU-a na *de minimis* potpore koje se dodjeljuju poduzetnicima koji pružaju usluge od općeg gospodarskog interesa<sup>34</sup> (u nastavku teksta: Uredba br. 360/2012). Najviši iznos *de minimis* potpora za korisnike koji obavljaju uslugu od općeg gospodarskog interesa, ne smije prijeći 500.000,00 eura.

Stoga se u slučaju korisnika *de minimis* potpore iz Uredbe *de minimis* iz 2013. i *de minimis* potpore iz Uredbe br. 360/2012, primjenjuje najviša gornja granica od 500.000,00 eura za razdoblje od tri fiskalne godine utvrđena Uredbom br. 360/2012.

Prilikom dobivanja *de minimis* potpora iz Uredbe iz 2013. i ostalih *de minimis* potpora, primjenjuje se gornja granica u iznosu od 200.000,00 eura odnosno 100.000,00 eura za poduzetnike koji obavljaju cestovni prijevoz tereta.

U odnosu na dodjelu potpore u obliku jamstva i zajma, primjerice ako zajmovi i jamstva odgovaraju najvišim propisanim iznosima iz Uredbe iz 2013., smatra se da

su pragovi za ispunjenje gornje granice za dodjelu *de minimis* potpore dosegnuti i poduzetnik ne bi imao pravo na dodjelu ostalih *de minimis* potpora u tekućoj godini.

Uredba iz 2013. daje mogućnost državama članicama da EK ispita premašuje li potpora u obliku jamstva, zajma, dokapitalizacije gornju granicu propisanu za dodjelu *de minimis* potpore i može li takva potpora posljedično tome biti obuhvaćena Uredbom iz 2013.<sup>35</sup>

#### 3.6.2. Zbrajanje (kumulacija) državnih potpora i de minimis potpora

Zbrajanje državnih potpora i *de minimis* potpora<sup>36</sup> za iste prihvatljive troškove zabranjeno je ako prelazi najviši intenzitet potpore utvrđen za odnosne prihvatljive troškove propisan Uredbom o općem skupnom izuzeću ili Odlukom Komisije, ovisno o tome koja se pravila primjenjuju, što, pak, ovisi o vrsti potpore koju je davatelj izabrao. To se odnosi i na kumulaciju mjera rizičnog financiranja, koje se istom poduzetniku za isti projekt dodjeljuju kao državne potpore i *de minimis* potpore.

Nadalje, *de minimis* potpore za koje nije moguće utvrditi prihvatljive troškove, mogu se zbrajati s drugim potporama dodijeljenim sukladno Uredbi o skupnom izuzeću ili odlukom Komisije.

### 3.7. Obveze davatelja i primatelja prilikom dodjele de minimis potpora

I davatelji i primatelji *de minimis* potpora moraju ispuniti određene obveze prilikom odobrenja/dodjele *de minimis* potpore, koje su istovjetne obvezama iz Uredbe iz 2006., pa ne bi trebale predstavljati problem.<sup>37</sup>

Svaki davatelj koji poduzetniku namjerava dodijeliti *de minimis* potporu iz Uredbe iz 2013., u obvezi je poduzetnika obavijestiti, pisanim putem, o predviđenom iznosu *de minimis* potpore izraženoj u obliku bruto novčane protuvrijednosti, te izričito naznačiti da je riječ o *de minimis* potpori, pozivajući se na Uredbu iz 2013., navodeći njezin naziv i podatke o objavi u *Službenom listu Europske unije*. Preporuča se da davatelj navede i naziv programa na temelju kojeg je dodijelio *de minimis* potporu.

Prije same dodjele davatelj *de minimis* potpore mora provjeriti hoće li s dodijeljenom *de minimis* potporom poduzetnik premašiti propisanu gornju granicu za dodjelu te potpore te jesu li ispunjeni svi uvjeti iz Uredbe *de minimis* iz 2013.

Kako bi davatelj mogao utvrditi hoće li u konkretnom slučaju biti prijedjen propisan gornji prag, potencijalni korisnik *de minimis* potpore u obvezi je davatelju *de*

*de minimis* potpore dostaviti pisanu izjavu ili izjavu u elektroničkom obliku o svim *de minimis* potporama koje je primio u tekućoj fiskalnoj godini i prethodne dvije fiskalne godine.

Te obveze i davatelji i primatelji *de minimis* potpora u svakoj državi članici u obvezi su ispunjavati do osnivanja središnjeg registra *de minimis* potpora odnosno države članice, koji bi sadržavao sve relevantne podatke o *de minimis* potporama i davateljima od trenutka kada se registrom obuhvati razdoblje od tri fiskalne godine.

### 3.8. Ovlasti EK glede de minimis potpora

Iako EK ne odobrava *de minimis* potpore, ona zadržava pravo kontrole<sup>38</sup> i tih potpora. Ta ovlast propisana je još u pravnom temelju za donošenje uredaba *de minimis* odnosno u Uredbi br. 994/98. EK, dakle, može državi članici uputiti pisani zahtjev, u kojem, u roku od 20 radnih dana ili u duljem, traži dostavu svih informacija koje smatra potrebnima, kako bi ocijenila jesu li ispunjeni uvjeti iz Uredbe *de minimis* iz 2013., a posebno o ukupnom iznosu *de minimis* potpora koje je bilo koji poduzetnik primio na temelju Uredbe iz 2013. ili drugih uredaba o *de minimis* potporama.

Isto tako, države članice/davatelji *de minimis* potpore imaju obvezu bilježenja i prikupljanja svih informacija u svezi s primjenom Uredbe iz 2013. Takvi zapisi moraju sadržavati sve informacije koje dokazuju da su prilikom odobrenja *de minimis* potpore ispunjeni uvjeti iz Uredbe iz 2013. Obveza čuvanja zapisa o pojedinačnim *de minimis* potporama je deset fiskalnih godina od datuma dodjele, dok se zapisi za programe *de minimis* potpora čuvaju deset fiskalnih godina od datuma kada je dodijeljena posljednja pojedinačna potpora u okviru toga programa.

### 4. Zaključak

Dodjela *de minimis* potpore ne bi trebala biti pravilo, iako su pravila koja propisuju njihovu dodjelu na prvi pogled jednostavna, već isključivo iznimka. Stupanjem na snagu Uredbe o općem skupnom izuzeću, potencijalni davatelj ponajprije bi morao ocijeniti može li svoje ciljeve ispuniti dodjelom neke od 43 kategorije/vrste potpora iz navedene Uredbe. Jer, neovisno o tome predstavljaju li sredstva državnu potporu ili *de minimis* potporu, riječ je o sredstvima poreznih obveznika, čija dodjela treba biti istovremeno i učinkovita i transparentna i ne bi smjela služiti za jednokratno saniranje teškoća odnosno dodjela *de minimis* potpora trebala bi biti izuzetak, a ne pravilo.

<sup>32</sup> SL EU C 244, od 25. 9. 2008. i ispravak Obavijesti Komisije o primjeni članaka 87. i 88. Ugovora o Europskoj zajednici u području državnih potpora u obliku jamstava (SL C 244, od 25. 9. 2008.)

<sup>33</sup> Čl. 5.1. Uredbe iz 2013.

<sup>34</sup> SL L 114, od 26. 4. 2012.

<sup>35</sup> T. 20. uvodnog dijela Uredbe iz 2013.

<sup>36</sup> Čl. 5.2. Uredbe iz 2013.

<sup>37</sup> Čl. 6.1.-3. Uredbe iz 2013.

<sup>38</sup> Čl. 6.4. i 6.5. Uredbe iz 2013.



- Uredba o izmjenama Zakona o državnim službenicima - stupila na snagu 10. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Sjeverni Jadran 08« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Srednji Jadran 09« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Srednji Jadran 10« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Srednji Jadran 11« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Srednji Jadran 22« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Srednji Jadran 23« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Južni Jadran 25« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Južni Jadran 26« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Južni Jadran 27« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o izdavanju dozvole za istraživanje i eksploataciju ugljikovodika na Jadranu u istražnom prostoru ugljikovodika »Južni Jadran 28« - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o kriterijima i načinu financiranja troškova javnog prijevoza redovitih učenika srednjih škola u razdoblju siječanj - lipanj 2015. godine - stupila na snagu 10. siječnja 2015.
- Odluka o davanju suglasnosti na Statut Zavoda za unapređivanje zaštite na radu - stupila na snagu 2. siječnja 2015.
- Pravilnik o neprofitnom računovodstvu i računskom planu - stupio na snagu 3. siječnja 2015.
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o vozačkim dozvolama - stupio na snagu 10. siječnja 2015.
- Pravilnik o izmjenama Pravilnika o organoleptičkom (senzornom) ocjenjivanju vina i voćnih vina - stupio na snagu 10. siječnja 2015.
- Odluka o određivanju demarkiranih područja u kojima se provode mjere sprječavanja širenja i suzbijanja azijske strizibube Anoplophora chinensis (Forster) - stupila na snagu 19. prosinca 2014.
- Odluka o određivanju demarkiranih područja u kojima se provode mjere sprječavanja širenja i suzbijanja štetnog organizma Grapesvine flavescence dorée MLO - stupila na snagu 16. prosinca 2014.
- Pravilnik o izmjeni Pravilnika o službenim iskaznicama i značkama inspektora za zaštitu prava putnika u željezničkom prijevozu - stupio na snagu 2. siječnja 2015.
- Odluka o statističkoj klasifikaciji institucionalnih sektora 2010. - SKIS 2010 - stupila na snagu 10. siječnja 2015.
- Odluka o sustavu unutarnjih kontrola - stupila na snagu 10. siječnja 2015.
- Odluka o upravljanju rizicima - stupila na snagu 10. siječnja 2015.
- Eskontna stopa Hrvatske narodne banke
- Prosječna kamatna stopa na stanja kredita odobrenih na razdoblje dulje od godine dana nefinancijskim trgovačkim društvima
- Prosječne ponderirane kamatne stope na stanja stambenih i ostalih potrošačkih kredita
- Pravilnik o sadržaju zahtjeva i dokumentaciji koja se dostavlja uz zahtjev za izdavanje odobrenja za provođenje statusnih promjena društva za osiguranje odnosno društva za reosiguranje - stupio na snagu 10. siječnja 2015.
- Pravilnik o provedbi vlastite procjene rizika i solventnosti - stupio na snagu 10. siječnja 2015.

# Vi pitate odgovaramo mi

besplatni odgovori na pitanja pretplatnika

vi-mi@novi-informator.net

## Ustavno pravo – većina potrebna za donošenje zakona

**Pravna priroda pojedinog zakona, te većina potrebna za njegovo donošenje i izmjene, ne ovisi o nazivu zakona, već o mjerodavnim ustavnim odredbama i sadržaju zakona**

**Vi** Mogu li materijalna prava pojedine društvene skupine biti uređena ustavnim zakonom, tako da u ta prava poslije ne može biti intervenirano bez dvotrećinske saborske većine?

Pita: Đ. B., Grad Bjelovar

**mi** Ne ulazeći u sadržajnu komponentu tog pitanja (prikladnost uređenja konkretne razine materijalnih prava propisom koji je u hijerarhiji izvora prava izvan zakona), pri odgovoru na proceduralnu dimenziju pitanja upućujemo, prije svega, na stajališta koja su dosljedno izražavana u ustavnosudskoj praksi, primjerice u Odluci Ustavnog suda Republike Hrvatske, broj: U-I-774/2000 od 20. prosinca 2000. (Nar. nov., br. 1/01 - u nastavku teksta: Odluka), osobito u točkama 5. i 6. obrazloženja Odluke. Odluka je, k tome, utemeljena i na zaključcima domaće ustavnopravne teorije, na koje se poziva u svojem obrazloženju, a primjenjiva je i kod interpretacije važećeg teksta Ustava Republike Hrvatske (Nar. nov., br. 56/90, 135/97, 8/98 - proč. tekst, 113/00, 124/00 - proč. tekst, 28/01, 41/01 - proč. tekst, 55/01 - ispr, 76/10, 85/10 - proč. tekst i 5/04 - Odluka USRH).

Prema Odluci, pravna priroda (vrsta) zakona ne ovisi o njegovu nazivu, već o ustavnim odredbama i sadržaju zakona. Stoga ni zakon koji prema svojim bitnim obilježjima nije ustavni zakon, ne stječe bitno svojstvo ustavnog zakona samo zato što je pogrešno nazvan ustavnim zakonom (falsa nominatio).

Zakoni koji doista čine ustavne zakone te koji se donose i mijenjaju u postupku određenom za promjenu Ustava (v. čl. 127. st. 2. Ustava), kao ustavni zakoni izričkom se navode u samome ustavnim tekstu.

Neovisno o svojem nazivu, ustavne zakone ne čine organski zakoni, tj. zakoni koji su prema pravnoj snazi ispod Ustava, ali iznad ostalih zakona, pri čemu veća pravna snaga organskog zakona izvire iz strože (kvalificirane) većine njihova donošenja.

Međutim, i materija koja se uređuje organskim zakonom također je propisana ustavnim odredbama, i to normama članka 83. Ustava, kojima je propisano:

- da organske zakone kojima se uređuju prava nacionalnih manjina Hrvatski sabor donosi dvotrećinskom većinom glasova svih zastupnika (st. 1.);

- da većinom glasova svih zastupnika (apsolutnom većinom) Hrvatski sabor donosi organske zakone kojima se razrađuju Ustavom utvrđena ljudska prava i temeljne slobode, izborni sustav, ustrojstvo, djelokrug i način rada državnih tijela te ustrojstvo i djelokrug lokalne i područne (regionalne) samouprave (st. 2.).

Podsjetimo, ostali zakoni donose se većinom glasova ako je na sjednici nazočna većina zastupnika (tzv. obična većina - v. čl. 82. povezano s čl. 80. podst. 2. Ustava).

Dakle, bivstveni pravni karakter pojedinog zakona, kao i većina kojom se taj zakon donosi i mijenja, ne ovisi o njegovu nazivu.

Stoga, neovisno o nazivu koji bi nosio možebitni zakon spomenut u pitanju, bez prethodne promjene Ustava, u režim organskih zakona (za donošenje kojih je propisana stroža većina) nije moguće svrstati zakone čiji predmet ne ulazi u pravna područja normirana člankom 83. Ustava, niti je bez izričitoga ustavnog temelja nekom zakonu dopušteno pridati svojstvo ustavnog zakona. (1-0, A.R./D.F., 26. 1. 2015.)

informatör, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Obveza odvojenog zbrinjavanja potrošenog tonera i tinte kao opasnog otpada

**Istrošeni toneri i tinte, u smislu električnog i elektoničkog otpada, smatraju se potrošnim materijalom i tretiraju kao opasan otpad koji trgovačko društvo mora obvezatno odvajati od miješanog komunalnog otpada i ostalih vrsta otpada, te ga u cijelosti predati skupljaču otpada, uz odgovarajuće prateće listove**

**Vi** Trgovačko društvo u svom poslovanju koristi printere i drugu elektoničku opremu, pa za tiskanje dokumenata na papiru koristi tonere i tinte. Smatraju li se tako potrošeni toneri i tinta opasnim otpadom i je li ih trgovačko društvo u obvezi zbrinuti na odgovarajući način?

Pita: K. T., Koprivnica

**mi** Prema članku 53. stavak 1. Zakona o održivom gospodarenju otpadom (Nar. nov, br. 94/13 - u nastavku teksta: Zakon) posebnom kategorijom otpada smatra se: biootpad, otpadni tekstil i obuća, otpadna ambalaža, otpadne gume, otpadna ulja, otpadne baterije i akumulatori, otpadna vozila, otpad koji sadržava azbest, medicinski otpad, otpadni električni i elektonički uređaji i oprema, otpadni brodovi, morski otpad, građevni otpad, otpadni mulj iz uređaja za pročišćavanje otpadnih voda, otpad iz proizvodnje titan dioksida, otpadni poliklorirani bifenili i poliklorirani terfenili.

Prema članku 3. točka 5. Pravilnika o gospodarenju otpadom električnom i elektoničkom opremom (Nar. nov., br. 42/14, 48/14, 107/14 i 139/14 - u nastavku teksta: Pravilnik) električni i elektonički otpad (u nastavku teksta: EE otpad) je elektonička oprema koja je otpad u smislu Zakona kojim se uređuje održivo gospodarenje otpadom u Republici Hrvatskoj, uključujući sve komponente, podsklopove i *potrošne materijale* koji u trenutku odbacivanja čine dio proizvoda.

Isto tako, prema članku 8. Pravilnika, između ostalog, proizvođač i/ili prodavatelj EE opreme obvezatan je uz isporučenu EE opremu krajnjim korisnicima priložiti pisanu uputu o: razlozima, važnosti i obvezi

odvojenog sakupljanja EE otpada te zabrani i razlozima zabrane odlaganja EE otpada kao nerazvrstanog komunalnog otpada, ovisi o tome u kojoj je mjeri isporučenu EE opremu moguće ponovno koristiti i reciklirati, mjestima i sustavima povrata i prikupljanja EE otpada koji su im na raspolaganju, bez obzira na osobe koje su ih uspostavile, važnosti uloge i doprinosa krajnjih korisnika u gospodarenju EE otpadom te mogućim načinima ponovne uporabe, recikliranja i drugih oblika uporabe EE otpada, te mogućim utjecajima EE otpada na okoliš, zdravlje i sigurnost ljudi kao rezultat prisutnosti opasnih tvari u EE opremi. Nadalje, prema članku 13. Pravilnika, gospodarenje EE otpadom poduzima se u svrhu ispunjavanja ciljeva propisanih tim Pravilnikom, uključujući sprječavanje i ponovnu uporabu te vođenje evidencije i predaju izvješća, sukladno tom Pravilniku, Zakonu te posebnim propisima.

Posjednik EE otpada obvezatan je EE otpad odvajati od miješanog komunalnog otpada i od ostalih vrsta otpada te ga predati u cijelosti i u stanju iz kojeg je vidljivo da nije prethodno rastavljan radi vađenja zasebnih komponenti ili dijelova. Takvim EE otpadom smatraju se i prethodno nerastavljeni dijelovi EE opreme koja se sastoji od više cjelina (npr. monitori, računala, elektromotori crpki ili kompresora i sl.).

Posjednik EE otpada u registriranoj osobi obvezatan je posebno odvojiti i evidentirati EE otpad koji odgovara definiciji EE otpada iz kućanstva od ostalog EE otpada te ga odvojeno i uz ostali EE otpad predati skupljaču uz odgovarajuće prateće listove.

Sukladno navedenom, istrošeni toneri i tinte, u smislu električnog i elektoničkog otpada, smatraju se potrošnim materijalom i tretiraju kao opasan otpad koje trgovačko društvo mora obvezatno odvajati od miješanog komunalnog otpada i ostalih vrsta otpada, te ga u cijelosti predati skupljaču, uz odgovarajuće prateće listove. (4-9, D. K., 26. 1. 2015.)

informatör, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Povrat privremeno oduzetog novca

**Na zahtjev osobe kojoj je tijekom kaznenog postupka privremeno oduzet predmet (novac), taj će mu predmet biti vraćen čim se utvrdi da ne postoje razlozi za njegovo oduzimanje**

**Vi** Moja stranka osumnjičena je za kazneno djelo prijevare, za iznos od 24.000,00 kuna. Prilikom uhićenja kod osumnjičenog je pronađeno 40.000,00 eura. Sporni novac privremeno je oduzeo MUP, za što je izdana potvrda o privremenom oduzimanju, ali ne i rješenje. Je li moguće i prije dovršetka kaznenog postupka zatražiti povrat razlike od iznosa za kojeg se tereti osumnjičeni?

Pita: V. J., Karlovac

**mi** Članak 189. Zakona o kaznenom postupku (Nar. nov., br. 152/08, 76/09, 80/11, 91/12, 143/12, 145/13 i 152/14 - u nastavku teksta: ZKP) pro-

pisuje postupanje s oduzetim stvarima, uključujući i novac. Predmeti veće vrijednosti koji su tijekom kaznenog postupka bili privremeno oduzeti vratit će se vlasniku čim se utvrdi da ne postoje razlozi za njihovo oduzimanje. Ako vlasnik ne preuzme novac u roku koji mu odredi tijelo koje je donijelo odluku o vraćanju predmeta, predmeti, odnosno novac, unose se u proračunska sredstva. Ako vlasnik nije poznat, novac će se vratiti posjedniku.

Dakle, potrebno je podnijeti zahtjev nadležnom sudu koji vodi postupak da temeljem članka 189. stavak 1 ZKP-a vrati novac osumnjičeniku u cijelosti ako se ne radi o novcu koji je predmet kaznenog djela ili nekog drugog postupka. U slučaju da državno odvjetništvo ili sud smatra da dio tog novca potječe iz predmetnog kaznenog djela, tada treba vratiti razliku novca. Sud bi o tome morao odlučiti rješenjem na koje je moguće uložiti žalbu u roku tri dana od primitka rješenja.

Također, prema članku 160. ZKP-a, na prijedlog ovlaštene osobe (u pravilu oštećenika) u kaznenom postupku, prema odredbama koje vrijede za ovršni postupak, mogu se odrediti privremene mjere osiguranja imovinskopravnog zahtjeva nastalog zbog počinjenja kaznenog djela. Rješenje u istrazi donosi sudac istrage, a nakon podignute optužnice rješenje donosi optužno vijeće, a na raspravi sud koji vodi raspravu. Ista tijela odlučuju i o povratu novca, ovisno o fazi postupka. (3-2/1, Z.K./J.S., 14. 1. 2015.)

informatore, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Statistička izvješća trgovačkog društva kao dio poreznog nadzora

**Statistička izvješća ulaze u porezni nadzor trgovačkog društva na zahtjev ovlaštene osobe Ministarstva financija - Porezne uprave**

Vi u Trgovačkom društvu, ispostava porezne uprave ima namjeru obaviti porezni nadzor. Ulaze li i statistička izvješća kao dio dokumentacije u porezni nadzor?

Pita: L. L., Varaždin

mi Prema odredbama članka 26. Zakona o računovodstvu (Nar. nov., br. 109/07, 09/07, 125/11 - v. čl. 381. Kaznenog zakona - prestao važiti čl. 31. Zakona o računovodstvu, 54/13 i 121/14 - v. čl. 48. Zakona o financijskom poslovanju i računovodstvu neprofitnih organizacija - u nastavku teksta: ZOR), Ministarstvo financija - Porezna uprava obavlja nadzor poduzetnika u dijelu računovodstvenih poslova na sljedeći način: 1. praćenjem, prikupljanjem i provjerom knjigovodstvenih isprava, poslovnih knjiga, godišnjih financijskih izvještaja i godišnjih izvješća te drugih poreznih i statističkih izvještaja (analiza financijskih izvještaja); 2. provjerom sustava koje poduzetnik primjenjuje za obradu podataka u svezi s računovodstvenim poslovima; 3. izravnim nadzorom kod poduzetnika. Sukladno članku 28. ZOR-a, poduzetnik je dužan ovlaštenoj osobi omogućiti nadzor svih knjigovodstvenih isprava, poslovnih knjiga, godišnjih financijskih izvještaja i godišnjih izvješća, drugih poreznih i statističkih izvještaja, te sustava koje primjenjuje za obradu podataka.

Osobe ovlaštene za zastupanje poduzetnika i radnici poduzetnika dužni su na zahtjev ovlaštene osobe Ministarstva financija - Porezne uprave, dati sve knjigovodstvene isprave, poslovne knjige, godišnje financijske izvještaje i godišnja financijska izvješća, te druga porezna i statistička izvješća i informacije o računovodstvenim poslovima bitnim za obavljanje nadzora.

Sukladno navedenom i statistička izvješća ulaze u porezni nadzor trgovačkog društva na zahtjev ovlaštene osobe Ministarstva financija - Porezne uprave. (8-2, D. K., 27. 1. 2015.)

informatore, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Poslodavci između kojih je dopušteno privremeno ustupanje radnika

**Privremeno ustupanje radnika između Grada i njegova komunalnog trgovačkog društva nije dopušteno**

Vi Može li Grad privremeno ustupiti svog zaposlenika u komunalno trgovačko društvo, čiji je osnivač, u smislu odredaba Zakona o radu?

Pita: D. F., Split

mi Jedna od značajnijih novina koju je donio novi Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14), koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014., je mogućnost privremenog ustupanja radnika drugom poslodavcu, u zemlji i inozemstvu.

Naime, prema članku 10. Zakona o radu, kad poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima (misli se na Zakon o trgovačkim društvima), u trajanju od neprekidno najdulje šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Također, prema članku 18. stavak 4. Zakona o radu, poslodavac radnika može ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, najdulje dvije godine.

Radi pojašnjenja što se smatra **povezanim društvom**, navodimo odredbu članka 473. Zakona o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 121/99 - vjerodostojno tumačenje, 52/00 - Odluka USRH, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11 - v. čl. 381. Kaznenog zakona, 152/11 - proč. tekst, 111/12 i 68/13):

»Povezana društva su pravno samostalna društva koja u međusobnom odnosu mogu stajati kao:

1. društvo koje u drugome društvu ima većinski udjel ili većinsko pravo u odlučivanju,
2. ovisno i vladajuće društvo,
3. društvo koncerna,
4. društva s uzajamnim udjelima i
5. društva povezana poduzetničkim ugovorima.«

Dakle, iz navedenog nedvojbeno proizlazi da je privremeno ustupanje radnika dopušteno samo između povezanih trgovačkih društava. To znači da oba

poslovna subjekta, između kojih se događa privremeno ustupanje radnika, moraju biti trgovačko društvo i moraju biti povezani u smislu navedene odredbe Zakona o trgovačkim društvima. Budući da je Grad jedinica lokalne samouprave, a ne trgovačko društvo, privremeno ustupanje radnika između Grada i njegova komunalnog trgovačkog društva nije dopušteno. (10-0/2, B. B., 27. 1. 2015.)

informatore, broj 6351 • 2. 2. 2015.

## Lokalna samouprava – privremeni premještaj

**Službenika se prema potrebi službe može privremeno premjestiti u drugo upravno tijelo iste jedinice lokalne ili područne (regionalne) samouprave najdulje na godinu dana, odnosno do povratka odsutnog službenika kojeg premješteni službenik zamjenjuje**

Vi Može se li se privremeno premjestiti službenika na radno mjesto u istom upravnom tijelu jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave zbog zamjene odsutnog službenika?

Pita: Grad K.

mi Glavom X. Zakona o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi (Nar. nov., br. 86/08 i 61/11 - u nastavku teksta: Zakon o službenicima) propisuje se materija premještaja službenika u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi. Tako postoji premještaj po potrebi službe, kad se službenika može, prema potrebi, premjestiti na drugo radno mjesto u istom ili drugom upravnom tijelu iste lokalne jedinice, u istom ili drugom mjestu rada, ali samo na radno mjesto unutar iste stručne spreme, iste ili približne složenosti poslova; privremeni premještaj, kad se službenika prema potrebi službe može privremeno premjestiti u drugo upravno tijelo iste jedinice lokalne ili područne (regionalne) samouprave najdulje na godinu dana, odnosno do povratka odsutnog službenika kojeg premješteni službenik zamjenjuje; premještaj po zamolbi službenika, kad se službenika može temeljem njegove zamolbe premjestiti na drugo radno mjesto u istom ili drugom upravnom tijelu iste lokalne jedinice, u istom ili drugom mjestu rada, ali samo na radno mjesto unutar iste stručne spreme, iste ili približne složenosti poslova te napredovanje prema kojem službenik može napredovati na radno mjesto s višim koeficijentom za izračun plaće od onog na koje je do tada bio raspoređen u istom ili drugom upravnom tijelu iste lokalne jedinice u istom ili drugom mjestu rada uz ispunjene uvjeta propisanih Zakonom.

Člankom 98.a, Zakon o službenicima propisuje da se službenika može privremeno premjestiti u drugo upravno tijelo iste jedinice lokalne ili područne (regionalne) samouprave i to najdulje na godinu dana, odnosno do povratka odsutnog službenika kojeg premješteni službenik zamjenjuje, dok mogućnost privremenog premještaja službenika na radno mjesto u istom upravnom tijelu u kojem je službenik raspoređen zbog zamjene odsutnog službenika, nije propisana odredbama Zakona o službenicima. (1-3/2, K. O., 28. 1. 2015.)

informatore, broj 6351 • 2. 2. 2015.



**Jeste li obnovili pretplatu na list INFORMATORE za 2015.?**

[www.novi-informatore.net](http://www.novi-informatore.net)

Novi informator d.o.o., Kneza Mislava 7/I, 10 000 ZAGREB, ovlaštenu nositelj Programa izobrazbe u području javne nabave (Evidencijski broj programa usavršavanja 2014-0222)  
Organizira Program usavršavanja iz područja javne nabave pod nazivom

# AKTUALNOSTI U JAVNOJ NABAVI

**24. veljače 2015. (utorak) u 9,00 sati,**  
Sheraton Zagreb Hotel, Kneza Borne 2, Zagreb

## 9,00 – 10,30 ELEKTRONIČKA JAVNA NABAVA

(2 nastavna sata)

**Ivančica Franjković, dipl. iur., ovlaštenu trener - predavač**

## 10,30 – 10,45 STANKA

### 10,45 – 12,15 OKVIRNI SPORAZUM S PRIMJERIMA IZ PRAKSE DKOM-a

- primjenjivost OS,
- bitni elementi i vrste OS,

(2 nastavna sata)

**Vesna Jurasović, dipl. iur., ovlaštenu trener - predavač**

## 12,15 – 12,45 STANKA

- ### 12,45 – 14,15
- izvršenje ugovora u OS,
  - primjeri iz prakse DKOM-a

(2 nastavna sata)

**Vesna Jurasović, dipl. iur., ovlaštenu trener - predavač**

## 14,15 – 14,30 STANKA

### 14,30 – 16,00 PREKRŠAJI, KAZNENA DJELA I DRUGI OBLICI NEPRIHVATLJIVOG PONAŠANJA U JAVNOJ NABAVI

- prekršajne odredbe ZJN,
- odredbe Kaznenog zakona,
- sukob interesa,
- korupcija

(2 nastavna sata)

**Miljenko Cvitanović, dipl. iur., ovlaštenu trener - predavač**

## SUDIONICIMA SAVJETOVANJA IZDAJU SE POTVRDE O POHAĐANJU PROGRAMA USAVRŠAVANJA

### Kotizacija:

Naknada za program usavršavanja iznosi **980,00 kn (s PDV-om)** po sudioniku. Naknada se uplaćuje na **IBAN Novog informatora d.o.o. broj HR2823400091100150348,**

poziv na broj: 01 240215 - OIB TVRTKE, najkasnije do dana održavanja programa usavršavanja.

### Pogodnost za pretplatnike Informatora:

Pretplatnici lista informator koji su podmirili obvezu za 2015. plaćaju kotizaciju u iznosu od **833,00 (s PDV-om)** po sudioniku

### Naknada uključuje:

sudjelovanje na programu usavršavanja, radni materijal s radovima autora, pribor i napitak za vrijeme prve stanke.

### Dodatne informacije:

tel: **01/4555-454** faks: **01/4612-553** mail: **seminari@novi-informator.net**



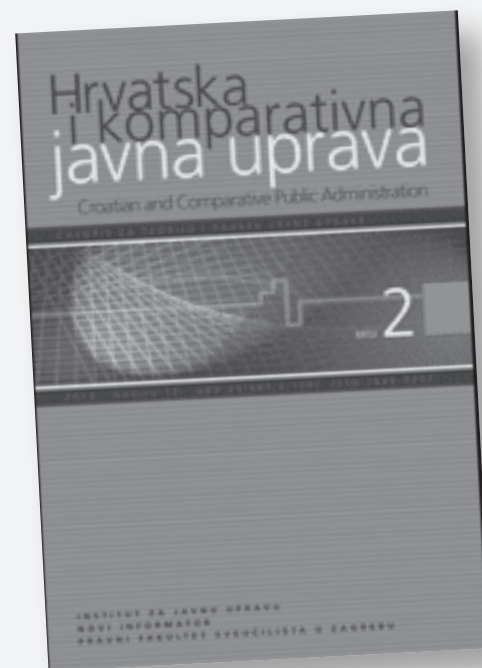
**Institut za javnu upravu poziva Vas** da se pretplatite na **časopis Hrvatska i komparativna javna uprava**, prvi i jedini znanstveno-stručni časopis u Hrvatskoj specijaliziran za državnu i javnu upravu, javne službe, lokalnu i regionalnu samoupravu. Časopis je namijenjen pravnicima, upravnim pravnicima, upravnim sucima, državnim, lokalnim i javnim službenicima i stručnjacima za javnu upravu te državnim i lokalnim dužnosnicima koje upoznaje s aktualnim pitanjima javne uprave u Hrvatskoj i inozemstvu te upućuje na rješenja problema u praksi.

Časopis uključuje:

- domaće i strane znanstvene i stručne radove
- sudsku i upravnu praksu važnu za čitavu javnu upravu
- informacije o događajima važnim za državnu upravu, lokalnu i regionalnu samoupravu i javne službe

### Časopis uključuje:

Časopis se referira u šest međunarodnih znanstvenih baza, a objavljivanje podupire Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta.



Godišnja pretplata iznosi **750,00 kuna**, a obuhvaća četiri broja časopisa (**opsega oko 1.100 stranica teksta**).

Narudžbe: **Institut za javnu upravu,**  
**Ćirilometodska 4, Zagreb**

Tel: **01/4895-627**

E-mail: **petra.djurman@iju.hr**

Web: **www.iju.hr**



Priredila: IRIS GOVIĆ-PENIĆ, sutkinja Županijskog suda u Zagrebu

# Ogledni primjer Pravilnika o radu usklađen s novim Zakonom o radu

Nar. nov., br. 93/14

## SADRŽAJ

OGLEDNI PRIMJER PRAVILNIKA O RADU .....	2
OPĆE ODREDBE .....	2
ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA .....	3
SKLAPANJE UGOVORA O RADU .....	4
ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA .....	6
ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA .....	6
OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE .....	6
RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA .....	7
ODMORI I DOPUSTI .....	8
PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA .....	10
NAKNADA ŠTETE .....	12
OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA .....	13
PRESTANAK UGOVORA O RADU .....	13
ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM .....	15
ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA .....	15
ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD .....	16
SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU .....	16
PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....	16

Člankom 233. stavak 1. *Zakona o radu* (Nar. nov., br. 93/14 - u nastavku teksta: ZR) propisano je da su poslodavci dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama novog Zakona, u roku šest mjeseci od dana njegova stupanja na snagu, odnosno do 7. veljače 2015. Do tada će se na radnike izravno primjenjivati ZR u onim situacijama u kojima je neko pravo za radnika povoljnije riješeno. Naime, člankom 9. stavak 3. ZR-a propisano je da se, u slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje za radnika najpovoljnije pravo.

U ovom članku objavljujemo ogledni primjer pravilnika, koji može poslužiti kao jedan od mogućih primjera u izradi te vrste akata.

**Informatore, broj 6351  
Zagreb, 2. veljače 2015.**

## OGLEDNI PRIMJER PRAVILNIKA O RADU<sup>1</sup>

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Poslodavac \_\_\_\_\_, zastupan po \_\_\_\_\_ (u nastavku teksta: Poslodavac), 15. siječnja 2015. donosi

### PRAVILNIK O RADU

#### OPĆE ODREDBE

##### Predmet uređivanja

###### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, a pobliže se uređuje posebno:

- temeljna prava i obveze iz radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika,
- sklapanje ugovora o radu,
- uvjeti rada,
- organizacija rada,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- trajanje godišnjeg odmora i dopusta,
- mjerila i način obračuna i isplate plaća, naknada plaće i drugih isplata radnicima Poslodavca,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost,
- prestanak ugovora o radu,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- postupak ostvarivanja prava i obveza u vezi s radnim odnosom,
- druga pitanja iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike upućene kod Poslodavca na rad preko agencije

za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni plaća i drugi uvjeti rada u smislu Zakona o radu (radno vrijeme, odmori, dopusti, zaštita zdravlja, zaštita od diskriminacije, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika) ako su povoljniji od onih koji se inače primjenjuju na upućene radnike, osim ako kolektivnim ugovorom, zaključenim između agencije/udruge agencija i sindikata o tim pitanjima nije nešto drugo ugovoreno, u kojem slučaju se u odnosu na plaću i druge uvjete rada ustupljenih radnika primjenjuje taj kolektivni ugovor.

Na članove Uprave ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o radu i Zakona o radu o prestanku ugovora o radu, osim ako nije drukčije ugovoreno.

##### Odnos s drugim pravilima i propisima

###### Članak 2.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

##### Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

###### Članak 3.

Radnik je obvezatan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Radnik materijalno i kazneno odgovara za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.

Radnici su obvezatni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.

Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan radnog vremena radnika.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi bilo ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugim aktima Poslo-

<sup>1</sup> Ovaj ogleđni primjer Pravilnika o radu usklađen je, osim s novim ZR-om, i sa Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog spola (Nar. nov., br. 92/14), kao i s novim Pravilnikom o načinu objave pravilnika o radu (Nar. nov., br. 146/14). Treba napomenuti da temeljem čl. 4. st. 2. Zakona o životnom partnerstvu osoba istog spola neformalno životno partnerstvo u području prava i obveza iz radnih odnosa stvara iste učinke koji su, posebnim propisima kojima se uređuju ta područja, priznati izvanbračnoj zajednici. Nadalje, temeljem čl. 69. st. 2. istog Zakona prava koja su općim propisom o radu i svim njime propisanim izvorima prava iz radnog odnosa osigurana bračnim drugovima, zajamčena su i životnim partnerima. Primjer ovog Pravilnika o radu je informativni i orijentacijski i služi kao pomoć pri pisanju teksta pravilnika o radu, s napomenom da se pri njegovu sastavljanju moraju uzeti u obzir sve specifičnosti rada i organizacije posla kod određenog poslodavca.

davca, mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivenim ponašanjem radnika.

#### **Članak 4.**

Poslodavac samostalno uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući, pritom, pravo i dostojanstvo radnika.

Kad Poslodavac nema potrebe za radom određenog radnika može tog radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najdulje šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih Poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Na ustupanje radnika, sadržaj sporazuma i pisanu suglasnost radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na sigurnan način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Radnik tijekom radnog odnosa ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte Poslodavca, te kolektivni ugovor koji obvezuje Poslodavca, a koji se nalaze na adresi sjedišta Poslodavca.

### **ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Postupak i mjere zabrane diskriminacije**

##### **Članak 5.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa, da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupiti kao i povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

U svrhu sprječavanja diskriminacije, Poslodavac je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku obavijestiti radnika da je diskriminacija zakonom zabranjena kao i na moguće posljedice kršenja te zabrane, kako po radnika tako i po Poslodavca.

#### **Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika**

##### **Članak 6.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Postupci kojima se radnika uznemiruje, smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa.

##### **Članak 7.**

Radnik koji smatra da je uznemiravan ima pravo osobi koja je ovlaštena zastupati Poslodavca ili osobi koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku teksta: ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu vezanu uz uznemiravanje i zaštitu dostojanstva.

Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 5. i 6. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 7. ovoga članka.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

##### **Članak 8.**

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba dužna je saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a, ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge potrebne dokaze.

Saslušanje radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl.).

O svim radnjama koje je provela osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba, obvezatna je voditi zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik se, u pravilu, sastavlja prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba, sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se, u pravilu, sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Nakon provedenog postupka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, u pisanom će obliku izraditi odluku u kojoj će: 1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili, 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju točke 1. iz prethodnog stavka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan te će izreći, odnosno predložiti nadležnom tijelu, odnosno osobi Poslodavca, da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te poduzeti, odnosno predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja. U slučaju točke 2. iz prethodnog stavka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena će osoba odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Ovisno o okolnostima slučaja, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba može i poduzeti, odnosno predložiti i poduzimanje sljedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena:

- premještaj na drugo radno mjesto,
- usmena opomena.

#### **Članak 9.**

Ovlaštena osoba iz članka 7. ovog Pravilnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, dužni su kao tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe te snose posljedice za suprotno ponašanje.

Ovlaštena osoba iz članka 7. ovog Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz prethodnog stavka ovog članka, u protivnom snosi svu odgovornost.

## **SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 10.**

Svaka osoba može uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod Poslodavca.

Radni odnos zasniva se sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati sastojke predviđene zakonom, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika, te odluka Poslodavca donesenih temeljem ovlasti iz akata Poslodavca.

Osim dijelova propisanih Zakonom o radu i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac u dogovoru s pojedinim radnikom.

U postupku sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

### **Trajanje ugovora o radu**

#### **Članak 11.**

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi, Zakonom određeni, način.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti iznimno, u slučajevima određenim posebnim propisima ili ako postoje unaprijed utvrđeni objektivni razlozi za sklapanje ugovora o radu, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kao što su privremeno povećanje opsega posla nadolaskom sezone, zamjena odsutnog radnika, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili poduhvata, protek važenja radne ili druge dozvole, rad pripravnika do polaganja stručnog ispita i sl.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje dulje od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zbog drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje

ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme u kojem mora biti naveden objektivni razlog za sklapanje tog sljedećeg uzastopnog ugovora o radu.

Prekid radnog odnosa kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen, a o čemu Poslodavac može obavijestiti radnika posljednjeg dana trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno najkasnije prvog sljedećeg radnog dana nakon isteka ugovora.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **Mjesto rada**

#### **Članak 12.**

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu koje je sjedište Poslodavca i u drugim mjestima, prema potrebi posla.

### **Odluka o potrebi zapošljavanja**

#### **Članak 13.**

O potrebi zapošljavanja novog radnika odlučuje Poslodavac, ako se utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drukčijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

### **Provjera sposobnosti**

#### **Članak 14.**

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje je ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca, kao posebni uvjet, propisano prethodno radno iskustvo, određena stručna sprema ili posebna stručna znanja, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

Provjeru sposobnosti provodi osoba koju imenuje Poslodavac.

Provjera sposobnosti uključuje praktično izvršavanje određenog radnog zadatka ili izvođenje dijela radne operacije, a o rezultatima izvršene provjere sastavlja se zapisnik, temeljem kojega se donosi odluka o sklapanju ugovora o radu s određenom osobom.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik, sukladno posebnim propisima, može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Poslodavac će o svom trošku, prije sklapanja ugovora o radu, uputiti na liječnički pregled svaku osobu s kojom se sklapa ugovor o radu s posebnim uvjetima rada, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.

Za ostale poslove Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdrav-

stvene i psihofizičke sposobnosti, s tim da troškove tog pregleda snosi Poslodavac.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir, a u protivnom će snositi štetne posljedice neobavještavanja.

### **Opći i posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 15.**

Posebni i opći uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđuju se temeljem potreba Poslodavca, sukladno zakonu i drugim odgovarajućim pravnim aktima.

Posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu smatraju se osobito: stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na određenim poslovima, te posebna zdravstvena sposobnost radnika.

Radnim stažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a koje dokazuje odgovarajućim ispravama.

Radnik iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla, kao što su, primjerice, znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i slično.

Kad je to predviđeno posebnim propisima ili aktima Poslodavca, za obavljanje određenih poslova kao poseban uvjet može se propisati i položen poseban stručni ispit.

Za poslove za koje je kao uvjet utvrđen određeni stupanj stručne spreme, odnosno obrazovanja, može se sklopiti ugovor o radu i sa osobom koja nema utvrđeni stupanj obrazovanja, odnosno stupanj stručne spreme, ako takva osoba ima odgovarajuće radno iskustvo na takvim poslovima, odnosno radom je osposobljena za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

### **Probni rad**

#### **Članak 16.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad, koji može trajati najdulje šest mjeseci.

Ovisno o stupnju stručne spreme, probni rad može trajati najdulje:

- šest mjeseci za zaposlene sa VI., VII. i VIII. stupnjem stručne spreme;
- pet mjeseci za zaposlene s IV. i V. stupnjem stručne spreme;
- tri mjeseca za sve ostale zaposlene.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi osoba ili tijelo koje imenuje Poslodavac.

Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku i obrazložena.

Radniku kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu pripada pravo na otkazni rok u trajanju sedam dana.

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada, a koja traje ukupno dulje od 15 dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad produžava se za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

## **ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA**

### **Omogućavanje zaštite života i zdravlja**

#### **Članak 17.**

Poslodavac je dužan omogućiti odvijanje procesa rada na siguran način za radnika te mu omogućiti odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati prostorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjeni okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik dužan je pridržavati se propisa i akata Poslodavca koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti, kako vlastitog tako i zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba s kojima surađuje u procesu rada, te zaštitu okoliša.

U provođenju zaštite na radu i zaštite okoliša radnik je osobito dužan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava vlastiti život i zdravlje, niti život i zdravlje drugih radnika, trećih osoba, te sigurnost opreme, uređaja, predmeta rada i sl.;

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja, sposobnosti i zdravlja, radi ostvarenja rada na siguran način, te se pridržavati mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada i stručnih osoba;

- upotrebljavati na ispravan način i brinuti o održavanju u ispravnom stanju osobnih zaštitnih sredstava i sredstava rada/uređaja koje koristi u svom radu, te pravodobno upozoriti neposredno nadređenog na kvarove i nedostatke na uređajima, strojevima, opremi, zaštitnim sredstvima i dr. kao i na postupke drugih ili pojave koje mogu uništiti opremu, sredstva rada i dr. ili ugroziti život i zdravlje ljudi;

- prilikom zasnivanja radnog odnosa upoznati Poslodavca s invaliditetom ili bolestima koje ima, a koje pri obavljanju posla mogu ugroziti život i zdravlje samog radnika ili drugih osoba ili imovinu;

- upozoriti suradnike na moguće opasnosti po život i zdravlje ili okolinu, te na dužnost poštovanja propisa i uputa/naredbi u svrhu obavljanja rada na siguran način;

- pristati na provjeru je li pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava;

- pridržavati se kućnog rada, osobito u vezi sa zabranom pušenja, te propisima i mjerama zaštite od požara.

#### **Članak 18.**

Radnik je dužan pristupiti zdravstvenim pregledima na koje bude upućen.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezatan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

## **ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **Dužnost dostave osobnih podataka**

#### **Članak 19.**

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, radnici su obvezatni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

O promjenama u podacima iz prethodnog stavka, radnik je dužan pravodobno obavijestiti Poslodavca, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svog postupka.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

#### **Članak 20.**

Osoba ovlaštena prikupljati, obrađivati i dostavljati trećima podatke o radnicima je osoba zaposlena na radnom mjestu koje predstavlja voditelja opće i kadrovske službe.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili uz izričitu prethodnu suglasnost radnika, danu u pisanom obliku.

Podaci iz članka 23. ovog Pravilnika predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca.

## **OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**

### **Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika**

#### **Članak 21.**

Poslodavac omogućava radnicima obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

## Članak 22.

Radnik upućen na obrazovanje ima sljedeća prava:

- pravo na troškove obrazovanja;
- pravo na plaćeni dopust (odsutnost s rada uz naknadu plaće prema odredbama ovog Pravilnika);
- pravo na olakšice tijekom radnog vremena.

Prava iz ovog članka pripadaju radniku samo ako redovito izvršava svoje obveze.

## Članak 23.

Radnik upućen na obrazovanje dužan je, sukladno ugovoru o obrazovanju, redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje, a nakon završetka obrazovanja raditi kod Poslodavca najmanje još onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje. U protivnom je dužan Poslodavcu naknaditi troškove obrazovanja.

Zbog opravdanih razloga Poslodavac može radnika na njegov zahtjev osloboditi obveze iz prethodnog stavka, odnosno produljiti mu rok do kojeg je dužan završiti obrazovanje.

## Osposobljavanje pripravnika

### Članak 24.

Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale (pripravnici), osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća:

- upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Poslodavca;
- upoznavanje općih akata Poslodavca;
- upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara;
- upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava;
- polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima.

Nakon proteka pripravničkog staža, neposredno nadređena osoba daje mišljenje o osposobljenosti pripravnika.

Pripravniku koji ne položi ispit ili ne pristupi polaganju stručnog ispita iz neopravdanih razloga, Poslodavac će redovito otkazati ugovor o radu.

## RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

### Puno radno vrijeme

#### Članak 25.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije određeno kraće trajanje punog radnog vremena.

Puno radno vrijeme jednokratno je i obavlja se u jednoj, dvije ili tri smjene, od ponedjeljka do petka ili prema rasporedu kojeg određuje Poslodavac.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se s pomoću kontrolnih uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja koji o tome izdaje posebnu propusnicu, osim u situacijama kad propusnicu nije moguće pribaviti na vrijeme i tada je dovoljno da je rukovoditelj dao dozvolu.

## Preraspodjela radnog vremena

### Članak 26.

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Radno vrijeme preraspoređuje se tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom dulje od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najdulje 48 sati tjedno.

### Nepuno radno vrijeme

#### Članak 27.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom vremenu, a može se ugovoriti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.

Na zahtjev radnika koji radi nepuno radno vrijeme, Poslodavac će nastojati omogućiti rad u punom radnom vremenu, ako se za takvim radom ukaže potreba.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo na neke dane u tjednu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju prava iz radnog odnosa, sukladno Zakonu o radu.

### Skraćeno radno vrijeme

#### Članak 28.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika, sukladno posebnom propisu.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog Poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezatan je u preostalom vremenu do punog radno vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

### Noćni rad

#### Članak 29.

Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše tjedan dana.

**Prekovremeni rad****Članak 30.**

Na pisani zahtjev Poslodavca radnik mora raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijekne potrebe, a posebno:

- ako radnik iz iduće smjene nije došao na posao, a ne može ga zamijeniti drugi radnik, pa bi u protivnom moglo doći do štetnih posljedica za Poslodavca, odnosno radi zamjene iznenadno odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju ili redovitom smjenskom radu, na poslovima o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine;

- ako je to nužno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu;

- ako je to nužno da se spriječi kvarenje sirovina, materijala ili otkloni kvar na sredstvima za rad ili izvrše drugi neodgodivi poslovi pa bi njihovo neizvršavanje nanijelo štetu Poslodavcu;

- u drugim slučajevima određenim zakonom ili drugim propisom.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je nužno da se otklone uzroci zbog kojih je određen, s tim da ukupan rad radnika ne može trajati dulje od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad ne može se za istog radnika odrediti u dane tjednog odmora, praznika ili neradnog dana više od dva puta uzastopce.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati dulje od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati dulje od dvjesto pedeset sati godišnje.

**Članak 31.**

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku;
- radniku kojem bi, prema mišljenju nadležnog liječnika, takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje;
- radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu, izjednačenim s punim radnim vremenom;
- radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga;
- roditelju koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi:

- trudnica;
- majka s djetetom do njegove navršene tri godine života;
- samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršениh šest godina života;
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

**Članak 32.**

Odluku o prekovremenom radu donosi neposredno nadređeni.

Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

**ODMORI I DOPUSTI****Stanka****Članak 33.**

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje svojom odlukom Poslodavac.

Vrijeme provedeno na odmoru tijekom rada (stanci) ubraja se u radno vrijeme.

**Dnevni odmor****Članak 34.**

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

**Tjedni odmor****Članak 35.**

Radniku se mora osigurati tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, u pravilu nedjeljom, te se tom odmoru pribraja dnevni odmor iz čl. 38. ovog Pravilnika.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, odnosno na dan tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, prema dogovoru s neposredno nadređenim te u skladu sa zakonom i drugim propisima.

**Godišnji odmor****Članak 36.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, što se uvećava do najviše 30 radnih dana, ovisno o složenosti poslova radnog mjesta, radnom stažu, uvjetima rada, rezultatima rada, zdravstvenom stanju radnika i drugim uvjetima u kojima radnik radi i živi (obiteljske i osobne prilike).

Radnik koji radi na poslovima, utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktima Poslodavca kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguća zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana, a najviše 36 dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlašteni liječnik, dani plaćenog dopusta kao i subote i nedjelje, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

U broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, u smislu čl. 79. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), računaju se oni dani koji su ras-



poredom radnog vremena određeni kao radnikov radni dani.

#### Članak 37.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, određen prema odredbama propisanim člankom 77. i 78. Zakona o radu.

#### Članak 38.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

#### Članak 39

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti, a ne može mu se ni isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a suprotan sporazum nema pravni učinak.

Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

#### Članak 40.

Prema složenosti poslova radnog mjesta, godišnji odmor radniku uvećava se:

- za radna mjesta za koja se traži VSS - 4 dana
- za radna mjesta za koja se traži VŠS - 3 dana
- za radna mjesta za koja se traži SSS - 2dana
- za ostala radna mjesta - 1 dan.

Radniku pripada 1 dodatni dan godišnjeg odmora za svakih navršenih 5 godina radnog staža.

Radniku se trajanje godišnjeg odmora može uvećati prema rezultatima rada za dodatna 2 do 4 dana, prema prijedlogu neposredno nadređene osobe.

Prema zdravstvenom stanju i posebnim osobnim, obiteljskim i socijalnim uvjetima, radniku pripadaju dodatni dani godišnjeg odmora kako slijedi:

- roditelju - za svako dijete po 1 dan;
- samohranom roditelju - 3 dana;
- roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju - 5 dana;
- radniku kod kojeg je došlo do neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti - 1 dan;
- invalidu rada i invalidu Domovinskog rata do 50% invalidnosti - 3 dana;
- invalidu rada i invalidu Domovinskog rata s više od 50% invalidnosti - 4 dana;
- dobrovoljnom davatelju krvi - za svako dobrovoljno davanje po 1 dan.

Dodatni dani godišnjeg odmora, prema mjerilima iz prethodnog članka, zbrajaju se i pribrajaju osnovici, sukladno čl. 40. ovog Pravilnika.

#### Članak 41.

Ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se odlukom o korištenju godišnjeg odmora koju donosi Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine na prijedlog voditelja opće i kadrov-

ske službe, koja sadržava podatke na temelju kojih je utvrđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora pojedinom radniku, a dostavlja se radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 42.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti, ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac, u skladu s organizacijom rada, te koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika, u pravilu tijekom ljeta.

Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po 1 dan godišnjeg odmora kad želi, o čemu je dužan prethodno obavijestiti neposredno nadređenog, najkasnije 3 dana prije korištenja.

#### Plaćeni dopust

#### Članak 43.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio u trajanju do ukupno 7 radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe kako slijedi:

- za sklapanje braka i životnog partnerstva 3 radna dana
- za rođenje djeteta 3 radna dana
- u slučaju teže bolesti ili smrti bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja, posvojitelja, pastorka ili posvojčeta 4 radna dana
- u slučaju teže bolesti ili smrti drugih krvnih srodnika u ravnoj liniji i njihovih supružnika ili životnih partnera, braće i sestara, djece bez roditelja koje radnik uzdržava, očuha ili maćehe, te osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati 2 radna dana
- za polaganje stručnog ispita 5 radnih dana

- za polaganje ispita na visokom učilištu 1 radni dan
- u slučaju elementarnih nepogoda (potresa, poplava i dr.) 4 radna dana
- za potrebe obrazovanja člana radničkog vijeća 3 radna dana
- za selidbu u mjestu prebivališta 1 radni dan
- za selidbu u drugo mjesto prebivališta 2 radna dana
- za nastupanje u kulturnim priredbama znanstvenim skupovima ili sportskim natjecanjima 1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim aktivnostima 2 radna dana
- dobrovoljnim davateljima krvi 1 radni dan.

Plaćeni dopust uz naknadu plaće koristi se isključivo u vrijeme nastupanja, odnosno neposredno nakon događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust, a ako je radnik u to vrijeme odsutan s rada iz bilo kojih razloga, nema pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama.

Odluku o plaćenom dopustu donosi osoba zadužena za opće i kadrovske poslove Poslodavca, u pravilu na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika, osim u slučaju hitnosti, kad se može donijeti i na temelju usmenog zahtjeva radnika koji je dužan naknadno, što je moguće prije prema okolnostima slučaja, obrazložiti i dokumentirati svoj zahtjev u pisanom obliku.

Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenom na radu.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 44.**

Ako to dopušta priroda posla, Poslodavac može, uz suglasnost neposredno nadređene osobe, odobriti radniku na njegov zahtjev neplaćeni dopust, za važne osobne potrebe, kao što su izgradnja ili adaptacija vlastitog stana ili kuće, njega bolesnog člana uže obitelji (propisanog Zakonom o radu), životnog partnera te neformalnog životnog partnera, stručno obrazovanje ili usavršavanje ili doškoloavanje, te iz drugih opravdanih osobnih razloga.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s njim, ako zakonom nije drukčije određeno.

## **PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA**

### **Plaće, naknada plaće i ostala primanja**

#### **Članak 45.**

Za obavljani rad kod Poslodavca radnik ima pravo na (bruto) plaću koja se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad, radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

#### **Članak 46.**

Plaća ovisi o:

- stručnoj spremi,
- specifičnim znanjima i vještinama,
- odgovornosti za obavljanje poslova radnog mjesta,
- rezultatima rada,
- izumima i tehničkim unapređenjima,
- uvjetima rada.

#### **Članak 47.**

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, ovog Pravilnika ili drugog propisa, isplaćuje radniku za obavljani rad.

Plaća se ugovara u bruto iznosu, a sastoji se od:

- osnovne plaće za radno mjesto, a koja se utvrđuje po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i uobičajenih uvjeta rada na tom radnom mjestu;
- uvećanja plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika (stimulativni dio plaće);
- dodatka na plaću za ukupni radni staž;
- uvećanja plaće za prekovremeni rad;
- uvećanja plaće za noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili drugim neradnim danom, rad u smjenama;
- uvećanja plaće za uvjete rada teže od uobičajenih.

### **Osnovna plaća**

#### **Članak 48.**

Osnovna plaća radnika utvrđuje se kao umnožak osnovice i predstavlja najniži iznos koji je Poslodavac obvezatan isplatiti radniku za rad u punom radnom vremenu u uobičajenim uvjetima rada na tom radnom mjestu.

#### **Članak 49.**

Osnovna plaća utvrđuje se primjenom koeficijenta složenosti, utvrđenog za svaki posao u okviru zanimanja, u skladu s ovim Pravilnikom. Popis radnih mjesta s koeficijentima složenosti i opisom poslova radnih mjesta dani su u prilogu ovog Pravilnika i čine njegov sastavni dio.

#### **Članak 50.**

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta određeni su prema važnosti radnog mjesta za poslovanje Poslodavca, potrebnom stupnju obrazovanja, potrebnom radnom iskustvu, stupnju odgovornosti radnog mjesta, potrebnom stupnju kreativnosti i inicijative, kao i ostalim psihofizičkim i psihosocijalnim osobinama i sposobnostima potrebnim za rad na određenom radnom mjestu.

### **Dodaci na plaću**

#### **Članak 51.**

Dotatak za ukupni radni staž utvrđuje se u visini 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

#### Članak 52.

Radnik ima pravo na sljedeće dodatke na osnovnu plaću:

- za prekovremeni rad 50%
- za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom 35%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad noću 30%
- za smjenski rad u drugoj smjeni ili rad s prekidom dužim od 1 sat 10%

#### Članak 53.

Za rad u otežanim radnim uvjetima (nepovoljni klimatski uvjeti, pojačana buka, vlaga, pojačano fizičko ili psihičko opterećenje i sl.) radnik ima pravo na dodatak u visini od 30% osnovne plaće.

#### Članak 54.

Pravo na povećanje plaće prema članku 55. i 56. radnik ostvaruje samo za sate rada u uvjetima zbog kojih ostvaruje dodatke na plaću.

Ako radnik ostvaruje pravo na dodatke na plaću temeljem više kriterija iz čl. 55. i 56., dodaci na plaću zbrajaju se.

### Stimulativni dio plaće

#### Članak 55.

Kad radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi, obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, Poslodavac će mu isplatiti povećanu plaću.

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje Poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

Osnove za isplatu stimulativnog dijela plaće su: zalaganje radnika na radu, količina i kvaliteta obavljenog rada, odnos prema strankama i drugim radnicima, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja, unapređenje organizacije rada te kreativnost u radu.

Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi Poslodavac na prijedlog osobe koja mu je neposredno nadređena te nadgleda radnika, a stimulativni dio plaće može iznositi najviše 10% plaće (plus - minus).

#### Članak 56.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

### Naknade plaće

#### Članak 57.

Radniku pripada naknada plaće kad iz opravdanih razloga, određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ne radi.

#### Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri mjeseca, za vrijeme dok ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;

- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca;

- plaćenog dopusta;

- za vrijeme zastoja u poslu za kojeg nije kriv radnik, a do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca.

Naknada plaće za razdoblje izostanka s rada radi odlaska na vojnu vježbu, obavljanje javne funkcije i sl. isplaćuje se iz sredstava Poslodavca, a nakon isplate, Poslodavac će zahtijevati povrat isplaćenih sredstava od tijela, ustanove ili organizacije koja je uputila poziv radniku.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se od osnovice utvrđene prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

### Naknade troškova

#### Članak 59.

Radnik ima pravo na sljedeće naknade:

- naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, ako Poslodavac nije osigurao prijevoz u visini koju svake godine određuje Poslodavac prema ostvarenom prihodu Poslodavca;

- dnevnice u visini od 170 kn ili drugoj visini koju odredi Poslodavac;

- putne troškove za službena putovanja u zemlji i inozemstvu;

- terenske dodatke u zemlji i inozemstvu za razdoblja dulja od 8 dana u visini koju svake godine određuje Poslodavac prema ostvarenom prihodu Poslodavca, osim ako Poslodavac osigura smještaj i troškove prehrane;

- naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, u visini neoporezivih primanja po toj osnovi, a sukladno propisima o porezu na dohodak.

Učenici i studenti na praktičnoj obuci koji su marljivo i uspješno ispunili svoje dužnosti, imaju pravo na nagradu u visini neoporezivih primanja po toj osnovi, a sukladno propisima o porezu na dohodak.

#### Članak 60.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena dulji od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicica i u slučaju kad službeno putovanje traje kraće od 24 sata, ali dulje od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje dulje od 8 sati, ali ne dulje od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnicice. Također, radniku se priznaje pola dnevnicice za ostatak vremena dulji od 8 sati, ali ne dulji od 12 sati, u slučaju kad službeno putovanje traje dulje od 24 sata.

Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

Službeno putovanje isključuje prekovremeni rad.

Službeno putovanje prema jednom putnom nalogu može trajati najdulje 30 dana.

#### Članak 61.

Ako Poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni ži-

vot u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

#### **Članak 62.**

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog, zasebno.

#### **Članak 63.**

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu u povodu božićnih i novogodišnjih blagdana, u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade.

Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada, efektivno radili najmanje šest mjeseci.

#### **Članak 64.**

U povodu božićnih i novogodišnjih blagdana radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete mlađe od 15 godina, u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja.

Pravo iz prethodnog stavka imaju radnici samo za djecu koja su radi korištenja poreznih olakšica upisana u porezne kartice radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

#### **Članak 65.**

Kad radnik odlazi u mirovinu, Poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku isplate otpremnine.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

### **NAKNADA ŠTETE**

#### **Odgovornost radnika za štetu**

#### **Članak 66.**

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je prouzročio.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknadi iznos isplaćen trećoj osobi.

Odluku o odgovornosti radnika, naknadi štete i

oslobođenju od plaćanja naknade štete donosi Poslodavac.

#### **Članak 67.**

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn, ako je prouzročena:

1. tučnjavom dva ili više radnika u vrijeme rada;
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena;
3. neopravdanom izostanku s rada;
4. neprimjerenim rukovanjem sredstvima rada;
5. nemarnim, nestručnim obavljanjem poslova i radnih zadataka, odnosno obavljanjem povjerenih poslova sa zakašnjenjem i mimo određenih rokova;
6. korištenjem sredstava rada s nepažnjom i oštećenje sredstava rada;
7. odbijanjem stavljanja na raspolaganje Poslodavcu dostave materijala, koji su pohranjeni na računalu kojim se koristi;
8. neprimjerenim odnosom prema strankama i suradnicima; te
9. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

#### **Članak 68.**

Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom znatno veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

#### **Članak 69.**

Radnik koji bude zatečen za vrijeme rada za Poslodavca pod utjecajem alkohola ili se smatra da je pod utjecajem alkohola, osim toga što je time počinio povredu obveze iz radnog odnosa, dužan je Poslodavcu naknaditi štetu, i to:

- ako odbije testiranje na alkohol ili se ponovno utvrdi ili smatra da je bio pod utjecajem alkohola (svaki sljedeći put) - u visini od 1.000,00 kn;
- ako se utvrdi da je pod utjecajem alkohola s koncentracijom alkohola u krvi većoj od 1,5 ‰ - u visini od 750,00 kn;
- ako se utvrdi da je pod utjecajem alkohola s koncentracijom alkohola u krvi od 1 do 1,5 ‰ - u visini od 500,00 kn;
- ako se utvrdi da je pod utjecajem alkohola s koncentracijom alkohola u krvi od 0,5 do 1 ‰ - u visini od 350,00 kn;
- ako se utvrdi da je pod utjecajem alkohola s koncentracijom alkohola u krvi od 0,01 do 0,5 ‰ - u visini od 250,00 kn.

Nakon što se ispune uvjeti za naknadu štete temeljem ovog članka, radnik je dužan štetu naknaditi temeljem odluke Poslodavca, s tim da radnik može nakon donošenja odluke dati suglasnost za uskratno iznosa naknade štete na plaći ili naknadi plaće.

#### **Odgovornost Poslodavca**

#### **Članak 70.**

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac mu je dužan naknaditi štetu po općim pravilima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka,

odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Donošenje odluka**

#### **Članak 71.**

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili s njim u vezi, donosi osoba Poslodavca, ovlaštena prema zakonu zastupati Poslodavca ili od nje ovlaštena osoba, ako zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba.

U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, podredno se primjenjuje Zakon o obveznim odnosima, kao opći propis obveznog prava.

### **Zaštita prava**

#### **Članak 72.**

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.

Ako Poslodavac u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Odredbе o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.

### **Dostava odluka**

#### **Članak 73.**

Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno neposrednim uručivanjem na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta preporučeno, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga ili preko javnog bilježnika na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

Pismeno koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova domaćinstva.

Ako se radnika, kojem se pismeno mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

Ako se dostava ne može obaviti ni na koji pret-

hodno navedeni način ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca ili organizacijske jedinice u kojoj radnik radi. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena.

Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te možebitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

Radnik se ne može pozivati na neznanje o činjenicama/aktima objavljenima na netom opisani način.

Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

#### **Članak 74.**

Poslodavac može, kad to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca, uz obvezu poštovanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontroli.

## **PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 75.**

Radniku ugovor o radu prestaje na način i uz uvjete utvrđene zakonom.

### **Redoviti otkaz Poslodavca**

#### **Članak 76.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);

- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz);

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivenim ponašanjem radnika);

- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto, Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

#### **Članak 77.**

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Poslodavac može prilikom poslovno i osobno uvjetovanog otkazivanja ugovora o radu uzeti u obzir

i druge dodatne kriterije (npr. kvaliteta rada, dodatne vještine, urednost u izvršavanju radnih zadataka, odnos prema kolegama, nadređenima te strankama ...) temeljem kojih će otkazivati ugovore o radu. Ti će kriteriji biti definirani prije donošenja odluke o otkazu, sukladno Zakonu o radu i o njima će se očitovati radničko vijeće/sindikalni povjerenik u postupku savjetovanja prije otkazivanja.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza te mu omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da tako postupi.

Sudjelovanje ili organiziranje štrajka, koji je organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora, ne predstavlja povredu ugovora o radu, te radnik zbog toga ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Radniku se može otkazati ugovor o radu zbog organizacije ili sudjelovanja u štrajku samo u slučaju sudjelovanja u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom, ili u slučaju ako za vrijeme štrajka počini drugu tešku povredu odredaba ugovora o radu.

### **Redoviti otkaz radnika**

#### **Članak 78.**

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 79.**

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme može se otkazati i bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, sukladno Zakonu o radu.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se, primjerice:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu;
2. zloporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
3. konzumiranje alkohola za vrijeme rada, ili dolazak na rad u pijanom stanju;
4. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca;
5. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.;
6. (navesti druge osobito teške povrede).

U slučaju nezakonitog izvanrednog otkaza koji je radnik dao Poslodavcu, Poslodavac ima pravo na naknadu štete.

### **Udaljenje radnika**

#### **Članak 80.**

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta, osobito u sljedećim slučajevima:

1. kad bude zatečen u izvršenju teže povrede radne obveze;
2. kad je zbog neispunjavanja ili neurednog ispunjavanja svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada;
3. kad su zbog teže povrede radne obveze bitnije poremećeni međusobni odnosi radnika;
4. kad postoji opasnost od ponavljanja povrede radne obveze, prikrivanja dokaza, utjecanja na kolege u svrhu prikrivanja povrede radne obveze, ugrožavanja redovitog odvijanja procesa rada i sl.

Za vrijeme privremenog udaljenja, radnik ostvaruje plaću za poslove radnog mjesta koje obavlja.

#### **Članak 81.**

Privremeno udaljenje s radnog mjesta traje najdulje do donošenja odluke o povredi radne obveze, zbog koje je odluka donesena.

### **Odnos prema imovini**

#### **Članak 82.**

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovine i predmeta koji su vlasništvo Poslodavca.

### **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka**

#### **Članak 83.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu; otkaz ne proizvodi pravne učinke prije negoli je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

### **Trajanje otkaznog roka**

#### **Članak 84.**

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok određuje se u trajanju određenom Zakonom o radu, a ugovorom o radu može se odrediti i otkazni rok u trajanju povoljnijem za radnika.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka, propisanog Zakonom o radu.

### **Otpremnina u slučaju otkaza**

#### **Članak 85.**

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslo-

davca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika.

Visina otpremnine određuje se sukladno odredbama Zakona o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, a ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 86.**

Poslodavac i radnik u svakom trenutku mogu sklopiti sporazum o prestanku ugovora o radu, sukladno Zakonu o radu, s tim da ako sporazum nije sklopljen u pisanom obliku smatra se valjanim ako je u cijelosti ili pretežnim dijelom ispunjen.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadržava osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
- datum prestanka ugovora o radu.

Ponuda se smatra prihvaćenom kad druga strana učini radnju koja se može smatrati izjavom o prihvatu.

### **ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

#### **Članak 87.**

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (*zakonska zabrana natjecanja*).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla, s tim da se kršenje te zabrane smatra i osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (*ugovorna zabrana natjecanja*). Radnik i Poslodavac o tome sklapaju posebni ugovor, a odredbe o ugovornoj zabrani natjecanja mogu biti i sastavni dio ugovora o radu, odnosno njegovog dodatka.

### **ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

#### **Članak 88.**

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta, u smislu posebnog propisa, smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo,

predviđeno zakonom ili drugim propisom, radi zaštite trudnica.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete, u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi, odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na netom opisani način, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak ugovoru o radu te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila, na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

#### **Članak 89.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju - odnosno u roku petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava - Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz st. 1. ovoga članka ništetan je, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz st. 1. ovoga članka, te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe iz st. 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

#### **Članak 90.**

Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Prema odredbama propisanim st. 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može u svakom trenutku otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

**ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD****Članak 91.**

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana iz prethodno stavka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

**Članak 92.**

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo, sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji moraju što je moguće više odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

**Članak 93.**

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i o njezinu očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz st. 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

**SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU****Članak 94.**

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod Poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s Poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

Radničko vijeće pazi na poštovanje Zakona o radu, ovog Pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.

Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjerno zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (prema spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).

Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

Pravo birati i biti birani nemaju članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz čl. 131. st. 1. i 2. Zakona o radu.

Članovima obitelji, u smislu prethodnog stavka, smatraju se članovi uže obitelji iz čl. 86. st. 3. Zakona o radu, životni partneri i neformalni životni partneri.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća, propisane Zakonom o radu, a ako kod Poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz prethodnog stavka te su o postignutom sporazumu sindikati dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

**PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE****Članak 95.**

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

**Članak 96.**

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Pravilnik se, osim toga, objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika tajnik, ili bilo koji drugi djelatnik pravne službe Poslodavca, dužan je radniku omogućiti izradu preslika pravilnika o radu, na trošak radnika.

**Članak 97.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Početak primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu od ..... godine.

Za Poslodavca:

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca ..., a stupio je na snagu dana ...

Potvrđuje:

**Prilog****Podaci potrebni za popis radnih mjesta, s koeficijentima složenosti:**

Redni broj radnog mjesta: \_\_\_\_\_

Naziv radnog mjesta: \_\_\_\_\_

Uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnog mjesta: \_\_\_\_\_

- stručna sprema: \_\_\_\_\_

- radno iskustvo u struci: \_\_\_\_\_

- posebna znanja: \_\_\_\_\_

- posebni uvjeti: \_\_\_\_\_

Osnovni broj bodova (koeficijent složenosti): \_\_\_\_\_

Popis poslova radnog mjesta: \_\_\_\_\_