

poslovni[®] savjetnik

.com

Poslovni savjetnik za managere, poduzetnike i obrtnike

CENTAR ZA MANAGEMENT I SAVJETOVANJE
1. Gajnički vidikovac 5, 10000 Zagreb

**POSljedICE
ZLOUPORABE
ZADUŽNICE**

**NOVI ZAKON
O RADU**

**Prekršaji i kazne
za obrtnike**

**UTAJA
POREZA**

**MIRENJE
UMJESTO SUDA**

**STANJE NA TRŽIŠTU
ELEKTRIČNE
ENERGIJE**

Barbara Cerinski
generalna direktorica tvrtke EOS MATRIX



Poštarina plaćena HP-u.d.d. u sortimici 10200 Zagreb

TISKANICA



ISSN: 1845-092X

9 771845 1092000 00914

rujan 2014. br. 111 39,50 kn

EU FONDOVI

Ne pronalazite put do EU fondova?



Uz našu pomoć
pronaći ćete pravi
smjer.

Trebate savjet u vezi EU fondova? Obratite se na pravu adresu i iskoristite sufinanciranje iz EU fondova za investicije, finalizaciju projekata ili daljnje širenje poslovanja. Mi ćemo Vas podržati detaljnim i točnim informacijama, korisnim savjetima te proizvodima prilagođenim upravo Vašim potrebama.

Saznajte više **na www.zaba.hr**
Ili nazovite 0800 00 24

Svaki dan je novi izazov.
Izaberite partnera kojem vjerujete.

Dobro došli
 **Zagrebačka banka**
UniCredit Group

NAJČITANIJI POSLOVNI MJESEČNIK

poslovni savjetnik® .com

NAKLADNIK: Centar za management i savjetovanje d.o.o.



1. Gajnički vidikovac 5, 10 000 Zagreb, OIB: 60842328628
Zagrebačka banka d.d. IBAN br. HR112360001101696781
Privredna banka Zagreb d.d. IBAN br. HR5423400091110312376
devizni račun: 2100268567 kod Zagrebačke banke d.d.

GLAVNA UREDNICA I DIREKTORICA:
Sandra MIHELČIĆ, sandra@poslovni-savjetnik.com

VODITELJ UREDNIŠTVA: Igor MILINOVIĆ, igor@poslovni-savjetnik.com

STALNI SURADNICI:

Davorin BELAMARIĆ, Jasna BELAMARIĆ, Valentina BOČAK, Ljiljana BUHAČ, Marija BUTKOVIĆ, Nadina CVETKO BOROTA, Darko GRAF, Milan GRKOVIĆ, Mladen JANČIĆ, Marko JOVOVIĆ, Goran JUNGVIRTH, Irena JURJEVIĆ, Maja JURKOVIĆ, Gordana KASTRAPELI, Marina KILIĆ, Vedran KRALJETA, Inga LALIĆ, John LODDER, Petar MAJSTROVIĆ, Andreja MARCETIĆ, Igor MILINOVIĆ, Marija NOVAK IŠTOK, Branko PAVLOVIĆ, Saša PETAR, Božo PRELEVIĆ, Nataša RUPČIĆ, Darko SAMBOL, Daniel SEVER, Velimir SRIČA, Stipe ŠOLA, Alan VAJDA, Dragan ZLATOVIĆ

VODITELJI MARKETINGA:

Biserka ČONKAŠ, biserka@poslovni-savjetnik.com, mob. 097 - 75 67 234
Svjetlana PEČINAR, svjetlana@poslovni-savjetnik.com, tel. 01 - 36 90 834
Zlata RADOVIĆ, zlata@poslovni-savjetnik.com, tel. 01 - 48 36 006
Sanja ŠKENDER, sanja@ripup.hr, tel. 01 - 49 21 737

TAJNIŠTVO I PRETPLATA:

Lidija PRSKALO, prskalo@ripup.hr, tel. 01 - 49 21 742, faks: 01 - 49 21 743

GRAFIČKA PRIPREMA I DIZAJN:

Gordana ŽAGAR, studio@ripup.hr, mob. 091 - 15 39 002

NASLOVNICA:

Barbara CERINSKI, generalna direktorica tvrtke EOS Matrix (PROMO)

TISAK: M.A.K. GOLDEN d.o.o., POSLOVNI SAVJETNIK SE TISKA NA EKOLOŠKOM PAPIRU

DISTRIBUCIJA: Hrvatska pošta i CityEX

FOTOGRAFIJE:

SHUTTERSTOCK, Inc. New York, www.shutterstock.com, Pixsell i vlastita arhiva

Časopis izlazi mjesečno, početkom mjeseca. Za članke, crteže i oblikovanja objavljena u ovom časopisu sva su prava pridržana. Nedopuštena je objava, preslika, reproduciranje, umnožavanje, imitiranje i drugi način prenošenja u bilo kojem obliku uključivo Internet, bez pismene suglasnosti nakladnika. Svim komentarima na sadržaj časopisa posvetit ćemo punu pozornost. Jedinčna cijena časopisa u kunama iznosi 39,50 kn. Jedinčna cijena časopisa u eurima iznosi 5,00 eur. Godišnja pretplata na časopis **poslovni savjetnik** iznosi 295,00 kn (PDV uračunat). Ako se pretplata na časopis ne otkáže pismeno najkasnije 10 dana prije isteka roka pretplate smatra se da je pretplata produžena.

© poslovni savjetnik član je **BUSINESS MEDIA GROUP**

INTERNET: www.poslovni-savjetnik.com



POSTANITE I VI NAŠ PRETPLATNIK!



NARUĐBENICA kojom se pretplaćujem na časopis

Poslovni savjetnik (12 brojeva) po cijeni od **295,00 kn** (PDV uključen u cijenu)

Naziv tvrtke: _____

OIB: _____

Ime i prezime: _____

Adresa, grad: _____

Tel.: _____

E-mail: _____

Fax: _____

Broj primjerka: _____

Potpis odgovorne osobe: _____



Molimo ispunjenu narudžbenu pošaljite na fax: 01/49 21 743
ili e-mail: info@poslovni-savjetnik.com
www.poslovni-savjetnik.com

4 GODINE
JAMSTVA

Nonplusultra

Audi A6 2.0 TDI ultra već od 381.735 kn

Jedna ideja može učiniti automobil učinkovitijim, ali kombinacija od stotinu ideja, kao što su Audi lagana konstrukcija, regenerativno kočenje i start-stop tehnologija čine Audi A6 ultra najučinkovitijim automobilom u svojoj klasi. Zahvaljujući novom motoru Audi A6 2.0 TDI ultra troši samo 4.4 l/100 km i ostavlja upečatljiv dojam s niskom specifičnom emisijom CO₂ od 117 g/km.

Više informacija doznajte kod ovlaštenog Audi partnera.

OSIJEK: AutoZubak, Martina Divalta 326, tel.: 031/ 562 310; **RIJEKA:** Porsche Inter Auto Rijeka, Škurinjska cesta 2c, tel.: 051/208-270; **SLAVONSKI BROD:** AutoZubak, Gospodarska 4, tel.: 035/ 405 350; **SPLIT:** Audi centar Split, Kralja Držislava 51, tel.: 021/ 682 200; **VARAŽDIN:** AutoZubak, Vilka Novaka 50d, tel.: 042/ 351 523; **ZADAR:** Auto Hrvatska Automobili, F. Lisice 85, tel.: 023/ 344 814; **ZAGREB:** AutoZubak, Ljudevita Posavskog 7a, Sesvete, tel.: 01/ 2030 200; **Porsche Inter Auto Jankomir,** Velimira Škorpika 21-23, tel.: 01/ 5501 900



Audi 
Napredak kroz tehniku



sadržaj

10 KOLUMNA

Dobar ili loš šef

12 ŠEFOLOGIJA

Vođa i kreativnost

14 MANAGEMENT

Brza provjera učinkovitosti vaše strategije - ništa nije nemoguće!

18 ENERGIJA

Stanje na tržištu električne energije

21 OBITELJSKO PODUZETNIŠTVO

Na vaša pitanja odgovara Vedran Kraljeta

SUPERPRODAVAČ

22 Pregovaranje sa samim sobom

24 Korektivna povratna informacija (1.dio)

26 LJUDSKI POTENCIJALI

Upravljanje zapošljavanjem suradnika – interno ili 'vanjsko' zapošljavanje?

28 STRUČNJACI ODGOVARAJU

Prevenција i rizik djelatnosti kod zaštite na radu

Obveza zapošljavanja stručnjaka zaštite na radu ili angažiranje ovlaštene osobe
Problemi s naplatom potraživanja
kako unaprijediti odnose s kupcima?

OBRTNIŠTVO

32 Prikaz određenih prekršaja i kazni za obrtnike

34 Prava za vrijeme nezaposlenosti nakon zatvaranja obrta

SAM SVOJ PRAVNIK

36 Što treba znati o novom Zakonu o radu

38 Što treba znati o gubitku prava iz osiguranja kod obveznog osiguranja od automobilske odgovornosti

40 Što treba znati o novoj odluci Ustavnog suda RH o oporezivanju isplate dobiti od 2005. do 2011.

42 Što treba znati o obvezama prodavatelja u ugovoru o kupoprodaji

KAZNE.HR

43 Jeste li znali da ...

44 Osobe koje provode zaštitu na radu

46 Potpore za očuvanje radnih mjesta

48 Zabrana uskrate plaće bez pristanka radnika

50 Kazne za određene prometne prekršaje

52 Zaštita nepušača od djelovanja duhanskog dima

54 Obveze građana kod prijave/odjave prebivališta

56 Slučaj kada subjekti malog gospodarstva odobrena sredstva za kredit ili garanciju koriste suprotno utvrđenoj namjeni

58 Zadužnica i posljedice njezine zlouporabe

60 Posljedice sklapanja uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom

61 Ostvarivanje prava radnika na plaćeni dopust

62 Radno vrijeme radnika

64 Što sadrži evidencija o zaštiti osobnih podataka

66 Utaja poreza kao kazneno djelo

68 Zabrana promidžbe i prodaje u dječjim vrtićima

69 Rokovi i kazne za nedovršeni vanjski izgled građevine

70 Odgovori na vaša pitanja

Računi prema inozemstvu

Plaćanje u gotovini

u inozemstvu

Kava za radnike

Volontiranje u firmi

Obrt - obračunska plaćanja u

uvjetima blokade račune

Sadržaj ugovora o radu

Pomaganje u obrtu članova obitelji

SUDSKA PRAKSA

72 Zaštita potrošača u praksi suda EU-a

75 PREGLED KAZNI

U OVOM BROJU
RAZGOVARALI
SMO SA ...



Barbarom Cerinski
Ružicom Rašperić



8

16

PBZ grupa, u suradnji s Intesa Sanpaolo Card d.o.o., prvi je izdavatelj American Expressa u svijetu koji će testirati HCE tehnologiju za NFC mobilna plaćanja na hrvatskome tržištu.

PBZ grupa, Intesa Sanpaolo Card i American Express objavili su da pokreću pilot projekt kako bi testirale – po prvi puta – HCE (*Host Card Emulation*) tehnologiju za NFC (*Near-Field Communication*) mobilna plaćanja na svojim POS (*Point-of-Sale*) uređajima u Hrvatskoj. PBZ grupa prvi je partner American Expressa u svijetu koji će testirati HCE na svome, hrvatskom tržištu.

Uz pomoć HCE tehnologije, PBZ grupa može pohraniti podatke s računa kartice u sigurni, virtualni oblak (*cloud*). Kada vlasnik kartice pokrene plaćanje putem mobilnog telefona, koji podržava NFC, podaci o kartičnom računu i plaćanju prenose se iz oblaka na mobilni telefon s NFC-om i na POS uređaj, omogućujući vlasniku kartice dovršetak plaćanja na brz i siguran način.

“Izuzetno smo zadovoljni da je PBZ grupa prva financijska institucija u okviru Grupe Intesa Sanpaolo te prvi izdavatelj American Express kartica u svijetu koja će testirati HCE tehnologiju za sigurna NFC mobilna plaćanja na hrvatskome tržištu”, rekao je **Zdenek Houser**, predsjednik Uprave **Intesa Sanpaolo Card**. “U Intesa Sanpaolo Cardu oduvijek smo bili predani ulaganjima u inovativne tehnologije plaćanja i iznimno smo ponosni što smo bili u mogućnosti u vrlo kratkom roku pokrenuti ovaj pilot projekt s PBZ grupom i American Expressom te ponuditi brza i sigurna beskontaktna plaćanja pomoću mobilnog

PBZ grupa pokreće prvi HCE pilot projekt za NFC mobilna plaćanja u Hrvatskoj



telefona u Hrvatskoj.”

Nakon što se vlasnik kartice registrira za uslugu NFC mobilnog plaćanja kod PBZ Grupe, treba preuzeti aplikaciju na svoj mobilni uređaj. Kada je to učinio, vlasnik kartice može registrirati platnu karticu pomoću dva odvojena kontrolna koda koje pruža PBZ grupa. Zatim, kada je u trgovini, vlasnik kartice treba jednostavno prisloniti mobilni telefon na POS uređaj s omogućenim NFC-om i time je plaćanje izvršeno.

“PBZ grupa i dalje vodi na tržištu u uvođenju inovativnih načina plaćanja”, rekao je **Dinko Lucić**, član Uprave **PBZ-a**. “U Hrvatskoj je PBZ grupa prva pokrenula internetsko bankarstvo, kao i online mobilno bankarstvo prije deset godina. Testiranjem ove nove opcije sigurnog plaćanja na temelju NFC-a i dalje ćemo igrati važnu ulogu u uvođenju najnovije teh-

nologije plaćanja dostupne našim klijentima.”

“American Express prepoznaje da potrošači diljem svijeta plaćaju na nove i različite načine”, rekao je **Mike Matan**, voditelj Global Network Businessa u **American Expressu**. “Izuzetno smo zadovoljni da smo pokrenuli ovaj HCE pilot projekt s PBZ grupom i Intesa Sanpaolo Cardom te se veselimo našoj daljnjoj suradnji, nastavljajući istraživati i uvoditi nove opcije NFC mobilnog plaćanja putem American Express kartica u Hrvatskoj.”

“Pokretanje ovog pilot projekta u Hrvatskoj obilježava važnu prekretnicu koja će u konačnici potaknuti šire usvajanje mobilnog plaćanja u cijeloj regiji”, rekla je **Adriana Saitta**, rukovodi-

NFC mobilna usluga platnog prometa PBZ grupe bit će omogućena na smartphone uređajima. Koristeći HCE tehnologiju, PBZ grupa bit će u mogućnosti ponuditi NFC mobilne usluge platnog prometa za sve svoje korisnike kartica u Hrvatskoj, neovisno o operateru mobilne mreže i globalnom platnom sustavu.

telj poslova sa stanovništvom u Sektoru za međunarodne banke supsidijare **Intese Sanpaolo**. “Nakon pilot projekta i uvida kojeg steknemo na temelju naših testiranja, bit ćemo u mogućnosti učiniti HCE operativni sustav dostupnim i drugim bankama u Grupi Intesa Sanpaolo, što će nam omogućiti da brzo isporučujemo NFC mobilna rješenja, uključujući široku paletu platnih proizvoda.”

Barbara Cerinski, generalna direktorica tvrtke EOS Matrix

EOS MATRIX PET GODINA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU

KLJUČNO JE PROCES NAPLATE USTUPITI NA VRIJEME

Tvrtka EOS Matrix, članica međunarodne EOS Grupe, vodećeg europskog pružatelja usluga u sektoru naplate potraživanja, u Hrvatskoj ovih dana obilježava pet godina postojanja. Kormilo tvrtke u rukama je direktorice **Barbare Cerinski** koja je u EOS Matrixu od osnivanja i apsolutno zaslužna za epitet lidera u tom sektoru poslovanja.

|PS| EOS Matrix slavi pet godina na hrvatskom tržištu. Kako su izgledali Vaši počeci?

Kad čovjek nešto gradi i ima jasnu viziju što želi i pri tome mu je na raspolaganju logistika cijele grupe, koja mu pomaže svojim znanjem i svojim resursima, uspjeh je zajamčen. Izgradnja firme bila je vrlo dinamično, jako uzbudljivo i prekrasno razdoblje. Iz dana u dan uočavali smo promjene i bili korak naprijed. Bio je izazov pružati uslugu koja je nešto potpuno novo na tržištu ali i nešto što se pokazalo potrebnim. Kad su počeli dolaziti prvi klijenti, a uloženi trud počeo davati ozbiljnije rezultate za mene osobno to je bio izuzetno veliki uspjeh.

|PS| U kojem segmentu poslovanja se očituje najveći pomak?

Uspjeh EOS Matrixa definitivno leži u otvaranju industrije prodaje potraživanja. Dakle, prije nego što smo došli na hrvatsko tržište postojala je usluga naplate potraživanja po nalogu. Međutim, sama prodaja potraživanja kao bankarska praksa nije postojala. Našim dolaskom napravili smo veći iskorak na hrvatskom tržištu.

|PS| Jeste li zadovoljni ostvarenim rezultatima i trenutnom pozicijom na tržištu?

Zadovoljni smo, ali nismo mirni i želimo i dalje rasti te zadržati

poziciju tržišnog lidera, iako su se okolnosti nakon pet godina bitno promijenile. Ne samo što smo kao tvrtka narasli i sazreli, već su se okolnosti u društvu i privredni bitno promijenile. Stoga i naš razvoj ne ide trendovima kakve smo zabilježili u samom startu. Unatoč tome i dalje ćemo raditi na tome da zadržimo poziciju lidera.

|PS| Kako planirate obilježiti peti rođendan?

Iako brojka nije okrugla, jako smo ponosni na ono što smo napravili - od firme koja je krenula od jednog zaposlenog do respektabilnog broja od 80 ljudi. Imamo razloga za proslavu, imamo razloga za čestitanje jedan drugome za ono što smo učinili. Proslavit ćemo intimno s uredskom proslavom te s klijentima i partnerima i tom prilikom ćemo im zahvaliti na ukazanom povjerenju.

|PS| EOS Grupa uspješno posluje više od 30 godina u 27 zemalja. Deseti put za redom kreditna rejting agencija dodijelila joj je „A“ rejting i potvrdu izvrsne kreditne sposobnosti. Koji su ključni faktori koji doprinose toj procjeni?

Faktori koji doprinose ovoj procjeni su vrlo visoki rast prihoda i stabilna likvidnost tijekom dugog niza godina. Temelj ovog uspješnog trenda je dugogodiš-



Uspjeh EOS Matrixa leži u pokretanju industrije prodaje potraživanja. Zadovoljavamo sve standarde koje firma, koja se bavi s ovakvim poslovanjem, treba ispuniti.

nje iskustvo EOS-a u procjeni, stjecanju i naplati nenaplaćenih potraživanja.

|PS| Nadalje, krajem kolovoza istraživanje je pokazalo kako je EOS Grupa sa sjedištem u Hamburgu ostvarila rekordne rezultate u financijskoj godini 2013./2014. Je li uzrok izuzetnom rastu prodaje (17,9 posto) i rastu EBT-a (na 146,7 milijuna eura) promjena strategije?

EOS Grupa se u posljednjih nekoliko godina pozicionirala kao pouzdan globalni partner za *outsourcing* poslovnih procesa. Tako je prošle godine odradila dvije važne poslovne aktivnosti. Jedna je preuzimanje poslovanja

naplate Banke Popolare u Španjolskoj i to na duži vremenski period. S druge strane, u Njemačkoj je Deutsche Telekom *outsourao* svoj proces naplate prema EOS-u, što je svakako doprinijelo boljim poslovnim rezultatima, a nastavilo se ulagati i u kupnju nenaplativih kredita (NPL-ova).

|PS| Njemačka je s 48,2 posto udjela u prometu ključno tržište Grupe. Što je razlog tome?

Razlog je tomu što je EOS u Njemačkoj bio u mogućnosti steći velik broj dužničkih portfelja visokih iznosa, a zahvaljujući dugogodišnjem iskustvu i dobroj reputaciji. Njemačka je zemlja u kojoj EOS ostvaruje najveće poslovne



rezultate. To nam zvuči neobično, s obzirom da ih mi doživljavamo discipliniranim. Međutim, Nijemci su prepoznali prednosti *outsourcing* naplate. U Njemačkoj se najveći broj tvrtki odlučio ustupiti proces naplate kućama koje se time bave. U Hrvatskoj, kao i u većini drugih zemalja Europe, veliki dio tvrtki naplatu provodi interno sa svojim vlastitim resursima, što nije loše. Međutim, kad iscrpe svoje resurse postaje kasno jer se dužniku računi nagomilavaju i njegov problem postaje sve veći. Ključno je reagirati na vrijeme.

[PS] Kako izgleda proces naplate potraživanja na hrvatskom tržištu?

skom tržištu?

Kontaktiramo dužnike usmenim ili pisanim putem i pokušavamo napraviti sporazum o rokovima i iznosima plaćanja. Pokušavamo naći najpovoljniji model i izbjeći pokretanje sudskog postupka što za dužnika predstavlja najveće opterećenje. Uvažavamo okolnosti u kojima se nalazi i ukoliko je, primjerice, nezaposlen i nema izvora prihoda, tada je i naplata teška i iluzorno je očekivati plaćanje u kratkom roku.

[PS] Da li su se navike i kultura plaćanja Hrvata posljednjih godina imalo promijenile?

Voljela bih reći da jesu, među-

tim nisam stekla dojam da su se stvari bitno promijenile. Ne zbog nepostojanja navike plaćanja već zbog novih, otežavajućih, okolnosti. Kompanije, B2B sektor, bi podmirivale svoje obveze plaćanja na vrijeme, međutim, nisu u mogućnosti. Ne može se reći da nemaju kulturu plaćanja, nemaju mogućnost plaćanja. Što se tiče fizičkih osoba, društvo se vrlo jasno stavilo na stranu dužnika. Postoji disbalans u razumijevanju potreba vjerovnika da naplati svoj dug i obvezi dužnika da podmiri svoju obvezu koju je samoinicijativno stvorio.

[PS] Posao je realiziran tek kad je naplaćen. U hrvatskom poslovnom svijetu ta karika, nažalost, često nedostaje. Raste li vam radi toga broj klijenata i kako se borite s nelikvidnošću dužnika?

Da, nama apsolutno raste broj klijenata, ali problem je u likvidnosti. Nezaposlenost je sve veća i naši troškovi rastu. Moramo uložiti puno više vremena i resursa u sam postupak naplate za manje naplaćeni iznos, nego što je to bilo do sada.

[PS] Naplaćujete i međunarodna potraživanja.

Djelom smo EOS Grupe koja također pruža uslugu međunarodne naplate, čime omogućavamo vjerovnicima u Hrvatskoj, a izvoznicima po europskim ili svjetskim zemljama, naplatu od njihovih dužnika u preko 150 zemalja. Postižemo to putem EOS kompanija i naših partnera koji posluju u drugim zemljama, a služe se lokalnim jezikom, poznaju lokalnu regulativu i na taj način olakšavamo proces naplate. Smatramo velikim uspjehom činjenicu da je u području međunarodne naplate 95% plaćanja ostvareno prije pokretanja sudskih postupaka. Oko 40.000 predmeta ustupljeno je na naplatu između 121 različite zemlje.

[PS] Koliko je otkup potra-

živanja i naplata potraživanja rizičan posao?

Visoko rizičan jer znači preuzeti naplatu onih potraživanja koja su i od strane banke proglašena nenaplativim. Rizik potencijalne opasnosti da će se dug naplatiti je poprilično visok. Mi procjenjujemo svaki *portfolio* pojedinačno i na temelju nekih specifičnosti koje zateknemo, donosimo procjenu koliko će se naplatiti u periodu od tri, pet ili sedam godina. Teško je biti prorok u ovim okolnostima i ekonomskim kretanjima i predvidjeti što će se u društvu događati.

[PS] Iako ste u segmentu naplate potraživanja apsolutni lider na hrvatskom tržištu, ipak postoji i konkurencija. Kako se nosite s njom?

Postali smo lideri na hrvatskom tržištu zbog transparentnog poslovanja i apsolutno smo otvoreni prema klijentima. Kroz godine smo uspjeli ostvariti i razviti određenu dozu povjerenja i profesionalnosti u postupku naplate potraživanja što nas je učinilo tržišnim liderima. I u budućnosti će se naše poslovanje temeljiti na profesionalnom pristupu, što smatramo da je preduvjet da se zadrži pozicija tržišnog lidera. Zadovoljavamo sve standarde koje jedna firma koja se bavi s ovakvim poslovanjem treba ispuniti.

[PS] Vidite li priliku za rast i kakvi su vam planovi za sljedećih pet godina?

Nadamo se boljim vremenima – stvaranju veće mase sredstava, čime bi se povećala i osobna potrošnja i boljoj zaposlenosti. S druge strane, nadamo da će se tvrtke, zbog iskustva kojeg su imale u ovom lošem razdoblju, lakše odlučivati za ranije pokretanje naplate od strane profesionalnih tvrtki koje se time bave. Svakako mislim da dobra vremena i za dužnike i za vjerovnike moraju doći!

Svjatlana Pećinar

DOBAR ILI LOŠ ŠEF

Moj prvi manager bio je pravi vođa (ili dobar šef), a drugi samo (loš) šef.

Željko
Sundov



Kao mlad čovjek, sa završenim fakultetom, dobio sam prvi posao u turizmu. Na novom poslu, trebao sam surađivati s dva managera. Prvi od njih bila je managerica, respektirana i uvažavana od svakog zaposlenika. Ona je bila pravi vođa, osoba koju su svi slušali, slijedili i s kojom su otvoreno i veselo komunicirali. Drugi manager bio je potpuna suprotnost i osoba koju većina nije voljela. Ljudi su izvršavali dobivene zadatke, ali samo to. Radili su samo ono što im je on rekao, a nikada nisu dodavali svoje ideje, bez kreativnosti i vrlo često uz gundanja i negodovanja.

Uvijek sam se pitao: **zašto?** Što treba imati jedan manager da bi ga se slijedilo i respektiralo, a drugog, blago rečeno, sabotiralo? Dio odgovora dobio sam kroz bavljenje sportom, jer se **uloga trenera i vođe u poslovanju može često uspoređivati**. Drugi dio odgovora dobio sam kroz radno iskustvo.

Jeste li u svojoj karijeri bolje radili za dobrog ili lošeg šefa?

Vjerojatno će većina nas kazati – za dobrog šefa. Nažalost, vjerojatno je i to da smo većinu svoje karijere proveli radeći sa lošim šefovima, jer oni i dalje nastavljaju dominirati poslovnim okruženjem u kojem se krećemo. Neovisno o silnim istraživanjima, mnogim seminarima i školanjima za razvoj vodstvenih i upravljačkih znanja i vještina, loši šefovi nastavljaju „ubijati“ razinu produktivnosti, kreativnosti i profitabilnosti kod svojih zaposlenika i suradnika.

U velikim kompanijama, loši šefovi postoje na svakoj razini korporativnog upravljanja. U manjim organizacijama, najčešći „krivci“ su vlasnici koji u najboljoj namjeri krivo vode ljude i krivo ih razvijaju. Ako pogledamo neka istraživanja u zapadnoevropskim zemljama, podaci govore da je jako puno loših šefova u našoj okolini ili da najviše 30% zaposlenika danas pokazuje punu angažiranost na poslu. Ili, **7 od 10 zaposlenika nije dovoljno motivirano** da rade najbolje što mogu. Angažiranost zaposlenika vrlo je vruća tema svih članaka o poslovnom okruženju i s pravom je tako. Angažirani zaposlenik ostvaruje prihod, pruža visoku razinu usluga i stvara pozitivnu komunikaciju s kupcima, ali i sa svima u kompaniji.

Jeste li ikada razmišljali o tim lošim šefovima, koji usprkos svojim lošim karakteristikama ostvaruju dobre rezultate? Da, i to se događa. Uspijevaju i oni koji imaju jadne vodstvene i upravljačke vještine. No, uspjeh je manje više kratkoročan. Nedostatak respekta i loši odnosi sa zaposlenicima su kritična točka koja im ne ostavlja puno manevarskog prostora za dobru atmosferu i dobar rezultat na dugi rok.

Zaposlenici čija je pozitivna energija i samopouzdanje pod stalnim pritiskom ne investiraju previše u ostvarenje najboljih rezultata. I što oni rade? Odlaze. Odlaze umjesto loših šefova, samo zato jer nitko, ali baš **nitko ne mjeri uspješnost nekog šefa brojem dobrih zapo-**

KLJUČ uspješnog vođenja je UTJECAJ, a ne autoritet.

Kenneth Blanchard

slenika koji ostaju u njegovom ili njenom timu... ili brojem onih dobrih koji su otišli.

Zašto zaposlenici odlaze iz kompanije?

Prvi na listi razloga zašto zaposlenici odlaze iz kompanije je nezadovoljstvo svojim šefom. Ekonomska kriza, strah za radno mjesto i nemogućnost nalaženja novog, pomalo su zaustavili taj trend, pa je i razina tolerancije zaposlenika viša. S druge strane, kompanije na tržištu rada relativno lako nalaze zamjene. U čemu je problem? Problem je u efikasnosti zaposlenika, trošku za kompaniju i slici koju šalje na vruće i konkurentsko tržište. Zaposlenici s lošim šefovima četiri puta više žele napustiti kompaniju nego oni koji imaju dobre šefove. Loši šefovi doprinose siromašnom moralu i lošem ponašanju koje vodi ka smanjenoj produktivnosti, indiferentnom odnosu s kupcima, smanjenju prodaje, smanjenju kvalitete usluga i padu ukupnog financijskog rezultata. **Loši šefovi imaju problem s pojedinačnim rezultatima zaposlenika i najčešće trebaju podmititi ili prisiliti zaposlenika da rade svoj posao.** Zaposlenici ostvaruju rezultate zato što moraju, a ne zato što

žele. Oni su kao plaćeni vojnici, tj. nisu motivirani patrioti koji se bore da zaštite svoje domove, obitelji i prijatelje. Ima nešto u ovome? Razmislite. Ustajete li se ujutro ushićeni kako bi dali sve od sebe lošem šefu?



Zašto se tako ponašaju?

Zar nisu pohađali seminare i tre-

KARAKTERISTIKE LOŠEG ŠEFA

- Nepostojanje otvorene komunikacije sa zaposlenima i loše komunikacijske vještine.
- Loše procjene situacije i loše odluke.
- Nesposobnost vođenja tima – individualni pristup, ne timski.
- Problemi u uspostavljanju međusobnih odnosa.
- Loše rješavanje problema.
- Nesposobnost učenja na vlastitim greškama.

ninge ili čitali o vođenju i upravljanju? Postoji čitav niz razloga i situacija. Za neke to je mogućnost da pokažu svoju snagu i snagu položaja, drugi oponašaju svoje prethodne šefove, misleći da je to ispravan put. Treći imaju nedostatne vještine vođenja i rada sa ljudima. Neki su samo lijeni i baš ih briga. U prosjeku bar 50% managera griješe ili ne zadovoljavaju uvjete za pozicije na kojima su. Ne budite jedan od njih.

Što raditi? U idućem broju!



PLATITE MANJI RAČUN ZA STRUJU!

Ako do sada niste odabrali novog opskrbljivača električnom energijom, od 1. srpnja 2014. ušli ste u kategoriju malih poduzetnika u zajamčenoj opskrbi električnom energijom HEP ODS te **za struju plaćate i do 50 posto više** od cijena važećih na otvorenom tržištu električne energije.

Promijenite opskrbljivača električnom energijom i već sljedeći mjesec platite znatno manji račun.

IZABERITE GEN-I!

- **Najniže tarife električne energije** u Hrvatskoj.
- **Besplatna struja** prvih mjesec dana.
- **Bez poskupljenja** do kraja 2015. godine.
- **Bez vremenskog vezivanja.**

Zamjena opskrbljivača električnom energijom vam se isplati. **Ništa vas ne košta**, postupci su jednostavni, u instalacijama se ništa ne mijenja – samo ćete dobivati niže račune za električnu energiju. Iskoristite povoljne cijene i nazovite **0800 2558** ili ispunite obrazac za promjenu na www.jeftinastruja.hr. **Sve ostalo za vas ćemo odraditi mi.**

Ponuda se odnosi na male poduzetnike koji potpišu ugovor o opskrbi električnom energijom s tvrtkom GEN-I Zagreb d.o.o. najkasnije do 30.9.2014. Saznajte više na www.jeftinastruja.hr.

JEFTINA STRUJA

www.jeftinastruja.hr 0800 2558

gen-i

GEN-I Zagreb d.o.o.
Radnička cesta 54, 10000 Zagreb



Kažu da Hrvatsko gospodarstvo nije inventivno. Problem sigurno nije u manjku ideja i kreativnih pojedinaca. Na primjer, studenti prve generacije poslijediplomskog studija koji vodim smislili su rješenje SMS parkinga i ono se godinu kasnije počelo koristiti u Zagrebu kao prvo u svijetu. Studentice jedne od zadnjih generacija osvojile su sve važne domaće i svjetske nagrade za inovaciju 2014. godine za svoj izum Teddy medvjedića – igračke opremljene dijagnostičkim senzorima. Kako su nastala ta dva izuma? Što moderni šefovi moraju znati i naučiti o kreativnosti i inovacijama?

Počnimo starom anegdotom. Jednog jutra susjed je zatekao Nasrudin Hodžu kako kleči u dvorištu ispred kuće i nešto traži. Poželjevši mu pomoći, susjed ga upita: *Što tražite, Hodžo? Izgubio sam ključ*, odgovori mu Nasrudin. Neko su vrijeme zajedno tražili, ali ne moguše ništa pronaći. Onda susjed upita: *Znate li možda gdje ste izgubili ključ?* *Unutra u kući*, odgovori

VOĐA i kreativnost

Hodža. *Zašto ga onda, zaboga, tražimo ovdje vani, začudi se susjed. Ovdje je mnogo bolje svjetlo*, odgovori Hodža.

Koja je pouka ove kreativne i naizgled nelogične priče? Kad si u nevolji, promijeni ponašanje, možda ćeš uspjeti. Ne pronađeš li ključ tamo gdje ga nisi izgubio, možda ćeš naći sjekiru kojom možeš razvaliti vrata, ili pradjedov sandučić sa zakopanim blagom od kojeg ćeš kupiti novu kuću, ili barem vrata. Radiš li sve kao i uvijek, koristit ćeš standardne odgovore i rješenja kakva primjenjuju i drugi. Budeš li originalan, čak pomalo luckast, tražit ćeš poslovne prigode, šanse i rješenja tamo gdje ih drugi ne traže, bit ćeš inventivan i kreativan. Kažu da su danas najjače poluge razvoja i najsnažnija oružja za stjecanje konkurentske prednosti upravo te stare istine i ti dobro poznati savjeti: budi drukčiji, budi svoj i budi jedinstven. Jer svijet je pun kopija, a najbolje uspijevaju originali.

Kako se upravlja kreativnošću i dolazi do izuma i ideja?

Postoje dva načina koja treba primjenjivati istodobno: (1) prepoznati i uklanjati zapreke kreativnosti i (2) stvoriti poticajno okruženje za kreativnost.

Inovacija je temeljena na domišljatosti, znanju i talentu pojedinaca, a zatim na napornom, ustrajnom i odgovornom radu mnogih koji ju trebaju realizirati. Kao što je rekao filozof Schopenhauer, *između zamisli i njene realizacije postoji ponor koji vrlo malo zamisli uspije prijeći*. Od čega se sastoji taj ponor? Koje su glavne zapreke

kreativnosti? Istraživanja su pokazala da se **barijere kreativnosti mogu sistematizirati u nekoliko glavnih kategorija:**

- odbojnost prema tuđim idejama,
- strah od pogrešaka,
- birokracija,
- ograničeni resursi,
- preuska specijalizacija.



Radiš li sve kao i uvijek, koristit ćeš standardne odgovore i rješenja kakva primjenjuju i drugi. Budeš li originalan, čak pomalo luckast, tražit ćeš poslovne prigode, šanse i rješenja tamo gdje ih drugi ne traže, bit ćeš inventivan i kreativan. Najsnažnija oružja za stjecanje konkurentske prednosti: budi drukčiji, budi svoj i budi jedinstven. Jer svijet je pun kopija, a najbolje uspijevaju originali.



Velimir
Srića

U ljudskoj je prirodi odbacivati tuđe prijedloge, tražiti u njima slabosti i suprotstavljati im se čak i prije nego što smo ih saslušali i do kraja razumjeli. Takvo ponašanje snažno je prisutno u našem okruženju, a najbolje ga opisuje riječ negativizam. Ponekad je potpuno iracionalan, a ponekad se hrani argumentima. Tako pojedinci pružaju otpor promjenama zbog interesa ili navike na staro stanje.

Nove ideje mogu narušiti nečiji status, utjecaj, moć ili sigurnost. Promjene unose nemir, stvaraju nove zadatke i obaveze ili traže mijenjanje ustaljenih navika. Zato je i u poslu i u porodici uvi-

jek lakše reći «ne» nego «da». Jednostavnije je organizirati i okupiti protivnike promjena nego ujediniti borce za nove ideje. Inovacije unose neizvjesnost, rizik i mogućnost neuspjeha što u ljudima rađa strah i odbojnost prema promjenama. Američka poslovnica kaže da je vrag kojeg poznamo uvijek bolji od vraga kojeg ne poznajemo. Jedan od zanimljivih oblika negativizma jest želja za prvenstvom, jednako prisutna na poslu, u obitelji ili među prijateljima. Tuđe ideje se doživljavaju kao prijetnja vlastitom ugledu, sposobnostima i samopoštovanju.

No iste ideje ili prijedloge koje drugima oštro odbijamo, podržat ćemo možemo li na sebe preuzeti čast prvenstva u njihovu smišljanju.

Opterećenost rutinskim poslom

Strah od pogrešaka normalna je psihološka pojava jer svatko od nas ima jaku potrebu da bude u pravu. Zato se trudimo izbjeći promašaje, nastojimo u očima partnera, prijatelja i suradnika ne ispasti glupi, odgovorni ili krivi. Izbjegavanje pogrešaka tjera nas da «igramo na sigurno» i tako izbjegnemo situacije koje donose rizik i neizvjesnost. **Strah od kazne** koči kreativnosti. Okolina u kojoj se pogreške ne smatraju sredstvom učenja nego povodom da se nekoga kazni ili na njega više, neće biti izvor kreativnosti.

Birokratskom duhu strana je svaka improvizacija, fleksibilnost i nered. Inventivni pojedinci propise i pravila doživljavaju poput **prepreka na atletskoj stazi**. S jedne strane to je dodatni izazov koji valja savladati, a s druge strane one uvelike usporavaju tr-

čanje i utječu na rezultat. Među glavne birokratske kočnice mogu se ubrojiti opterećenost rutinskim poslom, procedura s previše koraka i opsežna papirologija. Detaljno planiranje i precizno definiranje svih zadataka bez slobode da se pokuša raditi drukčije, onemogućit će kreativne ideje. Znete li anegdotu o čovjeku koji se muči tupom pilom ispiliti debelo drvo? Prijatelj ponudi nabrusiti oruđe, no ovaj ga ne sasluša vičući: *Pusti me da radim, što gnjaviš! Vidiš koliko imam posla!* Osobe pretrpane rutinskim zadacima ne stignu zastati i razmisliti o njima, kako bi ih unaprijedile i inovirale.

Nedostatak novca samo je jadni izgovor

Nedostatak resursa često uzrokuje manjak inovacija. Zato većina ljudi najvažnijim ograničenjem kreativnosti smatra novac. Da imamo bolju financijsku podršku, kažu oni, mogli bismo napraviti čuda, no bez novca ne možemo biti inventivni. No nedostatak novca samo je jadni izgovor. Kapitala oduvijek ima više nego sposobnih ljudi i suvislih ideja. Za prave se projekte prije ili kasnije pronađe financijska potpora. Zato su glavna ograničenja kreativnosti (ne)znanje i premalo vremena.

Preuska specijalizacija posljednja je na listi zapreka inova-

cijama. Drugo ime te pojave je «fahidiotizam». Poznati aforizam kaže da je od fah-idiota gori jedino idiot bez faha. No mi živimo u svijetu uske specijalizacije, poduzeća ju traže, a obrazovni sustav ju proizvodi, stvarajući djelatnike čije je znanje usmjereno na poznavanje detalja struke, bez širine i razumijevanja srodnih poslova. Fahidioti teško surađuju u timovima koji stvaraju kreativna rješenja. Inovacije su gotovo uvijek rezultat napora različitih ljudi čiji je cilj ostvariv upravo zbog njihove komplementarnosti, a ne sličnosti.

Kako nastaju izumi s kojima smo počeli ovaj tekst?

Najbolji je savjet: **igrajte se sa svim stvarima oko sebe**. Ako vas to neće naučiti letjeti, barem će vam pokazati kako da trčite brže, skočite više, konstruirate balon, jedrilicu, svemirski brod, ili kupite avionsku kartu. Najbolji šefovi uče iz primjera! Prepoznaju i uzgajaju osobine koje potiču kreativnost kod sebe, suradnika i članova porodice, posebno djece! Znatiželjni su i otvoreni za drukčije ideje! Prepoznaju i uklanjaju zapreke kreativnosti! Stvaraju poticajno okruženje u kojem će se ljudi s idejama osjećati kod kuće i postići globalno uspješne rezultate, poput SMS parkinga i dijagnostičkog medvjedića.

idea

Jedan od zanimljivih oblika negativizma jest želja za prvenstvom, jednako prisutna na poslu, u obitelji ili među prijateljima. Tuđe ideje se doživljavaju kao prijetnja vlastitom ugledu, sposobnostima i samopoštovanju.

MOTIVACIJSKA PREDAVANJA
Afterwork sa Srićom 2014
8 NOVIH IZAZOVA
MODERNOG MANAGEMENTA

Pobjednički timovi • Zadovoljstvo klijenata • Inovativnost i kreativnost u poslovanju • Upravljanje konfliktima • Uspješno donošenje odluka • Kako izbjeći burnout sindrom • Uspješno pregovaranje • Poslovni i osobni sklad

www.velimirsrica.com

Brza provjera učinkovitosti vaše strategije - ništa nije nemoguće!



Strategija je u poslovanju jedna od najeksploatiranih riječi. U dvoranama za sastanke ova krilatica može se čuti gotovo na dnevnoj bazi. Svaki manager i zaposlenik voli reći da je na neki način uključen u strategiju poduzeća. Međutim, strategija se vrlo često greškom brka s ciljevima.

"Postati najveći i najbolji", može zvučati kao uobičajeni izraz za strategiju, no odlučiti da se postane europska ili globalna korporacija, da se poboljša sustav kvalitete, da se uvedu novi proizvodi ili pak da se prodaja poveća za x kuna godišnje - to nije strategija. To su aspiracije koje predstavljaju svrhe ili ciljeve, dok samo **specificiranje ambicije** da se postane najveći i najbolji - **predstavlja strategiju**. Što to globalne rukovoditelje noću drži budnima? Imaju previše nevezanih prioriteta, strategije u koje ne vjeruju i strategije koje ne doprinose tome da njihovo poduzeće razvija ono u čemu je bolje od konkurencije. Ovo je **rezultat ankete Booz&Co**, provedene na više od 3.500 globalnih lidera, uključujući 550 glavnih izvršnih direktora i 325 drugih C-suite direktora. **Najvažniji rezultati koji ukazuju na frustracije tih poslovnih lidera:**

1. UVJERLJIVI STRATEŠKI CILJ

- Ključna svrha: imamo svrhu koja nadilazi samo zarađivanje novca.
- Ambiciozni ciljevi: postavimo zahtjevne ciljeve za budućnost koji su u fokusu svih zaposlenika.
- Razlikovne prednosti: shvaćamo u čemu je vrijednost poslovanja tvrtke i kako s vremenom razviti dodatne prednosti.

2. JASNOĆA U VAŠIM VAŽNIM STVARIMA

- Procjena učinkovitosti: znamo gdje u poslovanju zarađujemo novac – a gdje ne.
- Analiza tržišta: razumijemo naša tržišta, njihov vjerojatan rast, njihovu profitabilnost i njihove ključne trendove i dinamiku.
- Konkurentna pozicija: prepoznamo vlastitu trenutnu konkurentnu poziciju i znamo što trebamo napraviti kako bi u budućnosti uspjeli.
- Organizacijske sposobnosti: cijenimo one vlastite potencijale koji vode ka uspjehu, a prepoznamo one u kojima se javljaju ili su prisutne kritične slabosti.

3. CILJANI PLAN DJELOVANJA

- Usredotočenost na velike stvari: imamo strateški plan usmjeren na velike stvari i mogućnosti koje oblikuju naše dugoročno djelovanje.
- Definiranje strateške namjere: plan će nas dovesti bliže ostvarenju naše glavne svrhe i ciljeva.
- Jasne teme: plan se dijeli na nekoliko glavnih tema s kojima se svatko u svom dijelu poslovanja može uhvatiti u koštac.
- Određivanje prioriteta: naše strateške inicijative temelje se na nekoliko prioriteta koji nas na najbolji način dovode do sadašnjeg i budućeg uspjeha.

4. UČINKOVITA ORGANIZACIJA

- Konzistentno fokusiranje rukovoditelja: strategija predstavlja kontinuirani fokus rukovoditelja i njihove odluke su u skladu s njome.
- Organizacijski angažman: naša strategija shvaćena je u čitavoj organizaciji i naši zaposlenici aktivno podupiru naš smjer djelovanja.
- Donošenje odluka: naši zaposlenici slobodno donose odluke u skladu sa strategijom i smatraju se odgovornima za iste.
- Učinkoviti strateški management: strategijom se upravlja na kontinuiranoj osnovi, to nije vježba za jedan dan.

5. INOVATIVNOST

- Postotak prihoda kompanije od novih proizvoda i usluga.
- Prijelomna točka za nove proizvode i usluge.
- Vrijeme za plasiranje novih proizvoda i usluga.
- Vrijeme potrebno za razvoj i testiranje novih proizvoda ili usluga.

6. USREDOTOČENOST NA KLIJENTE

- Vrijeme potrebno da se na zadovoljavajući način odgovori na pitanje kupca.
- Vrijeme potrebno da se vaš proizvod ili usluga isporuči vašem klijentu.

7. INTERNA KOMUNIKACIJA

- Vrijeme potrebno za donošenje važne strateške odluke.
- Vrijeme potrebno za provedbu neke strateške odluke na samom 'prodajnom mjestu'.
- Vrijeme između periodičke strateške procjene učinkovitosti za različite odjele/jedinice vašeg poduzeća.
- Vrijeme potrebno za izradu godišnjeg budžeta i operativnog plana.

- većina lidera (64%) odgovorila je da je za managere najveća frustracija imati previše konfliktnih prioriteta,

- većina rukovoditelja (54%) odgovorila je da ne vjeruju da će strategije njihovih poduzeća dovesti do uspjeha,

- većina (53%) odgovorila je da su njihovi zaposlenici i klijenti shvatili njihovu strategiju,

- samo jedna trećina (33%) odgovorila je da osjeća kako ključni potencijali njihovog poduzeća u potpunosti podržavaju strategiju,

- samo 21% moglo bi reći da cjelokupno njihovo poslovanje utječe na njihove ključne potencijale,

- samo 20% odgovorilo je da osjeća da njihovo poduzeće ima "pravo na pobjedu" na svim tržištima na kojima se natječe.

Više od pola ispitanika odgovorilo je da su suočeni sa značajnim strateškim izazovima. Čak

56% odgovorilo je da njihovo poduzeće nije izdvojilo sredstva na način koji stvarno podržava strategiju, dok je 55% ispitanika istaknulo da postoje poteškoće u tome da se svakodnevno donošenje odluka uskladi sa strategijom poduzeća.

Koliko je fleksibilna i prilagodljiva vaša organizacija?

Za svako poduzeće **zlatno je pravilo** sljedeće: **biti na oprezu**, biti **proaktivan** te posebno biti **brz**. Ne tako davno Nokia je bila ponosan i snažan tržišni lider u globalnom sektoru mobilne telefonije, međutim zaboravila je taj uspjeh učiniti održivim. Management je postao arogantan, interno fokusiran i defenzivan u svojoj strategiji. Danas smo svjedoci sličnog razvoja u nekim hrvatskim poduzećima koja planiraju graditi proizvodne pogone u inozemstvu kako bi izbjegli EU konkurenciju (CEFTA). Kratkoročni profit za

njih je prevladao nad dugoročnim udjelom na tržištu. To je strategija, a vrijeme će pokazati jesu li ta poduzeća donijela ispravne strateške odluke o tome da ne mijenjaju svoj model poslovanja i svoje inovativne sposobnosti.

Najveći problem za mnoge organizacije je što su još uvijek organizirane na temelju **'staromodnih modela poslovanja'**. Ti su modeli bili prikladni za tržište u 20. stoljeću, a temeljili su se na hijerarhiji i kontroli. Danas se svaka organizacija mora temeljiti na fleksibilnosti, proaktivnosti, suradnji i (re)akciji. Postavlja se pitanje: 'Koliko je vaše poduzeće danas brže i fleksibilnije od konkurencije u usporedbi s razdobljem od prije tri godine?'

7 koraka što učiniti

Nudimo jednostavnu, međutim vrlo učinkovitu i brzu **procjenu (skeniranje)** onoga što odmah možete primijeniti. Ova brza procjena pokazat će u čemu vaša

strategija funkcionira, a u čemu još možete poboljšati stvari. Pokazuje koliko brzo vaše poduzeće može odgovoriti na promjene na tržištu. Koliko temeljita, jasna, učinkovita i prihvatljiva je vaša strategija? **Svaku stavku budućte** s ocjenama od 1 (nismo tako dobri), 2, 3, 4 do 5 (odlični smo).

Nemojte **dijagnosticirati razlike** u pojedinačnom vrednovanju, već budite **otvoreni i kreativni u traženju prilika** i mogućnosti za vaše poduzeće, koje će se nakon toga sigurno i pojaviti. U tom slučaju ostvarit ćete konstruktivnu i ozbiljnu razmjenu mišljenja o tome što treba napraviti za poboljšanje strategije poduzeća.

Možete postavljati i (otvorena) pitanja kao što su: kako naša organizacija može odgovoriti na izazove, kako možemo kreirati inovativnu strategiju, kako možemo stvoriti pobjednički tim za pobjedu konkurencije i druga.

John Lodder

Vrijeme je za OptimaLAN ured!



Ako zastarjela komunikacijska tehnologija i visoki troškovi ulaganja u vlastitu infrastrukturu opterećuju vaše svakodnevno poslovanje, vrijeme je za **OptimaLAN ured**.

OptimaLAN ured je namijenjen svim tvrtkama koje žele **racionalizirati troškove telefoniranja i interneta**, a istovremeno zadržati svu funkcionalnost poslovne komunikacije. On osigurava maksimalnu učinkovitost poslovanja **bez ulaganja u vlastitu kućnu centralu**, bez troškova održavanja i uz **24-satnu tehničku podršku**.

Poslujte moderno, smanjite troškove i uz **OptimaLAN ured** uživajte u poslovnom uspjehu!

mr. sc. Ružica Rašperić, direktorica Turističke zajednice Zagrebačke županije

UHPA

DOMAĆA DESTINACIJA
GODINE 2014/2015.



Izletnička zelena zona relaksacije privlači sve više gostiju

O razvoju turizma Zagrebačke županije govore brojke, koje pokazuju kako i ove godine županija bilježi porast dolazaka od 10% u prvih sedam mjeseci ove godine u odnosu na prošlogodišnje razdoblje. Ova cjelogodišnja izletnička destinacija zasigurno ima mnogo potencijala i turističkih atributa, a više o njima, kao i o daljnjim planovima i promidžbenim akcijama, pitali smo direktoricu Turističke zajednice Zagrebačke županije **Ružicu Rašperić**.

|PS| U kojem smislu se razvijao i poboljšavao turistički potencijal Zagrebačke županije zadnjih godina?

U procesu planiranja razvoja turizma krenuli smo s analizom resursne osnove, jer kao što vam je poznato, o efikasnom korištenju resursa ovisi ekonomska uspješnost turizma. Uzevši u obzir prirodnu baštinu, kulturno-povijesnu baštinu, klimatske uvjete, infrastrukturu, turističke usluge i sadržaje, stvarali smo nove turističke proizvode (manifestacije i događanja, vinske ceste, seoski turizam, aktivni turizam, zdrav-

stveni turizam, vjerski turizam, kulturno-povijesni, tranzitni turizam).

Intenzivnom promidžbom kroz promidžbene kampanje u svim medijima (radio, TV, tisak, internet) uspjeli smo stvoriti imidž županije kao cjelogodišnje izletničke destinacije sa svim njenim komparativnim prednostima.

Uložili smo velike napore u:

- razvoj adekvatne infrastrukture: ceste, postavljanje znakova, smeđa turistička signalizacija, info ploče, parkirališta, informacije posjetiteljima, hortikulturalna uređenja;

- razvoj turističkih projekata na strateškim lokacijama;

- omogućavanje potpora i kredita za započinjanje poslovanja i nadogradnju turističkih objekata, potpore turističkim agencijama za dovođenje novih gostiju;

- porezne poticaje kako bi se privukli razvojni poduzetnici, a sve to sa ciljem stvaranja mini sezone za svako od turističkih odredišta županije, animiranje regionalne potražnje, te poticanje ponovnih posjeta i dodatne potrošnje. Tako proteklih godina bilježimo stalan porast dolazaka i noćenja gostiju, u 2013. godini bilježimo porast dolazaka za 9%, a noćenja za 11% u odnosu na godinu prije.

[PS] Sezona se bliži kraju, možete li napraviti osvrt na sezonu ljeta 2014., ali i na period od početka godine do danas?

Kao što je poznato, Zagrebačka županija je zelena zona relaksacije oko Zagreba. Radi se o području koje se prostire na površini od oko 3.000 km² te okružuje Zagreb u radijusu od 50 km. Privlači svoje goste većim dijelom čistom netaknutom prirodom (2 parka prirode) te vrijednom i dobro očuvanom kulturnom baštinom.

Zagrebačka županija je cjelogodišnja destinacija koja je početkom godine bilježila spori rast dolazaka i noćenja, u ljetnim mjesecima je došlo do povećanja,

tako da za sedam mjeseci 2014. bilježimo porast dolazaka od 10% i noćenja 1% u odnosu na 2013. godinu.

[PS] Domaća destinacija godine 2014./2015., prema izboru Udruge hrvatskih putničkih agencija (UHPA) je Zagrebačka županija. Što očekujete od potpisivanja ugovora o marketinškoj suradnji TZŽŽ i UHPA-e?

Intenzivnom suradnjom s turističkim agencijama nastojat ćemo stvoriti sustav komunikacije u kojem će se ključne vrijednosti konzistentno promovirati i prepoznavati u cilju još boljeg turističkog razvoja destinacije. Cilj destinacijskog menadžmenta je povezivanje svih sudionika turističkog prometa pa će ovakva suradnja rezultirati povećanim aktivnostima, kao što su dodatna promocija na domaćim i ino tržištima, dodatne edukacije, održavanje posebnih prezentacija, a sve u cilju stvaranja novih proizvoda.

[PS] Sustav turističkih zajednica Zagrebačke županije broji ukupno 9 TZ gradova, 3 TZ općina i 1 TZ područja. Kakva je vaša suradnja? Po rezultatima koje bilježite kao TZ Županija reklo bi se da ste dobar tim.

Suradnja Turističke zajednice Zagrebačke županije i sustava turističkih zajednica je kontinuirano dobra. Održavamo redovite dvomjesečne koordinacije sa temama unapređenja proizvoda i razvoja destinacije. Nekada smo bili fokusirani na dovođenje turista, a danas u svijetu sve veće konkurencije postavlja se pitanje kako gostima „isporučiti“ obećano kroz promocijske poruke. Kako bismo u tome uspjeli, nužno je uspostaviti dobru komunikaciju te koor-

dinaciju između različitih interesnih skupina (javni sektor, privatni sektor, lokalno stanovništvo i samih turista) koje imaju utjecaj na razvoj turizma. Isto tako, važno je i poticati ih na aktivno sudjelovanje u promišljanju turističkog proizvoda.

[PS] Turizam Zagrebačke županije profilirao se kao izletnički turizam. Nastavljate li na pojačavanju svojih aktivnosti za privlačenje turista koji preferiraju ovaj vid turizma ili planirate uvoditi neke novine u ponudu?

Turizam Zagrebačke županije profilirao se kao izletnički. Naši glavni aduti su uz prirodnu i kulturnu baštinu, svakako seoska domaćinstva, vinske ceste, biciklizam, rekreacijski i pustolovni turizam. Najveći potencijal vidim u popularizaciji proizvoda u ruralnom prostoru i ideji boravka na selu, tj. prirodi. I trendovi inozemne turističke potrošnje bilježe porast za odmorom u prirodnoj sredini. Zbog toga smo povećali promociju turističkih proizvoda u ruralnom prostoru.

[PS] Svojevremeno ste izjavili za Poslovni savjetnik da bi raznolik i bogatu kulturnu ponudu Zagrebačke županije trebalo učiniti atraktivnijom stvaranjem kulturnog turističkog proizvoda koji bi bio jedinstven, zanimljiv i maštovit, kako bi privukao što više posjetitelja. Do kuda se stiglo?

S ponosom mogu istaknuti da u županiji bilježimo i porast broja događanja kojih sada brojimo već blizu 300, a kojima je ispunjena cijela godina. Mnoge od njih su kulturno-tradicijske. Jedna

Nekada smo bili fokusirani na dovođenje turista, a danas u svijetu sve veće konkurencije postavlja se pitanje kako gostima „isporučiti“ obećano kroz promocijske poruke. Kako bismo u tome uspjeli, nužno je uspostaviti dobru komunikaciju te koordinaciju između različitih interesnih skupina.

od novijih je Legendfest, koji se održava u svibnju, u dvorcu Lukavcu u Velikoj Gorici. To je festival narodnih priča, legenda i mitova Zagrebačke županije. U trajanju od tri dana svojom je maštovitosti i bogatim programom pobudio veliku pažnju i interes kako lokalnog stanovništva tako i posjetitelja. Osim toga, upravo je u izradi brošura i mobilna aplikacija „Kulturna baština Zagrebačke županije“.

[PS] Je li se ulaskom Hrvatske u EU povećao broj stranih gostiju?

Bilježimo porast stranih dolazaka za 14% i noćenja za 10%, a zemlje iz koje turisti najviše dolaze su: Njemačka, Bugarska, Poljska, Italija i drugih.

[PS] Kakvi su vam planovi do kraja ove, ali i za iduću godinu?

Turistička zajednica Zagrebačke županije će i u narednom razdoblju raditi na unapređenju, očuvanju i promociji svih elemenata turističkog proizvoda Zagrebačke županije, te poticati i pomagati razvoj turizma u Županiji, ali istovremeno i njenim gradovima i općinama. Osim toga će i pojačati aktivnosti koordinacijske funkcije i suradnje s nižim i višim ustrojem i svim pravnim i fizičkim osobama neposredno ili posredno uključenim u turizam županije, ali i pružanje stručne i svake druge moguće pomoći istima.

Zlata Radović

Turistička zajednica Zagrebačke županije će i u narednom razdoblju raditi na unapređenju, očuvanju i promociji svih elemenata turističkog proizvoda Zagrebačke županije. Glavni aduti su uz prirodnu i kulturnu baštinu, seoska domaćinstva, vinske ceste, biciklizam, rekreacijski i pustolovni turizam.



STANJE NA TRŽIŠTU ELEKTRIČNE ENERGIJE

PREŽIVJETI NA HRVATSKOM TRŽIŠTU ELEKTRIČNE ENERGIJE

Stvaranjem uvjeta za liberalizaciju tržišta električnom energijom, na hrvatsko tržište su ušli novi opskrbljivači - prvo na tržište opskrbe za velike potrošače – i unijeli dinamiku i promjene. Prošlogodišnjim ulaskom alternativnih opskrbljivača na tržište opskrbom električne energije kućanstava i malih poduzeća dolazi do novog pozitivnog pomaka - smanjenja cijena. Međutim, unatoč sazrijevanju i razvoju tržišta alternativni opskrbljivači se i dalje susreću s nizom problema.

Tržište električne energije u Hrvatskoj liberalizirano je 2008. godine, a prošlogodišnji ulazak dva velika igrača, slovenske tvrtke GEN-I i njemačke tvrtke RWE Energija, na tržište opskrbe električnom energijom kućanstava i malih poduzetnika u Hrvatskoj, dodatno je doprinijelo razvoju tržišta. Cijene električne energije za kućanstva i mala poduzeća tako su smanjenje i do 10 posto na području opskrbe električnom

energijom kućanstava, a za mala poduzeća u nekim slučajevima došlo je do smanjenja cijena i do 30 posto.

Međutim, komplicirane procedure, nemogućnost izdavanja jedinstvenog računa, cijena energija uravnoteženja samo su neki od problema s kojima se susreću alternativni opskrbljivači, što u konačnici ima utjecaj i na cijenu koju plaćaju krajnji korisnici.

O izazovima s kojima se susreću alternativni opskrbljivači električne energije razgovarali smo s, dr. Dejanom Paravanom, izvršnim direktorom za nabavu električne energije u tvrtki GEN-I: „Glavni problemi, na koje upozoravamo najmanje godinu dana, a na pojedine i više od 3 godine, su nemogućnost izdavanja jedinstvenog računa (da se energija i mrežarina nalaze na jednom računu), netransparentnost prodaje „zelene“ energije te cijena energija uravnoteženja“. Riječ je o stavkama koje ponajviše uzrokuju potnutnju kod samih korisnika, ali i povećavaju cijenu usluge.

Zašto jednostavno kad može komplicirano?

Zakonodavac priprema dopune i izmjene postojećeg zakona o tržištu električne energije koji je donesen 2013. godine, no od nužnih podzakonskih akata, kaže Paravan, nisu doneseni novi „Opći uvjeti promjene opskrbljivača“ niti „Metodologija promjene opskrbljivača“. „Nepostojanje navedenih dokumenata za sobom povlači nepotpisivanje ugovora o međusobnoj suradnji između opskrbljivača i HEP-a, a nepotpisivanje međusobnog ugovora onemogućuje izdavanje „Jedinstvenog računa“ za opskrbu električnom energijom i pripadajuće mrežarine“, pojašnjava.

Naime, prelaskom na novog opskrbljivača električnom energijom, na kućnu adresu vam i dalje stižu dva računa: onaj od HEP-a za naknadu korištenja prijenosne

i distribucijske mreže (tzv. mrežarina) te onaj od vašeg novog opskrbljivača za potrošenu količinu energije. Razlog zašto se HEP-ova konkurencija buni protiv nejedinstvenog računa jesu nejasnoće koje nastaju pri prelasku, drugim riječima kupci ne znaju zašto i što kome plaćaju.

Drugi problem domaćeg tržišta vezan je uz „zelenu“ energiju. HROTE (Hrvatski operator tržišta energije) „zelenu“ energiju koju otkupljuje od proizvođača iz obnovljivih izvora, prodaje svim opskrbljivačima, razmjerno tržišnim udjelima, po cijenama 60 do 65 posto višima od tržišnih. Na taj način su, pojašnjava Paravan, opskrbljivači natjerani povećati cijenu energije krajnjim kupcima, a poanta je da kupci budu točno informirani što kupuju i po kojoj cijeni. Ovo posebno vrijedi za kupce iz kategorije poduzetnika koji najvećim dijelom i koriste „zelenu“ energiju. Paravan upozorava i na netransparentnost sustava energije uravnoteženja u Hrvatskoj. Da pojasnimo, energija uravnoteženja jest električna energija



„Hrvatska je jedna od rijetkih zemalja u Europi koja ne zna svoje stvarne troškove energije uravnoteženja, a posebno zabrinjava zastarjeli način na koji HEP i HOPS operativno provode uravnoteženje sustava“, kaže Paravan.

potrebna za pokrivanje razlike između stvarno isporučene ili preuzete te električne energije iz ugovornog rasporeda sudionika na tržištu električne energije. Ona ima svoju cijenu, veću od osnovne cijene električne energije, i u konačnici je mora platiti onaj koji je uzrokovao potrebu za njom. Cilj naplate troškova energije uravnoteženja jest poticati tržišne sudi-

onike, odgovorne za odstupanje, na što točnije planiranje krivulje opterećenja/proizvodnje. „Godinu dana nakon restrukturiranja sistemskog operatora prienosnog sustava (HOPS), Hrvatska energetska regulatorna agencija (HERA) još uvijek od HOPS-a ne dobiva podatke kolika je cijena uravnoteženja elektroenergetskog sustava. Ako izračunamo iz troškova koje mi kao opskrbljivač plaćamo (a na kraju to plate krajnji potrošači), uravnoteženje sustava u RH puno je skuplje od troškova uravnoteženja u drugim zemljama EU, a ne postoji ni jedan razlog zašto bi troškovi bili toliko veliki“, tvrdi Paravan te dodaje da se na tom području događaju pozitivne korekcije, ali jako polako.

Poduzetnici na udaru

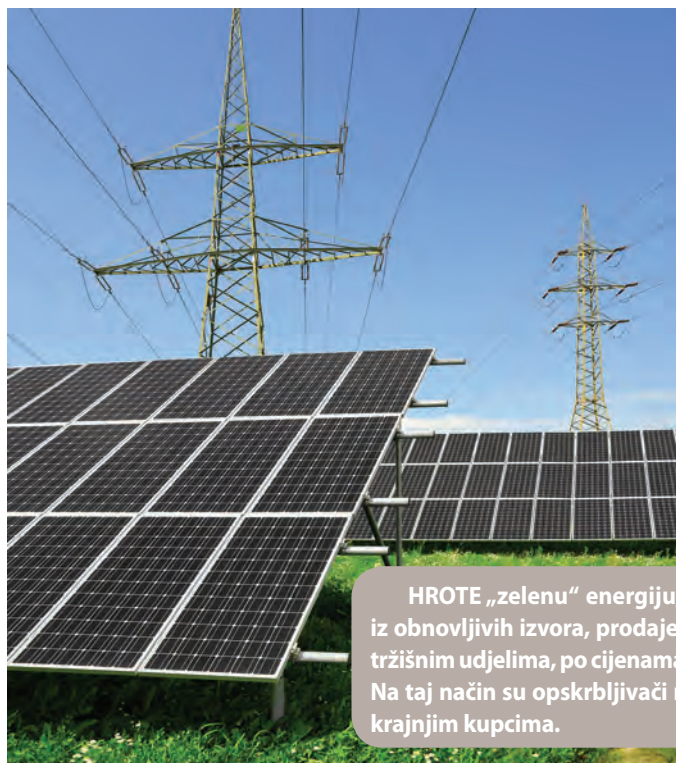
Na sve ovo od 1. srpnja ove godine primjenjuju se i nove tarife za kupce kategorije poduzetništva određene prema Metodologiji za određivanje iznosa tarifnih stavki za zajamčenu op-

skrbu električnom energijom. Riječ je o odredbi HEP-a primjenjivoj na poduzetnike koji do tog datuma nisu odabrali opskrbljivača već nastavljaju koristiti uslugu zajamčene opskrbe HEP-a, a na taj način poduzetnicima se troškovi električne energije mogu povećati i do 50 posto iznad tržišnih cijena. Iz HEP-a su svojedobno poručili da cijena struje u zajamčenoj opskrbi mora biti viša od one na tržištu jer oni svoje kupce, niti trenutak njihovog prelaska na zajamčenu opskrbu, ne biraju pa ne mogu niti unaprijed planirati količine električne energije za nabavku, odnosno energija se ponekad mora nabaviti i na dnevnoj bazi. Rast tarifa, tvrde, ovisi o snazi i količini energije koju određeni poduzetnik troši, a najavili su kako je moguće da kod nekih cijene i padnu. Tarifne stavke kod pojedinih su se kategorija povisile i do 50 posto, dok su naknade za mjernu uslugu smanjene.


Tržište sazrijeva, ali nedovoljno brzo

GEN-I trenutno drži 6,5 posto ukupnog hrvatskog tržišta opskrbe električnom energijom. Od lipnja 2013. godine, kada je pod robnom markom „Jeftina struja“ predstavljena ponuda za kućanstva i male poduzetnike, do 2. rujna 2014. potpisano je 21.712 ugovora (od čega 18.029 kućanstava i 3.683 malih poduzetnika). Najveću količinu energije isporučuju kupcima iz kategorije poslovnih korisnika.

Unatoč problemima Paravan kaže da tržište sazrijeva u svakom pogledu, ali da su nezadovoljni brzinom kojom se situacija mijenja na bolje. „Smatramo da ne postoje opravdani razlozi za ovoliko kašnjenje u donošenju neophodne podzakonske regulative. Kada pravila nisu jasna i nediskriminatorna, onda to nikad nije dobro za razvoj tržišta, a na kraju ni za krajnje kupce“, zaključuje.



HROTE „zelenu“ energiju, koju otkupljuje od proizvođača iz obnovljivih izvora, prodaje svim opskrbljivačima, razmjerno tržišnim udjelima, po cijenama 60 do 65 posto višima od tržišnih. Na taj način su opskrbljivači natjerani povećati cijenu energije krajnjim kupcima.



Certifikat poslovne izvrsnosti -
najviša ocjena poslovnog subjekta



Pripadate li i Vi klubu najboljih?
Provjerite na aaa.bisnode.hr



Vedran
Kraljeta

Što kada nema željenog, planiranog broja kupaca i prometa?



PITANJE: Zamislila sam, pokrenula i razvila svoje poduzeće i trgovački biznis (voće i povrće). Razvedena sam i imam fizički hendikepiranog odraslog sina. Kako sam već u godinama, i sebe sam uglavnom financijski osigurala, odlučila sam pokrenuti lokalnu pekara u kojoj bi zaposlila i financijski osigurala svog sina. Danas, godinu dana nakon pokretanja, moja pekara broji pet zaposlenika, od čega dvije žene u prodaji i pripremi, dva pekara i mog sina kao pomoćnog radnika. Ja vodim cijeli posao. Međutim, pekari ne ide dobro, iako nam je proizvodni program jednako kvalitetan i po lepezi pekarskih proizvoda i cijenama sličan okolnim pekarama. Lokacijski smo dobro postavljeni u manjoj gradskoj četvrti, a u blizini se nalazi javni parking. Najbliža pekarska konkurencija je udaljena oko 500 metara, a dućan s prehrambenim potrepštinama je 100 metara bliže. Po mojoj ocjeni ima dovoljno kupaca i za njih i za nas. Pa ipak u pekari još uvijek više trošim nego što prihodujemo. Obje zaposlenice sam osobno izabrala i uvježbala u susretljivosti i dobrom prodajnom ponašanju. Lokal je funkcionalan, svijetao i pristojno opremljen i uređen sa svjetlećim reklamnim panoom na zgradi koji ga čini vidljivijim. Plaće su na uobičajenoj razini u ovoj branši. Međutim, nismo postigli željeni planirani broj kupaca i prometa, pa i dalje ulažem u održavanje njegovog poslovanja. Što učiniti da popravim situaciju?

M. J., Osijek

ODGOVOR: Uvažavajući vaše ocjene, za konkretniji odgovor ipak nedostaju još neke važne informacije. Primjerice: o kvaliteti i cjenovnoj konkurentnosti vaših dobavljača, o motiviranosti vašeg prodajnog osoblja, o dnevnom rasporedu korištenja proizvodnih kapaciteta i usklađenosti s potrebama kupaca. Pod pretpostavkom da je to sve u redu, onda rješenja vaše situacije treba potražiti u domeni traženja sklada između obiteljskog i poslovnog sustava i odnosa. Pod tim prvenstveno po vašim riječima nalazim da postoji velika mogućnost postojanja prepreke poslovnom uspjehu u postavljanju neadekvatnog usmjerenja vašeg poslovnog sustava (pekare). On je zamišljen prije svega u funkciji rješavanja potreba vašeg sina, a ne prioritarno kupaca pekarskih proizvoda koji zapravo svojim ponašanjem određuju hoće li pekara uspjeti i preživjeti (pa i rasti) ili ne.

Sistemske poslovne konstelacije

Uvidi iz radu sa sistemskim poslovnim konstelacijama (metoda za otkrivanje, mapiranje i rješavanje loših skrivenih dinamika odnosa i ponašanja u ljudskim zajednicama poput obitelji, organizacije, poslovnog sustava, timova i sl. - uz njezinu pomoć se rješavaju zapreke uspjehu izazvane nepoštovanjem sila koje održavaju cjelovitost sustava, poštovanje prirodne starosne hijerarhije i poravnanje davanja

i primanja unutar i van sustava) na dijagnosticiranju i rješavanju poslovnih odnosa između kupaca i proizvođača pokazuju da u ovakvim slučajevima može doći do kršenja (a) težnje za uravnoteženjem davanja i uzimanja koji je u osnovi svake uspješne trgovine, te (b) hijerarhijskog poretka poslovnog sistema. Grubo rečeno, zašto bi ja kao kupac ponajprije pomagao nekome da bi tek nakon toga zadovoljio svoje potrebe (osim ako nisam pomagač jer mi je to najvažnije). Tko je ovdje na prvom mjestu: vaš sin ili ja kupac? Ako je to vaš sin, onda ja idem tamo gdje me cijene više! Ili još grublje, da li me uopće vidite? Bez obzira na vašu dobru lokaciju, uređenost lokala, bogatu paletu pekarskih proizvoda, cijene i kapacitete. Zato mi se u potvrdu ovoga čini važno i indikativno što ste zamijetili da niste ostvarili planirani broj kupaca i prihode od prometa, iako imate druge preduvjete za to, a konkurencija radi i čini se ima uspjeha.

Razgraničenje obiteljskog biznisa od obitelji

I po pisanju utemeljitelja 'učehćih organizacija' Petera Sengea i drugih, utemeljitelj biznisa svojim stavom i vrijednostima na svjesnoj, a još snažnije nesvjesnoj razini daje pečat i diktira ponaša-

nje cijelog njegovog poslovnog sustava. Radi toga što je snažan utjecaj nesvjesnog, teško je otkriti ove skrivene dinamike ponašanja i korigirati ih. Pogotovo ako je u strukturi vođenja biznisa kroz misiju i viziju napisano ono što po managerskoj teoriji školski treba, ali se u stvarnosti ne čini. Ovdje postoji vjerojatnost da nije u dovoljnoj mjeri učinjeno razgraničenje obiteljskog biznisa od obitelji, na način da se obiteljski biznis vodi kao biznis, i u tom okviru postavi realna struktura upravljanja. To se naravno može provjeriti odgovarajućim anketiranjem (ne)kupaca, što traži više vremena, novca i vjerojatno suradnje vanjskih stručnjaka, ali ne rješava potrebu promjene stava utemeljitelja. U tome dijelu mogu pomoći stručnjaci koji se bave ljudima i tehnologijama njihovog mijenjanja. Po jednostavnosti otkrivanja i provjere dinamika koje utječu na ponašanje i uspjeh oba sistema (i obiteljski: vlasnica – sin, i poslovni: pekara – kupci), po učinkovitosti uvođenja promjena odnosa (dobra rješenja za sve), te po kratkom vremenu za izvedbu i niskim troškovima upotrebe, u ovom području danas prednjače sistemske poslovne konstelacije koje je razvio Nijemac Bert Hellinger i drugi, a uspješno se prakticiraju i u Hrvatskoj.

IMATE POSLOVNU SITUACIJU ZA KOJU NISTE SIGURNI KAKO JE RIJEŠITI? NA NAJZANIMLJIVIJE POSLOVNE IZAZOVE IZ OBITELJSKOG PODUZETNIŠTVA NAŠ AUTOR VEDRAN KRALJETA DAT ĆE VAM ODGOVOR. E-mail: info@poslovni-savjetnik.com

pratite nas NA DRUŠTVENIM MREŽAMA



PoslovniSavjetnikFan



@PoslovniS



poslovnisavjetnik

**Poslovna ideja
dolazi uz prave
savjete
- ma gdje bili!**



Mladen
Jančić

POSTANITE BOLJI PREGOVARAČ – 33. dio

PREGOVARANJE SA SAMIM SOBOM – II. DIO

Kada ste posljednji put pregovarali sa samim sobom? U prošlom nastavku su spomenuta sva novogodišnja obećanja («New Year's Resolutions») koje si dajemo – da ćemo npr. prestati pušiti, izgubiti koju kilu, pročitati više knjiga ili jednostavno provesti više vremena sa svojim bližnjima.

Koliko se takvih obećanja na kraju i ispuni- lo? Vjerojatno ne mnogo. U nastavku teksta ću pokušati dati primjere kako u tome i uspjeti, ili barem u nešto većoj mjeri. Na kraju – stvar je ipak u rukama pojedinca.

Iako na prvu ruku pitanje može zvučati čudno – koliko pregovarate sa samim sobom – u stvari i nije, jer se to u praksi dešava veoma često.

3 OSNOVNA PRAVILA

Kojih pravila bi se u takvim situacijama trebali pokušati držati? Tri su osnovna pitanja, a ujedno i pravila.

1. Koji su vaši stvarni interesi prilikom pregovaranja sa samim sobom?

I koliko se stvarno usmjeravamo prema njihovom ispunjenju – npr. ako se vratimo novogodišnjim obećanjima koje si dajemo, i npr. ako

je jedno od njih da ćete pokušati uspjeti smršaviti 5 kg u narednoj godini, da li je to zbog toga što želite izgledati ljepše, biti zdraviji, imati više energije ili je u pitanju oklada s prijateljem – tko može više smršaviti u kraćem roku? Ako ste iz mnoštva interesa izabrali jedan, za vas najvažniji, i ako se samo njega držite – veće su šanse za uspjeh.

2. Kako doći do stvarnog cilja bez velikih trzavica?

Ako priču prebacimo na poslovno pregovaranje, najbolji način da uvjerite drugu stranu da prihvati vaše prijedloge je da sami prijedlozi budu u okviru njihovih postojećih planova, tako da prijedlozi/promjene za njih ne predstavljaju dramatične promjene. Ako se vratimo na novogodišnja obećanja, pokušajte uskladiti stvari koje želite promijeniti sa stvarima koje već radite, tako da ne predstavljaju ogromnu promjenu u vašem životu. Na primjeru obećanja za mršavljenje, to bi značilo da pokušate izgubiti pola kilograma tjedno smanjujući pomalo postojeće obroke, a ne 10 kg mjesečno tako što ćete kompletno promijeniti način ishrane (npr. jesti samo žitarice).

3. Koliko često idete na svoj «balkon» i što točno tamo radite?

Otidite na svoj «balkon» i razmislite o stvari- ma koje radite. To je vjerojatno i najvažnija stvar – distancirati se od postojećih navika i razmi- sliti koliko u stvari dobivate/gubite s njihovom promjenom. Ako je obećanje koje ste si dali ve-

zano za prestanak puše- nja, te ste se u prvih šest dana uspjeti držati «obe- ćanja», onda je odustaja- nje, tj. vraćanje na staro (pušenje) u stvari nena- doknadivi gubitak šest dana života. Ako na taj način, s našeg «balkona» promatramo stvari i do- gađaje, onda je puno iz- vjesnije da će se planira- ne promjene i ostvariti.

AngloAdria
MANAGEMENT CONSULTING

Trening programi:

- poslovno pregovaranje
- prodaja
- leadership
- osobni razvoj
- key account management
- train the trainer

Ulica grada Vukovara 284, Poslovni centar Almeria, Zagreb
Informacije: 01 551 0200 ili www.anglo-adria.com



Događanja koja se pamte u

FALKENSTEINER Hotelu & Spa Iadera

Osim odmora u „zelenom“ resortu, konferencijski centar u Falkensteiner Hotelu & Spa Iadera domaćin je raznim vrstama poslovnih događanja, od konferencija, insentiva, seminara do većih skupova.

Jedinstveni sklad vrhunske tehnologije i ekološkog principa čine poslovna događanja jedinstvenim iskustvom za sve sudionike. Zahvaljujući suvremenom konceptu uređenja s vlastitim odvojenim ulazom, recepcijom s garderobom, predvorjem i poslovnim centrom, konferencijski centar predstavlja zasebnu cjelinu koja sudionicima omogućava mir potreban za sve vrste poslovnih susreta.

MODERAN KONFERENCIJSKI CENTAR

Konferencijski centar koji se prostire na 600 m² obuhvaća sedam inovativno opremljenih konferencijskih dvorana koje se mogu spajati i razdvajati prema potrebama organizatora. Iz susjednog predvorja se može direktno izaći na terasu Sotto Voce Lounge Bara. Poslovni centar je u potpunosti opremljen računalima i priključkom za internet, pisačima, telefonima i fax uređajem. Raspored prostorija konferencijskog centra pruža fleksibilnost u kombiniranju prostora ovisno o potrebama organizatora, od malih intimnih sastanaka do događanja za najviše 200 sudionika. Prostorije su klimatizirane i zvučno izolirane, te se mogu pohvaliti vrhunskom audio-vizualnom opremom za konferencije i prezentacije.

„Dogovaranje velikih, uspješnih sastanaka i konferencija sastavni je dio onoga što volimo raditi. Možemo organizirati sve kako bismo boravak poslovnih gostiju učinili nezaboravnim: od opuštajućih zabava nakon posla, posebnih spa tretmana za partnere i grupe, do uzbudljivih izleta u prekrasnu prirodu u okolici resorta. Izuzetan položaj hotela na samoj jadranskoj obali i nevjerojatna veličina resorta pruža jedinstvenu lokaciju za profesionalno snimanje reklama i modnih editorijala te posebno za lansiranje i prezentaciju međunarodnih automobilskih marki,“ rekao je **Georg Unterkircher**, generalni menadžer resorta Punta Skala.



Georg Unterkircher, generalni menadžer resorta Punta Skala

Možemo organizirati sve kako bismo boravak poslovnih gostiju učinili nezaboravnim: od opuštajućih zabava nakon posla, posebnih spa tretmana za partnere i grupe, do uzbudljivih izleta u prekrasnu prirodu u okolici resorta.



Smješten na poluotoku Punta Skala, nedaleko prekrasnog antičkog grada Zadra, luksuzni Falkensteiner Hotel & Spa Iadera član je međunarodnog renomiranog hotelskog udruženja The Leading Hotels of the World. Nadahnjujuća arhitektura, nenadmašan dizajn, savršeni wellness doživljaj, prvoklasna usluga, vrhunska alpsko-jadranska kuhinja i mediteranski šarm pružaju ekskluzivnu oazu za odmor koja postavlja nove standarde na principu visokih ekoloških načela.

NEBROJENE MOGUĆNOSTI ZA ZABAVU

Punta Skala nalazi se u neposrednoj blizini Zadra i Nina te nacionalnih parkova poput slapova Krke, Plitvičkih jezera, Paklenice, Velebita i Kornata, što omogućuje nebrojene mogućnosti za zabavu, izlete, organizaciju team buildinga i širok spektar aktivnosti: off roada, istraživanja špilja, trekkinga, kanuinga i raftinga te uživanje u sjajnoj dalmatinskoj kuhinji i domaćem vinu.

Konferencijski centar predstavlja zasebnu cjelinu koja sudionicima omogućava mir potreban za sve vrste poslovnih susreta.



KOREKTIVNA POV RATNA INFORMACIJA (1.dio)



Petar
Majstrovic

Postoji jako puno pravila, savjeta i definicija vezano za tematiku *feedbacka*, postoje i stanovita razmimoilaženja autora poslovne literature, pa čak i zbunjujuće kontradiktornosti oko toga što je povratna informacija i kako je dati. Stoga, za početak, razjasnimo termin jednom dobrom definicijom koja kaže: **Feedback je informacija data u sadašnjosti, o ponašanju u prošlosti, s ciljem unapređenja tog ponašanja u budućnosti.** Takva informacija je opisna, utemeljena na činjenicama i što je posebno važno nije osuđujuća. Ljepota *feedbacka* je u njegovoj jednostavnosti, gotovo univerzalnoj primjenjivosti i nezahtjevnosti u smislu vremenskih resursa. Informirati zaposlenika o njegovom ponašanju na poslu možemo u gotovo svim situacijama, u radnom prostoru, na usputnim mjestima kao što je kafić ili automobil, u formi dužih strukturiranih razgovora ili u nekoliko rečenica.

Motiv lidera za davanje povratne informacije

Cilj i motiv davatelja *feedbacka* je unapređenje ponašanja primatelja *feedbacka*. Pod „ponašanjem“ se misli na bilo koju aktivnost koju primatelj poduzima u cilju obavljanja svojih radnih zadataka. Naročito je važno da davatelj *feedbacka* taj cilj nikada ne izgubi iz vida. Ovo ističem jer nije rijetkost da se povratna informacija zaposlenicima daje i iz drugih, ne tako „plemenitih“ razloga. Neki manageri ga koriste samo da bi dali zaposlenicima do znanja da ne rade dobro svoj posao. Ponekad ga, zbog nedostatka samokontrole i pod navalom stresa, koriste i za osobni „obračun“. Tada će svojim zaposlenicima napokon reći „pravu istinu“ o njihovom ponašanju, „sve ono što

Korektivna povratna informacija jedan je od najboljih vodstvenih alata namijenjen prvenstveno razvoju poslovnih kompetencija zaposlenika. Ipak, organizacijska praksa nam govori da liderima razvoj nije uvijek motiv. Što je ispravan motiv i ako već moramo kritizirati, kako to učiniti?

zaslužuju“ i „ono što su im prešućivali dugo, ali više ne mogu“. To preušućivanje je ustvari svojevrsna pasivnost managera gdje oni izbjegavaju suočiti zaposlenike sa istinom. Kada zbog te pasivnosti sve nakupljene negativnosti u njima eksplodiraju i transformiraju se u agresivnost, dogodit će se sve drugo samo ne povratna informacija o kojoj govorimo. Nakon takvih „obračuna“ realno je očekivati da će jaz između davatelja i primatelja biti produbljen i da će primatelj biti pretvoren u više ili manje prikrivenog, ali sigurnog „neprijatelja“.

Iako sadržaj kritike koji je u takvoj atmosferi izrečen može biti točan, kao takav postaje primatelju manje bitan, jer on pamti prvenstveno loš način ophođenja. **Ako je točno da je 90% istine u onom kako kažemo, a samo 10% u onom što kažemo, onda je to ovakvim situacijama.**

Ako zaposleniku damo točne, ali neadekvatno uobičajene informacije o njegovom ponašanju, ili što je još gore dozu agresivnosti, ciljano unapređenje ponašanja će vjerojatno izostati, ili će se dogoditi pod prisilom. Međutim, prisiljavanje najčešće nije najbolje rješenje (osim ako ne želimo nekog „izgurati“ iz poduzeća). Ono stvara neprijateljski raspoložene suradnike. Takvi su ljudi često demotivirani i s njima ne možemo ostvariti željene rezultate na dugi rok. Logično je očekivati da će ambiciozni i za osobni razvoj

zainteresirani zaposlenici potražiti drugačije raspoložene kompanije i lidere, koji će im omogućiti osobni razvoj, ali bez prisiljavanja. Iznimke mogu biti neambiciozni, nezainteresirani zaposlenici, kao i oni koji nemaju kamo ili ne žele otići. Zarobljeni u svojoj pasivnosti ili suočeni s nemogućnošću izbora, takvi ljudi pristaju na sve. Na kraju se postavlja pitanje je li to profil zaposlenika koji nam može donijeti željeni rezultat.

Kreiranje organizacijske kulture za davanje i primanje povratne informacije

Svaki zaposlenik kojem je stalo da svoj posao radi na višoj razini profesionalnosti (samo takve u konačnici i trebamo) bit će zainteresiran za primanje i davanje povratne informacije. Takvi zaposlenici su spremni preuzeti veliki dio odgovornosti za svoj osobni razvoj i pristaju pomoći kod razvoja drugih. Osim toga, takvi zaposlenici bit će radoznali da saznaju više o kvaliteti svog rada, pa ih treba motivirati da češće potraže mišljenje o svom performansu,

kako od kolega, tako i od voditelja. Kompanije koje uspiju stvoriti atmosferu u kojoj se *feedback* tretira kao poklon davatelja od kojeg profitira i zaposlenik i organizacija, mogu napraviti čuda na području razvoja kompetencija.

Pokušajmo zamisliti situaciju gdje zaposlenik uoči prezentacije kaže voditelju: „Prati molim te kako izgledam i što govorim. Želim da mi poslije daš povratnu informaciju.“ Ili situaciju u maloprodaji gdje prodavač kaže kolegi: „Evo ulazi kupac, pokušat ću primijeniti ono što smo vježbali na treningu. Prati molim te, pa ćeš mi reći što trebam popraviti.“ Kultura davanja i primanja povratne informacije u dijelu organizacija postoji, ali bi se na operativnim razinama mogla bolje osmisliti i češće koristiti. Najčešći razlog je nedostatak metodologije i vremenskih resursa, što se uz adekvatan trening može premostiti. **Najbolje organizacije stvaraju atmosferu u kojoj je *feedback* omiljen i često konzumiran alat.** Kako kaže popularni autor vodstvene literature Ken Blanchard: **Feedback je šampionima i doručak, i ručak, i večera.**

U sljedećem nastavku donosimo praktični vodič za davanje i primanje povratne informacije i najčešće greške koje se događaju u praksi.



BEST PRACTICE HR
business training and consulting
Programi za razvoj vodstvenih kompetencija
091/3873-088, 01/3873-088, www.bestpractice.hr

ORGANIZIRATE KONGRES? Nazovite nas!



Plava laguna - Laguna Poreč jedno je od najvećih ugostiteljsko-turističkih poduzeća u Hrvatskoj. Ima 13 hotela (6 hotela sa 4****, među kojima je i hotel Bonavia u Rijeci, 6 hotela s 3*** i 1 hotel s 2**), 4 apartmanska naselja i 4 kampa s ukupnim smještajnim kapacitetom za 22 000 gostiju.

Naših 13 hotela raspolaže konferencijskim dvoranama i dvoranama za sastanke kapaciteta od 10 do 600 sjedećih mjesta te pripadajućom audiovizualnom i ostalom opremom. U njima ćete naći sve što vam je potrebno za profesionalnu organizaciju poslovnih događanja, a ugodna mediteranska klima i prirodno okruženje osigurat će vam potreban mir i udobnost.

Spoj ugodnog s korisnim – možda je upravo to srž poruke i cilj naše ponude za organizaciju kongresa, seminara, radnih sastanaka, simpozija, prezentacija, sportskih događanja, vjenčanja, gala-večera, osvježenja u stankama za trajanja radnih sastanaka, kao i večeri folklor, posebnih zabavnih programa i animacije u objektima Lagune Poreč. Nakon redovnog programa, nudimo vam mogućnost opuštanja uz izuzetnu sportsko-rekreacijsku ponudu na otvorenom ili u sportskim dvoranama, fitnessu, bazenu ili opuštanje u wellnessu.

HOTEL LAGUNA PARENTIUM 4****

Novoobnovljeni hotel Laguna Parentium suvremen je ambijent za



SVI KONGRESNO-BANKETNI PROSTORNI U POTPUNOSTI SU OPREMLJENI NAJSUVREMEIJOM OPREMOM KAKO BI ZADOVOLJILI I NAJZAHTJEVNIJE GOSTE.

goste u potrazi za uistinu posebnim odmorom. Hotel je to koji se diči najduljom tradicijom na ovome području, smješten na zelenom poluotoku u bajkovitoj prirodnoj scenografiji, u turističkom naselju Zele na laguna. Kad završi radni dio dana, preporučamo vam opuštanje u hotelskom wellnessu.

Konferencijska dvorana Laguna, dvije manje dvorane za sastanke (Plava i Zelena), otvoreni ured te prostorija za internet, idealna su mjesta za sve vrste konferencija, kongresa, seminara, poslovnih sastanaka, vjenčanja, koktela ili prezentacija.

Naša najveća konferencijska dvorana Laguna može primiti do 435 osoba. Projektirana je u teatarskom stilu i može se podijeliti u tri zasebne dvorane. Raspolaže danjim svjetlom, digitalnim podešavanjem rasvjete i zamačivanjem prostora, scenskom rasvjetom te induktivnom petljom za osobe slabijeg sluha, a u njoj je moguće održati video i telefonske konferencije. U predvorju dvorane nalazi se i izložbeni prostor od 160 m².

Za besprijekornu organizaciju kongresa i svih drugih poslovnih ili zabavnih događanja pri ruci vam je stručna pomoć. PROMO

PLAVA LAGUNA d.d. LAGUNA POREČ

Rade Končara 12, 52440 Poreč, Hrvatska
Tel. +385/52/410-222 Fax +385/52/410-412
E-mail: mice@plavalaguna.hr
www.lagunaporec.com

UPRAVLJANJE ZAPOŠLJAVANJEM SURADNIKA – interno ili ‘vanjsko’ zapošljavanje?



Saša Petar

Obično etablirane tvrtke s dugogodišnjom tradicijom poslovanja daju prednost internim kandidatima, dok tvrtke ubrzanog rasta favoriziraju eksterno zapošljavanje. Ali praksa pokazuje da je idealna strategija zapravo mješavina jednog i drugog.

Zašto je bolje zaposliti potpuno novu osobu?

Htjeli mi to priznati ili ne, kod **internog zapošljavanja** uvijek se može javiti bojazan od toga da je netko protežiran. Naime, u velikim kompanijama manageri su s nekim ljudima više u kontaktu pa je često upravo to načelo prema kojem funkcionira interno zapošljavanje. Ljudi se najčešće pouzdaju u poznate situacije i poznate ljude pa tako i manageri ne vole eksperimentirati te zapošljavaju ljude koje znaju.

Takva situacija može rezultirati velikim revoltom onih koji nisu promovirani. U tom trenutku kreću neformalne kuloarske priče o nečijoj protekciji i tu sad ulazimo na vrlo klizav teren gdje lojalnost zaposlenika tvrtki počinje nestajati, a kredibilitet njezine uprave u očima zaposlenika pada. Ono što nijedna uprava ne bi smjela smetnuti s uma jest činjenica da nijednoj tvrtki nijedan klijent ne može toliko ugroziti poslovanje koliko to mogu učiniti njezini vlastiti zaposlenici.

Nužnost zapošljavanja vanjskih ljudi

U nekim djelatnostima jednostavno nije ni moguće provesti interno zapošljavanje. Na primjer, **male poduzetničke tvrtke** ili one koje ubrzano rastu nemaju druge nego zaposliti ljude koji dolaze izvana iz vrlo jednostavnog razlo-

ga – one same nemaju dovoljno zaposlenika za takvo što. **Velike tvrtke** u procesu ubrzanog rasta također se suočavaju s nužnošću zapošljavanja vanjskih ljudi jer njihovi postojeći zaposlenici nemaju relevantna znanja i vještine potrebne za novootvorena radna mjesta. To su obično djelatnosti koje su u **procesu konstantne ekspanzije**.

Primjere koji potvrđuju ovo pravilo naći ćete u tvrtkama koje se bave **informatičkom tehnologijom**. U takvim tvrtkama konkurentnost ovisi o informatičkim znanjima koja posjeduju njihovi zaposlenici, a ta informatička znanja i dostignuća mijenjaju se toliko brzo da ih nije jednostavno pratiti. Rijetke su one informatičke kompanije koje su u stanju educirati svoje zaposlenike istom brzinom kojom se događa ekspanzija novosti u toj djelatnosti. Nije li tada jeftinije zaposliti nekoga tko već ima znanja i vještine potrebne za novo radno mjesto koje se otvara u vašoj tvrtki? Nekoga tko već sve zna?

Negativna posljedica – ‘domino efekt’

Promocija osobe koja je vaša dugogodišnji djelatnik, vrlo iskusna, s mnogo stečenog znanja i vještina, vrlo uspješna na svom poslu, ne mora nužno biti razlogom da ta osoba na svojem novom radnom mjestu uspije. Moguće je da se dogodi upravo suprotno. Znanja i vještine koje posjeduje izvrsno je koristila na svom starom radnom mjestu, ali pitanje je jesu li ta znanja i vještine dovoljne za odgovorniji posao koji ste joj ponudili? Ima ljudi koji su savršeno uspješni na svom postojećem radnom mjestu. Takve

zaposlenike nagradite, ali nagradite ih povećanjem plaće ili novom beneficijom, a ne napredovanjem ako za to nisu sposobni (a možda to čak i ne žele).

Negativna posljedica internog zapošljavanja nalikuje “domino efektu”. Naime, interno zapošljavanje može se pretvoriti u lančanu reakciju koja će se na kraju cijele priče pokazati kao ništa drugo nego jako **skupa investicija**.

Postoji još jedan problem

Tvrtke koje se isključivo oslanjaju na interno zapošljavanje vrlo lako mogu upasti u **zamku vlastite idile i idealiziranja vlastitih zaposlenika**. Ne dopuštajući eksterno zapošljavanje, te tvrtke dovode se u situaciju da same sebe i svoje zaposlenike “uljuljkaju u idilu samodopadnosti i samodovoljnosti”. Velika pogreška! Naime, s jedne strane, logično je da “svaka majka o svojoj djeci najljepše priča, a ostala djeca uvijek su ovakva ili onakva”. Ista stvar može se dogoditi tvrtkama koje inzistiraju na internom zapošljavanju. Zbog nemogućnosti usporedbe svojih starih zaposlenika s onima koji su novi i dolaze izvana, takve tvrtke mirno će drijemati na lovorikama misleći: “Moji ljudi su najbolji!”, ne shvaćajući da njihovim ljudima vrlo brzo može “isteći rok trajanja”. Ljudi mogu izgubiti ona svojstva i karakteristike koje ih čine “najboljima” i to isključivo zato što su navikli da ih nitko ništa ne pita, nego da ih se samo tapše i tepa im se.

U tom slučaju, pri otvaranju novog radnog mjesta, koristeći se pravilima internog zapošljavanja, uprava neće ni tražiti životopise i reference, a možda ni pro-

vesti razgovor, kako bi to učinila s kandidatima koji dolaze izvana. Dovoljan uvjet za promociju bit će **lojalnost tvrtki** i dobre ocjene radne uspješnosti. To će biti kategorije koje će imati prioritet nad kvalitetom znanja i vještina uopće potrebnih za novo radno mjesto. **I što će time dobiti?** Osobu koja je možda trunčicu lojalnija nego što je bila. Ali pitanje je koliko je interno promovirana osoba kvalitetnija od onih koji su ostali pred vratima tvrtke s izvrsnim životopisima, izuzetnim preporukama i odličnim znanjima i vještinama?

Zaposlenici koji okreću glavu od napredovanja

Posljednji razlog protiv internog zapošljavanja koji ćemo navesti tiče se onih dugogodišnjih zaposlenika tvrtke koje možemo nazvati **“socijalno osjetljivim i empatičnim zaposlenicima”**. To su ljudi koji čim primijete da na oglasnoj ploči tvrtke stoji interni natječaj za otvaranje novog radnog mjesta, odmah okreću glavu od oglasne ploče u nadi da ih nitko od njihovih suradnika nije vidio. **Zašto se neki ljudi ponašaju tako?** Zašto okreću glavu od mogućeg napredovanja? Zato što su po prirodi vrlo vjerojatno introvertirane osobe sklone strahu “što će netko drugi o njima reći”. To su ljudi koji se jednostavno boje da će ih suradnici proglasiti neloyalnima. Tvrtke koje se oslanjaju na interno zapošljavanje kao glavnu strategiju popunjavanja radnih mjesta u potencijalnoj su opasnosti da kod onog introvertiranog dijela svojih zaposlenika stvore psihološku blokadu spram ideje napredovanja.

Financiranje inovativnih malih i srednjih poduzetnika fokusiranih na istraživanje, razvoj i inovacije

U lipnju ove godine, Europski investicijski fond (EIF) i UniCredit grupa potpisali su ugovore o jamstvima koja obuhvaćaju članice UCI grupe u 5 zemalja, a kojima se podupire kreditiranje inovativnih malih i srednjih poduzeća (SME), kao i srednjih poduzeća s maksimalno 500 zaposlenih u sklopu inicijative koju financira Europska komisija.

Instrument podjele rizika omogućuje članicama grupe UniCredit u Hrvatskoj, Bugarskoj, Češkoj, Mađarskoj i Slovačkoj financiranje inovativnih tvrtki u iznosu od ukupno 60 milijuna eura uz potporu EIF-ovog 50-postotnog jamstva, među kojima i Zagrebačkoj banci. Ovo je prvi aranžman Instrumenta podjele rizika koji obuhvaća više zemalja i ujedno dvadeset osmi ugovor o Instrumentu podjele rizika potpisan dosad u Europi, a ukupna kreditna sredstva na raspolaganju inovativnim tvrtkama diljem EU u sklopu ove inicijative premašuju 3,2 milijarde eura.

CILJ INSTRUMENTA PODJELE RIZIKA

Instrument podjele rizika je zajednička inicijativa EIF-a, Europske investicijske banke (EIB) i Europske komisije. Samu inicijativu u sklopu Sedmog okvirnog programa za istraživanje i tehnološki razvoj (FP7) podržava Europska unija, dok Europski investicijski fond preuzima rizik odobravanjem garancije bankama i leasing društvima te na taj način garantira do 50% nepodmirenog iznosa kredita inovativnim malim i srednjim tvrtkama i srednja poduzeća s maksimalno 500 zaposlenih.

Cilj Instrumenta podjele rizika je potaknuti financiranje investicija i/ili obrtnih sredstava te pružanje potpore istraživačkim, razvojnim i inovativnim djelatnostima uz financijsku podršku Europske unije.

Središnja misija Europskog investicijskog fonda (EIF) je potpora europskim mikro, malim i srednjim poduzećima (SME) olakšavajući im pristup financiranju. EIF osmišljava i razvija instrumente financiranja perspektivnih poduzeća u ranoj fazi razvoja i ekspanzije, jamstva i instrumente mikrofinanciranja kojima se posebno cilja na ovaj segment tržišta. EIF u ovoj ulozi promiče ciljeve EU koji se tiču potpore inovacijama, istraživanju i razvoju, poduzetništvu, rastu i zapošljavanju. EIF-ov portfelj kreditnih jamstava vrijedi ukupno 5,6 milijarda eura u preko 300 transakcija krajem 2013., što ga čini vodećim pružateljem jamstava u financiranju SME-jeva i mikrofinanciranju u Europi.



Duška Bogdanić,
Zagrebačka banka

PODRŠKA ZAGREBAČKE BANKE POTENCIJALNIM KORISNICIMA

Kao dio ove inicijative Europske komisije, Zagrebačka banka plasirala je novi proizvod na tržištu namijenjen poslovnim subjektima koji su usmjereni na istraživačke i razvojne aktivnosti, a kojima najčešće nedostaju sredstva za financiranje takvih aktivnosti. Klijenti koji zadovolje definirane kriterije imaju mogućnost ostvarenja financijske koristi u obliku niže kamatne stope u odnosu na standardnu kamatnu stopu.

Korisnici kredita mogu biti mikro, mali i srednje veliki poslovni subjekti te srednja poduzeća s maksimalno 500 zaposlenih koja ispunjavaju barem jedan od uvjeta inovativnosti Programa RSI u trenutku odobravanja kredita. Neki od kriterija inovativnosti odražavaju se u namjeri korisnika kredita za ulaganjem sredstava za proizvodnju i razvoj inovativnih proizvoda, procesa i/ili usluga za koje postoji rizik tehnološkog ili industrijskog neuspjeha ili u djelatnosti korisnika kredita s naglaskom na istraživanje i razvoj i/ili inovacije, a ujedno je "brzorastuće poduzeće" ili u značajnom inovacijskom potencijalu korisnika kredita. Inovacijskim se potencijalom primjerice smatra ukoliko je poslovni subjekt u posljednja 24 mjeseca dobio priznanje za inovaciju ili registrirao barem jedan patent kao oblik formalne zaštite industrijskog vlasništva, ostvario porezne olakšice na temelju ulaganja u istraživanje i razvoj i/ili inovacije ili ostvario potpore, kredite ili garancije Europskih istraživačko-razvojnih i/ili inovacijskih programa ili državne potpore za istraživačko-razvojne projekte i/ili inovacije i slično.

Investicije koje je moguće kreditirati odnose se na ulaganja u materijalnu i nematerijalnu imovinu i obrtna sredstva. Maksimalni iznos kredita koji mogu ostvariti pojedini poslovni subjekti je 2 milijuna eura, dok je minimalni iznos pojedinačnog kredita 25 tisuća eura.



■ IMATE LI PITANJE VEZANO UZ MOGUĆNOSTI KORIŠTENJA GARANCIJA EUROPSKOG INVESTICIJSKOG FONDA? NA VAŠA PITANJA ODGOVARA NAŠA AUTORICA DUŠKA BOGDANIĆ IZ ZAGREBAČKE BANKE. E-mail: duska.bogdanic@unicreditgroup.zaba.hr



ODGOVARA:
Daniel Sever

PREVENCIJA I RIZIK DJELATNOSTI KOD ZAŠTITE NA RADU

PITANJE: *Kakve su za poslodavca obveze prevencije prema novom Zakonu o zaštiti na radu i kako možemo utvrditi rizičnost djelatnosti za naše radnike?*

J. P., Duga Resa

ODGOVOR: Poslodavac je obavezan utvrditi poslove zaštite na radu, pri tome primjenjivati odredbe Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine broj 71/14.), te obavljati poslove zaštite na radu u skladu s procjenom rizika, stanjem zaštite na radu, brojem radnika i ostalim obavezujućim normativno propisanim značajkama propisanim člancima 10. – 15. Zakona o zaštiti na radu.

Posebno je u regulaciji novoga Zakona o zaštiti na radu važno istaknuti **tzv. opća načela prevencije koja se normativno i taksativno u Zakonu navode, a to su:**

- izbjegavanje rizika,
- procjenjivanje rizika,
- sprječavanje rizika na njihovom izvoru,
- prilagođavanje rada radnicima u vezi s oblikovanjem mjesta rada, izborom radne opreme te načinom rada i radnim postupcima radi ublažavanja jednoličnog rada, rada s nametnutim ritmom, rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) i sl.,
- prilagođavanja tehničkom napretku,
- zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim,
- razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša,
- davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim,
- odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika,
- besplatnost prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za radnike.

Iako je procjenjivanje rizika samo jedno od pobrojanih općih načela prevencije u smislu provedbe zaštite na radu, isto načelo ima posebnost u novom Zakonu o zaštiti na radu, s obzirom da zamjenjuje i dopunjuje institut tzv. procjene opasnosti iz prijašnjeg Zakona, stvarajući zapravo normativnu obvezu za svakog poslodavca da uzimajući u obzir vrste poslova i njihovu prirodu, procjenjuje rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu, osobito u odnosu na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju, fizikalne štetnosti, kemikalije i biološke agense koji se koriste u radu, uređenje mjesta rada, psihofizičke napore jednoličnog, noćnog ili normiranog rada, kao i sve druge rizike koji su prisutni prilikom obavljanja poslova, radi njihovog smanjenja ili mogućeg sprječavanja.

Stoga je poslodavac obavezan imati **procjenu rizika izrađenu u pisanom ili elektroničkom obliku**, a takva procjena mora biti dostupna radniku na mjestu rada.

UKOLIKO IMATE PITANJE ZA NAŠE
STRUČNJAKE POŠALJITE SVOJ UPIT NA
info@poslovni-savjetnik.com



OBVEZA ZAPOSŁJAVANJA STRUČNJAKA ZAŠTITE NA RADU ILI ANGAŽIRANJE OVLAŠTENE OSOBE

PITANJE: *Spajanjem dviju manjih tvrtki broj zaposlenika nam se popeo na sedamdesetak radnika. S obzirom na potrebe zaštite na radu moramo li zaposliti stručnjaka zaštite na radu?*

K. Ž., Rijeka

ODGOVOR: Radi provođenja stručne i adekvatne zaštite radnika prema poslodavcu koji zapošljava 50 i više radnika dužan je prema članku 20. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine broj 71/14) obavljanje poslova zaštite na radu **ugovoriti ugovorom o radu**, sa stručnjakom zaštite na radu.

Međutim, **poslodavac može ugovoriti obavljanje poslova procjene rizika i drugih poslova zaštite na radu i sa tzv. ovlaštenom osobom** (najčešće s pravnom osobom, ali može i s fizičkom osobom čija djelatnost su poslovi procjene rizika i zaštite na radu) ukoliko zbog objektivnih i opravdanih razloga ne može drugačije obavljati te poslove, odnosno ne zapošljava stručnjaka zaštite na radu.

Osoba ovlaštena za obavljanje poslova zaštite na radu obvezna je poslove zaštite na radu obavljati sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu i drugim posebnim propisima zaštite na radu. Takva osoba može biti ovlaštena za obavljanje poslova izrade procjene rizika, ali i za ostale poslove zaštite na radu (osposobljavanje za rad na siguran način i sl.). U slučaju da je poslodavac ugovorio obavljanje poslova zaštite na radu s ovlaštenom osobom ta osoba mora odrediti jednog ili više stručnjaka zaštite na radu za obavljanje poslova zaštite na radu kod toga poslodavca.

Više poslodavaca mogu, međutim, ako posluju na istoj lokaciji ugovoriti provođenje i organiziranje zaštite na radu zapošljavanjem zajedničkog stručnjaka zaštite na radu. **Pri tome moraju poštivati kriterij ukupnog broja radnika po pojedinom stručnjaku, kao i druge kriterije.** Uz navedeno treba istaknuti kako svaki trošak provođenja zaštite na radu snosi i može snositi isključivo poslodavac, te da sukladno Zakonu o zaštiti na radu bilo kakvo provođenje mjera zaštite ne smije teretiti radnike.

ODGOVARA:
Stipe Sola

PROBLEMI S NAPLATOM POTRAŽIVANJA

PITANJE: *Htio bih riješiti svoje sporove na brz i jednostavan način nagodbom s drugom stranom. Ipak sam malo zastao u svom naumu jer sam dobio informaciju od kolege koji je imao iskustvo mirenja i postigao nagodbu koju druga strana nije ispunila. Tada je imao problema s naplatom potraživanja koja su bila predmet nagodbe. Kako da izbjegnem te neugodnosti?*

T. K., Koprivnica

ODGOVOR: Mirenje je relativno noviji institut u pravnom sustavu u Republici Hrvatskoj, stoga ne čudi koliko je u praksi bilo okolnosti gdje je mirenje tumačeno na više različitih načina. **Zakon o mirenju** (Narodne novine broj 18/11) uređuje mirenje u građanskim, trgovačkim, radnim i drugim sporovima o pravima kojima stranke mogu slobodno raspolagati.

Mirenje je kao mogućnost rješavanja spora predviđeno i **Zakonom o parničnom postupku** gdje stranke i tijekom prvostupanskog i drugostupanskog postupka mogu zatražiti rješavanje spora mirenjem, a isto tako sud u svakom trenutku može strankama u sporu predložiti što one mogu i ne moraju prihvatiti mirenje kao opciju rješavanja spora. Isto tako je određeno da nagodbe sklopljene u postupcima mirenje pri sudovima imaju **snagu sudske nagodbe**. Bilo je nedorečeno na koje će načine strana koja ne ispunji preuzete obveze iz nagodbe sklopljene pri institucijama za mirenje biti primorana te obveze ispuniti.

Iako je Zakon o mirenju definirao da je nagodba koja je sklopljena u postupku mirenja **ovršna isprava** ako je u njoj utvrđena određena obveza na činidbu o kojoj se stranke mogu nagoditi te ako sadrži izjavu obveznika o neposrednom dopuštenju ovrhe (klauzulu ovršnosti), u praksi je bilo nedorečenosti kod provedbe i tako sklopljenih nagodbi.

Stoga su u nekim slučajevima mirenje shvaćali kao mogućnost dodatnog kompliciranja pravnog odnosa upravo zbog te činjenice nedorečenosti i različitog tumačenja istih zakonskih odredbi na različitim financijskim i drugim tijelima koja su trebala provesti prisilne naplate prema sklopljenim nagodbama.

Konačno je otklonjena i ta nedorečenost te je **Zakon o izmjenama i dopunama ovršnog zakona** (Narodne novine broj 93/14) u ovršne isprave izrijekom odredio i "nagodbe sklopljene u postupku mirenja u skladu s odredbama zakona kojim se uređuje postupak mirenja". Na ovaj način provedba dospjelih, a ne podmirenih obveza iz nagodbe postaje jasna i neupitna. Stoga vas više ne mora zabrinjavati hoćete li imati dodatnih komplikacija s naplatom ugovorenih, a ne ispunjenih tražbina ili drugih obveza na činidbu koje ste ugovorili nagodbom u postupku mirenja pri ovlaštenim Institucijama za mirenje.

Ovo je još jedan od argumenata zbog kojih bi mogli donijeti odluku o rješavanju sporova u postupku medijacije.



Thermana vaš ugodaj

**Potpuni ugodaj za pola cijene.
2. odrasla osoba ima 50% popusta!**

31.8- 9.9., 16.9. - 24.10.,
2.11.-19.12.14

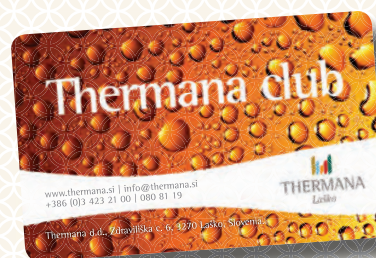
3 dana / 2 noći za 2 osobe u hotelu
Thermana Park Laško****superior za 273 €

Cijena uključuje:

- boravak u dvokrevetnoj sobi standard,
- polupansion,
- neograničeno kupanje u hotelima Thermana Park Laško i Zdravilišće Laško,
- ulaz u fitness centar,
- kupaći ogrtač u sobi,
- wireless internet u sobi,
- gratis poklon bon 10€ za wellness ili zdravstvene usluge,
- dnevna ponuda animacije, opuštanja i rekreacije.

Djeca mlađa od 5 godina borave besplatno!

Posebne pogodnosti za vlasnike Zlatne kartice Thermana cluba!





ODGOVARA:
Nataša Rupčić

KAKO UNAPRIJEDITI ODNOS S KUPCIMA?

PITANJE: *Manager sam proizvodnoga poduzeća. Kojim mjerama mogu poboljšati odnose s kupcima?*
L. V., Zagreb

ODGOVOR: U svakom poduzeću postoje samo troškovi. Prihodi dolaze izvana, od kupaca. Kupci su jedina interesno utjecajna skupina s čijim nestankom

nestaje i potreba postojanja poduzeća. Stoga odnose s kupcima treba kontinuirano unaprjeđivati. Sve što poduzeće zna i može treba pokazati upravo u segmentu odnosa s kupcima, pri prodaji, ali i rješavanju njihovih problema. Područje odnosa s kupcima stoga može predstavljati ključnu **konkurentnu prednost poduzeća**.

Iako poduzeća poduzimaju mnoge mjere kako bi poboljšala zadovoljstvo kupaca, prema rezultatima jednoga istraživanja u SAD-u zadovoljstvo kupaca je danas na nižoj razini nego pred 35 godina. Zbog eksplozije korištenja društvenih mreža nezadovoljstvo kupaca danas je možda vidljivije nego ikada prije. Dok bi kupac ranije o svom nezadovoljstvu najčešće izvijestio desetak bliskih prijatelja i članova obitelji, korištenjem društvenih mreža pojedinci danas o svom neugodnom iskustvu kupnje izravno ili neizravno izvijeste u prosjeku oko 280 osoba. Njihove aktivnosti mogu postati *viralne* te doprijeti do još većega broja ljudi.

Osnovna mjera poboljšanja odnos s kupcima je **omogućiti im da se žale i izraze** svoje probleme. No, mnoga poduzeća misle da je dovoljno kupcima samo omogućiti da pritužbu iznesu. Neki trgovački centri upućuju svoje blagajnike da kupce na samom kraju kupovine upitaju jesu li zadovoljni kupnjom. Budući da iza njih često čeka veći broj drugih kupaca, ljudi takvo pitanje shvaćaju površno te na njega odgovore usput ili ni ne odgovore. Ako kupac zaista ima pritužbu i smatra je opravdanom, takav će ga pristup samo iritirati. Blagajnik većinom nije u prilici riješiti problem, a često nema niti mogućnost zamjerku približiti. Kupac stoga može reagirati još burnije te se osjećati ignorirano kada je problem iznio. Treba napomenuti da takav pristup proizlazi iz ranijega prevladavajućeg stava da je najvažnije samo omogućiti kupcu da se žali. Kupci su pred 20 i više godina takav pristup zaista smatrali pozitivnim. Cijenili su da im poduzeće daje mogućnost da **izraze problem** te su time čak povećavali svoju lojalnost. No, današnji umreženi kupci imaju sasvim druga očekivanja: oni žele da se njihov problem riješi što je prije moguće. Mogućnost pritužbe današnji kupci smatraju **normalnom poslovnom praksom**. Ukoliko do rješavanja problema ne dođe ili se problem ne riješi na zadovoljavajući način i u zadovoljavajućem roku, kupci će bez razmišljanja otići konkurenciji.

Uz ovu mjeru povezana je **druga preporuka**: utvrditi **stvarni uč-**



nak implementiranih instrumenata odnosa s kupcima. Poduzeća često ulažu velike svote novca u informacijske sustave odnosa s kupcima. No, njihov učinak je često suprotan željenom: kupci odlaze konkurenciji. Veliki broj poduzeća danas ima uspostavljene pozivne centre. Rad *call* centara bi trebao biti uspostavljen na jednostavan i pristupačan način. Brojne opcije „pritisnite tipku ako ste...“ povećavaju vrijeme koje je potrebno da se problem riješi te zapravo iritiraju i tjeraju potrošače da zadovoljstvo potraže negdje drugdje. *Call* centri su također promašaj ako u njima rade osobe koje nemaju dovoljno znanja i vještina za rješavanje mogućih problema. S obzirom na moguću *viralni* učinak ovakvog pristupa, za očekivati je **daljnje smanjenje lojalnosti kupaca**, unatoč ulaganju u informacijske alate.

Mnoga poduzeća zapravo žele smanjiti troškove na način da **automatiziraju proces upravljanja pritužbama** te u te svrhe koriste internet. Unatoč kompjuterizaciji najveći broj ljudi pritužbu želi iznijeti osobno ili telefonski, a ne putem virtualnih obrazaca. Automatizirani, a često i neprikladni odgovori mnogi će kupce obeshrabriti da se žale. Konačni ishod je smanjivanje lojalnosti tih, ali i svih drugih potencijalnih kupaca koji će čuti za njihovo loše iskustvo.

Iako kupci žele humaniji pristup kada treba rješavati njihove pritužbe, o pozitivnom iskustvu će se rado pohvaliti *online*. Isto tako, utvrđeno je da će potencijalni kupci više važnosti pridavati pozitivnim iskustvima koja su iznijeli kupci, nego negativnima, posebice ako obiluju detaljima o proizvodu, ali i pozitivnom pristupu pri rješavanju pritužaba.

Iako mnoga poduzeća smatraju da ih kupci neopravdanim pritužbama žele zakinuti zahtijevajući povrat novca ili proizvoda, uz traženje besplatnih proizvoda kao naknadu štete, istraživanja pokazuju da su takve osobe u manjini. Najveći broj kupaca želi da ih se **tretira s poštovanjem** te da se problem riješi i više ne ponovi. Objasnjenje, **iskrena isprika i zahvala** na pritužbi i kupnji za većinu kupaca su dovoljni da poduzeću i njegovim proizvodima i nadalje budu lojalni. Stoga ulaganje u zaposlenike koji kupcima znaju pristupiti s empatijom i razumijevanjem te što prije riješiti problem može predstavljati prevagu prednosti jednoga poduzeća pred drugim.

Telekomunikacijske usluge prilagođene potrebama malih i srednjih tvrtki

Rastuće potrebe redovnog poslovanja i sve veći zahtjevi korisnika nameću potrebu za uvođenjem sve naprednijih tehnoloških telekomunikacijskih rješenja, a koja postaju nedvojbeno ključem uspjeha tvrtke. Prepoznajući ove činjenice, poduzetnici se u potrazi za optimalnim rješenjem susreću s beskrajnim mogućnostima i ponudama telekomunikacijskih usluga na tržištu.

No, u takvom mnoštvu ponuda pred tvrtke se postavlja izazov odabira kvalitetnog i pouzdanog telekomunikacijskog partnera koji će moći odgovoriti potrebama poslovanja tvrtke, jer svaka tvrtka je priča za sebe.

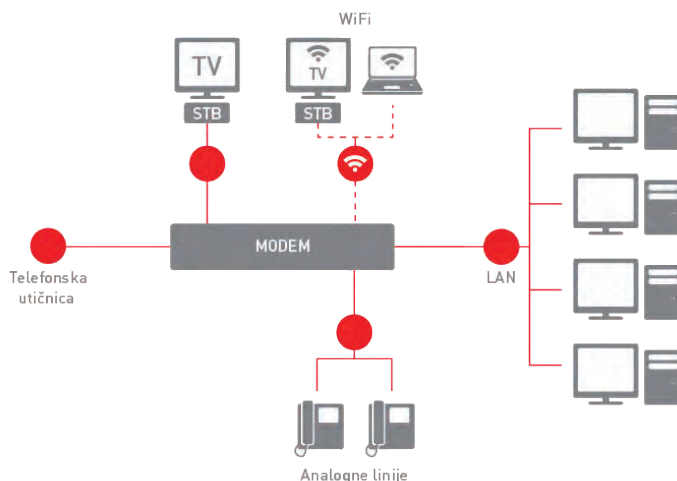
Dobar primjer je tvrtka Optima Telekom koja svojim telekomunikacijskim rješenjima ide u korak sa zahtjevima tržišta pa tako, oslanjajući se na desetogodišnje iskustvo poslovanja na tržištu, u stalnoj je potrazi za inovativnim rješenjima za postojeće i buduće korisnike. Osim presudne činjenice da je Optimina mreža u potpunosti bazirana na najmodernijoj IP tehnologiji vrhunske kvalitete, brojne su prednosti za krajnjeg korisnika. Tako će Optima, u odnosu na postojeće usluge koje se nude na tržištu, ponuditi veće brzine prijenosa, uz istu ili veću kvalitetu usluge te uz znatno niže cijene.

Idealna rješenja za sve korisnike

U segmentu malih i srednjih poslovnih korisnika Optima pruža niz rješenja koja samostalno ili u kombinaciji pružaju telekomunikacijska rješenja koja mogu zadovoljiti sve zahtjeve tržišta. Ono što je svakako neophodno za rad svake tvrtke jesu govorne usluge i usluge pristupa internetu, drugim riječima **Halo Surf**. Ali, ukoliko korisnik želi i malo zabave na radnom mjestu, opcija s IP televizijom je dostupna u varijanti **Halo Surf TV**.

Obje usluge idealna su rješenja za male tvrtke, poduzetnike ili izdvojene urede. Zahvaljujući oslanjanju na IP tehnologiju, omogućavaju istovremeno korištenje telefona, fax ili POS uređaja.

Kroz razumijevanje korisničkih potreba, svakom poslovnom korisniku Optimini stručnjaci pristupaju individualno te na taj način zajedno s korisnikom kreiraju optimalno rješenje koje će im pružiti stabilnost i sigurnost u poslovanju tvrtke, uz racionalizaciju troškova i operativnu efikasnost.



Za tvrtke u osnivanju i poduzetnike koji započinju svoj poduzetnički poduhvat idealno rješenje predstavlja usluga **OptimaLAN Ured** koja objedinjuje sve što je potrebno za početak poslovanja – moderne IP telefonske uređaje čiju količinu odabire krajnji korisnik i danas nezostavan pristup internetu. Uz ove osnovne funkcionalnosti korisnik u cijeni usluge dobiva male, ali značajne funkcionalnosti poput primanja FAX poruka u pretinac elektroničke pošte (e-mail), konferencijske pozive, preusmjeravanje poziva, pregled propuštenih poziva, pretince govorne pošte, najavne poruke (IVR) i na kraju, ali i vrlo važnu, 24-satnu podršku u slučaju bilo kakvih poteškoća što uključuje i zamjenu neispravnog uređaja bez naknade.

Fleksibilnost i sposobnost razumijevanja korisnika

Optimini korisnici dolaze iz različitih poslovnih sektora koji su u potrazi za najboljim telekomunikacijskim rješenjima u svom poslovanju. Upravo zato, ideja vodilja Optiminih stručnjaka je da se svakom poslovnom korisniku pristupa individualno i pruži najbolje telekomunikacijsko rješenje koje će zadovoljiti poslovne ciljeve njihove tvrtke. Fleksibilnost i sposobnost razumijevanja potreba krajnjih korisnika te neprestano unapređenje kvalitete usluga osnovni je postulat ove tvrtke. Naposljetku, pravoj slici i kvaliteti tvrtke svjedoči zadovoljstvo mnogih Optiminih poslovnih korisnika među kojima se našla i tvrtka Utilium d.o.o.

„Naša tvrtka bavi se internet i kataloškom prodajom. S obzirom da naše poslovanje ovisi uvelike o govornim i internet uslugama, naše povjerenje iskazali smo Optimu Telekomu u kojem smo prepoznali pouzdanog telekomunikacijskog partnera. Izuzetno smo zadovoljni vrhunskim timom Optiminih stručnjaka koji nam je predložio, uz niže cijene, fleksibilna i kvalitetna telekomunikacijska rješenja kao odgovor svim našim poslovnim potrebama“, zaključio je **Mario Horvat**, direktor tvrtke Utilium d.o.o.

Optimatelekom
Drugi i drugačiji.

PRIKAZ ODREĐENIH PREKRŠAJA I KAZNI ZA OBRTNIKE



Marija Butković

Prema Zakonu o obrtu (Nar. nov., br. 143/13) obrtnik je «... fizička osoba koja obavlja jednu ili više djelatnosti iz članka 2. stavka 1. Zakona o obrtu u svoje ime i za svoj račun...». Obrt je, pak, definiran kao «... samostalno i trajno obavljanje dopuštenih gospodarskih djelatnosti ... od strane fizičkih osoba sa svrhom postizanja dobiti...».

Iz ovih definicija jasno se razaznaje kako obrt nema pravnu osobnost, jer isti predstavlja obavljanje dopuštenih djelatnosti od strane fizičkih osoba – obrtnika. U praksi se dosta često upravo obrt naznačava kao stranka u postupku, što nije u skladu sa zakonom niti sa praksom sudova. Obrt nije i ne može biti stranka već to može biti samo obrtnik.

1. Odgovornost obrtnika

Prema Zakonu o obrtu, obrtnici za obveze koje nastaju u obavljanju obrta odgovaraju cjelokupnom svojom imovinom, a ne samo imovinom obrta (budući da zapravo i imovina obrta predstavlja njihovu vlastitu imovinu).

Prema Ovršnom zakonu (Nar. nov., br. 112/12 i 25/13) obrtnik je, u provođenju ovrhe i granici svoje odgovornosti, u cijelosti izjednačen sa fizičkom osobom, uz ista ograničenja mogućnosti provedbe ovrhe. To su ograničenja, primjerice, propisana u člancima 75., 91., 135. i 172. Ovršnog zakona.

Slijedom svega navedenoga, od iznimne važnosti da obrtnici budu upoznati sa svim prekršajima i kaznama koje ih mogu očekivati ukoliko se ne pridržavaju zakonskih odredbi vezanih uz njihovo poslovanje, neovisno o tome radi li se o nepoštivanju određenih proceduralnih postupaka, poreznih ili pak radnopravnih propisa.

U ovom članku zadržati ćemo se samo na onim prekršajima i kaznama koje propisuju Zakon o obrtu i Zakon o trgovačkim druš-

tvima (Nar. nov., br. 111/93 do 68/13), dok ćemo se u narednom broju časopisa osvrnuti na prekršaje prema nekim drugim zakonskim propisima, a sve u cilju bolje i adekvatnije edukacije obrtnika u svezi s ovom materijom.

2. Prekršaji i kazne prema Zakonu o obrtu

Zakon o obrtu regulira niz prekršaja i u svezi s njima kazni prema obrtnicima, fizičkim osobama koje obavljaju domaću radinost ili sporedno zanimanje, te pravnim osobama koje obavljaju obrt, ukoliko se isti ne pridržavaju zakonskih odredaba koji reguliraju njihovo poslovanje. Navedeno je regulirano odredbama članaka 93., 94. i 95. Zakona o obrtu.

Tako će novčanom kaznom od 2.000,00 pa do čak 20.000,00 kuna biti kažnjen obrtnik (fizička osoba) ukoliko:

- obavlja sezonski obrt u razdoblju suprotno upisu u Obrtni registar (članak 13. stavak 2. Zakona o obrtu); sezonski obrt može se obavljati najduže šest mjeseci unutar jedne kalendarske godine, točno razdoblje sezonskog obavljanja obrta upisuje se u Obrtni registar i ne smije se obavljati izvan upisanog razdoblja;
- ne prijavi početak obavljanja obrta (članak 17. stavak 3. Zakona o obrtu); obrtnici su to dužni učiniti najkasnije osam dana prije početka obavljanja obrta mjesno nadležnom uredu državne uprave u županiji/nadležnom uredu Grada Zagreba;
- ne istakne tvrtku pod kojom će obrt posloovati (članak 19. stavak 3. Zakona o obrtu), odnosno u slučaju prestanka obavljanja obrta u sjedištu odnosno izdvojenom pogonu ne ukloni tvrtku obrta (članak 19. stavak 5. Zakona o obrtu);

tvrtka obrta sadrži naziv obrta, oznaku obrta, ime i prezime obrtnika, te sjedište, a može sadržavati i posebne oznake, a mora se istaknuti na adresi sjedišta obrta i izdvojenih pogona u kojima se obavlja obrt ili na mjestu gdje se obrt obavlja;

- ne prijavi promjenu sjedišta obrta (članak 21. stavak 2. Zakona o obrtu) - promjena se prijavljuje mjesno nadležnom uredu državne uprave u županiji/nadležnom uredu Grada Zagreba;
- obavlja obrt suprotno obrtnici, povlastici odnosno dozvoli (članak 27. stavak 1. Zakona o obrtu); obrtniku je dopušteno obavljati samo one obrte koji su obuhvaćeni obrtnicom, a u slučaju povlaštenih obrta samo one za koje je dobio povlasticu odnosno dozvolu. Obrtnik može obavljati i druge djelatnosti koje služe obavljanju obrta koji je obuhvaćen obrtnicom ili se uobičajeno obavljaju uz obrt obuhvaćen obrtnicom, ako se one obavljaju u manjem opsegu, odnosno ako ne predstavljaju pretežiti dio obrta;
- obavlja slobodni obrt u izdvojenom pogonu bez imenovanja poslovođe (članak 23. stavak 1. Zakona o obrtu), odnosno obavlja vezani obrt u izdvojenom pogonu bez imenovanja stručnog poslovođe (članak 23. stavak 2. Zakona o obrtu); poslovođa i stručni poslovođa moraju ispunjavati određene zakonom predviđene uvjete predviđene članak 8. stavak 1. točka 1. i članka 9. stavaka 1. i 2. Zakona o obrtu;
- ne ispunjava poseban

uvjet stručne osposobljenosti, odgovarajućeg srednjeg strukovnog obrazovanja ili položenog majstorskog ispita odnosno posebnog zdravstvenog uvjeta, a na tim poslovima ne zaposli radnika, u punom radnom vremenu, koji udovoljava ovim uvjetima (članak 9. stavak 2. i 3. Zakona o obrtu);

- obavlja obrt izvan sjedišta obrta bez rješenja nadležnog županijskog ureda/ureda Grada Zagreba (članak 25. stavak 2. Zakona o obrtu);

- obavlja obrt za vrijeme privremene obustave obavljanja obrta (članak 31. stavak 4. Zakona o obrtu); obrtnik može privremeno obustaviti obavljanje obrta u trajanju do jedne godine o čemu pisano izvješćuje mjesno nadležni ured državne uprave u županiji, odnosno nadležni ured Grada Zagreba u roku od 30 dana od dana obustave. Iznimno, obrtnik može privremeno obustaviti obavljanje obrta u trajanju do tri godine, kada koristi roditeljni, odnosno roditeljski dopust do navršene treće godine djetetova života, odnosno do osme godine djetetova života kada koristi pravo na njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, a pravo je priznato izvršnim rješenjem Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, odnosno dulje od jedne godine u slučaju bolesti ili nastupa više sile;

- s učenicima koje je primio na praktičnu nastavu i vježbe naukovanja ne sklopi ugovor o

OBRTNICI ZA OBVEZE KOJE NASTAJU U OBAVLJANJU OBRTA ODGOVARAJU CJelokupnom svojom imovinom, a ne samo imovinom obrta.

POVOLJNI KREDITI ZA INVESTICIJE

Produžili smo privremenu mjeru sniženja kamatne stope za investicije u poljoprivredu, turizam, proizvodnju, zaštitu okoliša i energetska učinkovitost.

ROK
OTPLATE:

do 17 godina

(ovisno o
vrsti ulaganja)

KAMATNA
STOPA:

2, 3 ili 5%

(ovisno o vrsti
i području ulaganja)

Za kredite odobravamo početak od 2 do 4 godine (ovisno o vrsti ulaganja, do 5 godina za podizanje trajnih nasada). Krediti se odobravaju putem poslovnih banaka ili izravno, a krajnji korisnici mogu biti trgovačka društva, obrtnici, zadruga, ustanove, obiteljska poljoprivredna gospodarstva, jedinice lokalne i regionalne samouprave i komunalna društva.

Detaljnije informacije o uvjetima kreditiranja možete potražiti na stranici www.hbor.hr, na broju telefona **01 45 91 666** ili putem elektronske pošte na adresi: hbor@hbor.hr.

HBOR

HRVATSKA BANKA ZA OBNOVU I RAZVITAK

naukovanju (članak 61. stavak 1. Zakona o obrtu); obrtnik i pravna osoba koji učenika primaju na praktičnu nastavu i vježbe naukovanja sklapaju s njim, odnosno s njegovim roditeljem ili skrbnikom ako učenik nije punoljetan, ugovor o naukovanju u pisanom obliku, a za taj se ugovor primjenjuju odredbe Zakona o obrtu i odredbe o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju koje propisuje ministar za obrt, nakon prethodno pribavljenog mišljenja ministra nadležnog za obrazovanje. Evidenciju ugovora o naukovanju vodi ministarstvo nadležno za obrt.

Za sve navedene prekršaje može se naplatiti i novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 1.000,00 kuna.

Novčanom kaznom u iznosu od 1.000,00 do 5.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj fizička osoba koja obavlja domaću radinost ili sporedno zanimanje ako djelatnost obavlja suprotno izdanom odobrenju (članak 49. stavak 1. Zakona o obrtu). Odobrenje izdaje mjesno

nadležni ured državne uprave u županiji, odnosno nadležni ured Grada Zagreba. Pod domaćom radinošću prema Zakonu o obrtu razumijeva se izrada proizvoda koju obavlja fizička osoba kod kuće osobnim radom, ako ispunjava uvjete iz propisa kojima se uređuje pojedina djelatnost. Fizička osoba može obavljati domaću radinost ako udovoljava posebnom uvjetu stručne osposobljenosti, odgovarajućeg srednje strukovnog obrazovanja ili položenog majstorskog ispita, ako obavlja djelatnost s popisa vezanih obrta. U prijavi mjesno nadležnom uredu državne uprave u županiji, odnosno nadležnom uredu Grada Zagreba, fizička osoba mora navesti proizvode koje će izrađivati u domaćoj radinosti.

Novčanom kaznom u iznosu od 4.000,00 do čak 35.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj pravna osoba koja obavlja obrt ukoliko:

- ne zaposli radnika za obavljanje vezanih ili povlaštenih obrta (članak 41. stavak 1. Zakona o obrtu);

- ne prijavi promjenu sjedišta obrta (članak 21. stavak 2. Zakona o obrtu);

- ne prijavi početak odnosno prestanak obavljanja obrta u izdvojenom pogonu putem poslovođe (članak 25. stavak 1. Zakona o obrtu).

Za navedene prekršaje kaznit će se i odgovorna osoba u pravnoj osobi novčanom kaznom u iznosu od 2.000,00 do 20.000,00 kuna.

Uz novčanu kaznu, oduzet će se i imovinska korist ostvarena počinjenjem prekršaja, kao i predmeti i sredstva koji su bili namijenjeni ili uporabljeni za počinjenje prekršaja ili su nastali njegovim počinjenjem.

Za sve navedene prekršaje može se pravnoj osobi i odgovornoj osobi u pravnoj osobi naplatiti novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 2.000,00 kuna.

3. Prekršaji i kazne prema Zakonu o trgovačkim društvima

Odredba članka 3. Zakona o trgovačkim društvima defini-

ra pojam "trgovca pojedinca" kao fizičke osobe koja samostalno obavlja gospodarsku djelatnost u skladu s propisima o obrtu i upisana je u sudskom registru kao trgovac pojedinac. Fizička osoba koja posluje u skladu s propisima o obrtu može tražiti da se upiše u sudski registar kao trgovac pojedinac ako njen godišnji prihod prelazi svotu od 2 milijuna kuna, a **dužna je zatražiti taj upis ako joj godišnji prihod prelazi svotu od 15 milijuna kuna.** Svojstvo trgovca pojedinca stječe se upisom u sudski registar.

Slijedom navedenog, prema odredbi članka 631. Zakona o trgovačkim društvima prekršaj čini fizička osoba koja u propisanom roku ne zatraži da ju se upiše u sudski registar kao trgovca pojedinca kada je to dužna zatražiti. **Za takav prekršaj može se izreći novčana kazna najviše do iznosa od 7.000,00 kuna, a ako je učinjena teža povreda propisa radi stjecanja protupravne imovinske koristi novčana kazna do iznosa od 50.000,00 kuna.**

Prava za vrijeme nezaposlenosti nakon zatvaranja obrta



Veronika
Mudri
Sestan

Prema Zakonu o obrtu (Nar. nov., br. 143/2013) postoje dva načina prestanka obrta. Tako u članku 45. stavak 1. Zakon o obrtu navodi da obrt prestaje odjavom ili po sili zakona. Ukoliko do prestanka obrta dođe po sili zakona, mjesno nadležni ured državne uprave u županiji odnosno nadležni ured grada Zagreba rješenjem utvrđuje prestanak obrta te po izvršnosti rješenja briše obrt iz sudskog registra. Ako do prestanka obrta dođe odjavom, tada se prestanak obrta utvrđuje danom navedenim u odjavi. Obrt nije moguće odjaviti unatrag. Datum prestanka odnosno odjave obrta jedan je od važnih uvjeta za ostvarivanje prava za vrijeme nezaposlenosti nakon zatvaranja obrta. Prestanak obavljanja obrta utvrđuje se uvidom u odgovarajući registar iz kojega mora biti izbrisana osoba koja je obavljala samostalnu djelatnost. Prema Zakonu o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Nar. nov. br. 153/13), nezaposlenom osobom smatra se osoba koja je sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15-65 godina koja nije u radnom odnosu te nema registrirani obrt ili slobodno zanimanje. Nezaposlene osobe ostvaruju niz prava pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje za vrijeme nezaposlenosti pa iz prethodne definicije proizlazi da od 1. siječnja 2014. godine i osobe koje su zatvorile obrt imaju niz prava.

Prava za vrijeme nezaposlenosti

Prava koja se ostvaruju na temelju spomenutog Zakona su taksativno navedena u čl. 7.:

- novčana naknada,
- mirovinsko osiguranje,
- novčana pomoć i naknada troškova za vrijeme obrazovanja i osposobljavanja,

- novčana pomoć i naknada troškova za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa,

- jednokratna novčana pomoć i naknada putnih i selidbenih troškova,

- novčana pomoć osiguranika produženog mirovinskog osiguranja na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

Obrtnici koji odjave obrt moći će ostvariti pravo na novčanu naknadu za nezaposlene ukoliko:

1. razlog odjave obrta opravdaju nekim od taksativno navedenih razloga iz Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti te predoče o tome dokaz,

2. se nakon odjave obrta prijave na Zavod za zapošljavanje u roku od **30 dana** od dana prestanka obrta,

3. ne budu drugdje radno angažirani, odnosno ne budu ostvarivali primitke (npr. ne smiju biti u radnom odnosu, biti vlasnik/suvlasnik 25% ili više trgovačkog društva, imati registriran OPG, ostvarivati drugi dohodak i sl.),

4. plate doprinos za zapošljavanje.

Obrtnik koji je prestao obavljati samostalnu djelatnost bez opravdanog razloga nema pravo na novčanu naknadu, stoga ih Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti taksativno navodi u članku 40.a.

Opravdanim razlozima smatraju se:

1) insolventnost, odnosno nelikvidnost prema propisima o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi,

2) zaključenje stečajnog postupka,

3) poslovanje s gubitkom,

4) gubitak poslovnog prostora,

5) gubitak povlastice odno-

sno dozvole za obavljanje djelatnosti propisane posebnim propisom,

6) bolest osobe osigurane u slučaju nezaposlenosti,

7) gubitak poslovnog partnera,

8) ozbiljna šteta na imovini osobe osigurane u slučaju nezaposlenosti,

9) prirodna katastrofa i katastrofa uzrokovana višom silom,

10) drugi razlozi za koje osoba dokaže da su opravdani.

Pravo na novčanu naknadu

Nakon što obrtnik opravda prestanak obrta, obavezan je prijaviti se u roku od **30 dana** na Hrvatski zavod za zapošljavanje, podmiriti sva dugovanja doprinosa za zapošljavanje te podnijeti zahtjev za ostvarivanje prava na novčanu naknadu. Novčana naknada stječe se ukoliko obrtnik od prestanka obavljanja samostalne djelatnosti ima najmanje **9 mjeseci rada** u posljednja 24 mjeseca.

Trajanje novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti ovisi o tome koliko je dugo obrtnik uplaćivao doprinos. U vrijeme rada uračunava se i vrijeme u kojem je osoba bila privremeno nesposobna za rad, odnosno na roditeljskom, roditeljskom, posvojiteljskom ili skrbničkom dopustu nakon prestanka obavljanja samostalne djelatnosti, ako je za to vrijeme primala naknadu plaće prema posebnim propisima. Najkraći

period primanja novčane naknade je 90 dana, a najduži 450 dana. Iznos naknade za prvih 90 dana korištenja je 70% od osnovice, a za ostatak vremena 35% od osnovice. Osnovica za izračun novčane naknade za obrtnika čiji je obrt prestao, čini prosjek osnovice na koju su obračunati i uplaćeni doprinosi za obvezna osiguranja, u tromjesečnom razdoblju koje je prethodilo odjavi obrta. Doprinos za zapošljavanje računa se prema stopi od 1,7% na propisanu osnovicu. Za obrtnike, obveznike poreza na dohodak to će značiti povećanje financijskih izdataka za 87,75 kuna mjesečno, za osobe koje plaćaju paušalno 54 kune mjesečno, a za obveznike poreza na dobit 148,50 kuna mjesečno. Osim prava na novčanu naknadu, Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti predviđa u članku 50. mirovinsko osiguranje, ali samo u jednom slučaju. „Pravo na mirovinsko osiguranje ima nezaposlena osoba koja je ostvarila pravo na novčanu naknadu prema odredbama ovoga Zakona i koja ispunjava uvjet godina života za stjecanje prava na starosnu mirovinu, dok ne stekne prvi uvjet mirovinskog staža za starosnu mirovinu, ali najdulje u trajanju 5 godina.“ Ostala taksativno navedena prava mogu steći nezaposlene osobe, pa i obrtnici, nakon nezaposlenosti, ukoliko koriste i ispunjavaju uvjete koje pruža Hrvatski zavod za zapošljavanje.

Uklanjanje tvrtke obrta

Kazna do **20**x



U slučaju prestanka obavljanja obrta u sjedištu, odnosno izdvojenom pogonu, obrtnik je dužan ukloniti istaknutu tvrtku obrta.

Ako se postupi protivno navedenom, propisana je novčana kazna:

- za obrtnika od 2.000,00 do 20.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 93. st. 1. toč. 4. Zakon o obrtu.

Master in Mind

How to read people.. Regardless of Culture

Ekskluzivno
po prvi puta u Hrvatskoj
Master in Mind
trening prepoznavanja
laži i obmana



Exclusive
For the first time in Croatia
Master in Mind
Lie and deception
detection workshop



Situacijska osviještenost: HR
Trening prepoznavanja laži i obmana

Saznati tko Vam laže, tko nešto prikriva ili Vam govori istinu bez obzira na kulturu

- Moći prepoznati to u trenutku i znati kakav je Vaš odnos s drugim ljudima stavlja Vas u poziciju moći!
- Niste sigurni govore li Vam Vaši suradnici, poslovni partneri, kolege istinu ili nešto skrivaju od Vas.
- Unaprijedite svoje sposobnosti: zaposlite najbolje zaposlenike, učinkovito vodite ljude, saznajte svoju stvarnu poziciju u interakciji s ljudima, govore li Vam istinu, prezentiraju li vam točne informacije, pregovarajte uspješno: je li to zaista najviša cijena koju mogu platiti, jesu li zaista spremni nastaviti pregovore ili Vam troše vrijeme, iznimno Vam je važno znati je li sklopljeni posao autentičan...
- Novi, drugačiji, sustavni edukacijski pristup (trening se nadopunjava jednogodišnjim pristupom web aplikaciji za sustavno učenje).
- Namijenjen: Predsjednicima uprava, direktorima, vlasnicima tvrtki, bankarima, investitorima, pregovaračima, voditeljima prodaje, voditeljima ključnih kupaca, HR managerima, odvjetnicima i dr.
- Master in Mind koristimo u osobnom i profesionalnom razvoju stječući prednost nad drugima.

Situational Awareness: Lie & Deception EN
Detection Training

Know who is lying, hiding something or telling you the truth regardless of culture.

- Being in the Moment and Knowing where you truly stand with others places you into a Powerful Position!
- You are not sure whether your associates, business partners, colleagues are telling you the truth or hiding something from you.
- Improve your skills: hire the best employees, manage people successfully, know where you truly stand with people, find out whether they are telling you the truth and are presenting you accurate information, negotiate effectively: is this really the highest price my client can pay, are they really willing to resume negotiations or are they wasting your time, knowing if a deal is authentic is obviously highly relevant...
- A new, different and systematic educational approach (the workshop is upgraded with a one year E-connect access).
- Suitable for CEO's, directors, heads of department, owners of companies, bankers, investors, negotiators, sales managers, key account managers, HR professionals, lawyers etc.
- Master in Mind is used for personal and career development in order to have "an edge" over others in business.

DATUM: 28. listopada 2014. VRIJEME: od 9 do 17 sati

MJESTO: Zagreb (točna lokacija biti će objavljena naknadno)

DATE: October 28th, 2014. TIME: from 9 a.m. to 5 p.m.

PLACE: Zagreb (the exact place will be announced on time)

Predavač: autor Master in Mind osobno, Juan Kirsten, Generalni direktor ISIO.

TRENING SE IZVODI NA ENGLJESKOM JEZIKU.



Lecturer: Personally by the Author of Master in Mind himself - Director General of ISIO.

WORKSHOP IS IN ENGLISH.

Cijena 2.700,00 kn + pdv

U cijenu je uključeno: jednodnevni trening, ručak, kava/napici u pauzama, jednogodišnji pristup web aplikaciji za sustavno učenje, MiM profesionalna potvrda o sudjelovanju
Broj mjesta je ograničen, rezervirajte svoje mjesto
Prijave do 30. 09. 2014. - 5 % popusta

Price 2.700,00 kn + vat

The price includes: one day workshop, lunch, coffee breaks, one year E-connect access for systematic learning, MIM Professional Certificate of Attendance
Limited number of participants, make a reservation on time
Application till September 30th - 5 % discount

Više informacija / More information:

Master in Mind - Avus - ISIO Accredited Training Company • E: asja.lajtman@avus.hr, M: 00385 91 477 62 34



TRENING PREPOZNAVANJA LAŽI I OBMANA
LIE AND DECEPTION DETECTION WORKSHOP

PRIJAVNICA
application

Zagreb, 28. listopada 2014., od 9 do 17 sati
Zagreb, October 28th, from 9 a.m. to 5 p.m.

Organizator treninga:



Ime i prezime: _____ Tvrtka: _____

Adresa: _____ Mjesto i poštanski broj: _____

E-mail: _____ Kontakt telefon: _____

OIB tvrtke: _____ Žig i potpis: _____

Prijavnicu ili podatke iz prijavnice poslati: asja.lajtman@avus.hr



Što treba znati o NOVOM ZAKONU O RADU

Od 7. kolovoza 2014. na snazi je dugo najavljavani novi Zakon o radu.

Novi Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon) sadrži dosta novina, od kojih u nastavku navodimo najznačajnije. U sljedećim brojevima „Poslovnog savjetnika“ detaljno ćemo Vas upoznati i sa svim drugim novostima u Zakonu. Obzirom na bitne izmjene koje se odnose na prekovremeni rad radnika, u ovom članku Vas detaljnije upoznajemo i sa novim pravima i obvezama poslodavaca i radnika kod prekovremenog rada.

Ustupanje radnika povezanom društvu

Mogućnost ustupanja radnika više nije ograničena samo na agencije za privremeno zapošljavanje. Sada jedno društvo može, uz ispunjenje u čl. 10. Zakona predviđenih uvjeta, u trajanju od najduže šest mjeseci, ustupiti radnika drugom društvu koje je s njim povezano u smislu propisa trgovačkog prava.

Otkaz trudnicama i zaštićenim osobama iz čl. 34. Zakona

U čl. 34. st. 1. Zakona i dalje je, u nešto skraćenom obliku, predviđena zabrana otkazivanja trudnicama i drugim zaštićenim osobama iz čl. 34. Zakona. Sada je izriječno propisano da i ovim zaštićenim osobama ugovor o radu prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona, ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra. Ovim osobama sada se može otkazati i tijekom provedbe postupka likvidacije sukladno posebnom propisu, iz poslovno uvjetovanih razloga.

Korištenje radnika ustupljenog od agencija za privremeno zapošljavanje

Korisnici mogu koristiti istog radnika ustupljenog od agencije za privremeno zapošljavanje, za obavljanje istih poslova, za neprekidno razdoblje od najduže tri godine, ili duže ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.

Mogućnost dopunskog rada radnika koji već radi puno radno vrijeme

Zakonom je puno tjedno radno vrijeme i dalje ograničeno na četrdeset sati. Međutim, sukladno čl. 61. st. 3. Zakona, sada je predviđena mogućnost da radnik koji radi u punom radnom vremenu, ili nepunom radnom vremenu za više poslodavaca u ukupnom trajanju od četrdeset sati, sklopi ugovor o radu s drugim poslodavcem na najduže još osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, ali samo ako je poslodavac, ili su poslodavci s kojima radnik već ima sklopljen ugovor o radu, za takav rad radniku dali pisanu suglasnost.

Raspored radnog vremena

Mogućnost nejednakog rasporeda radnog vremena nije više ograničena samo na poslodavce koji imaju rad organiziran u smjenama. Ako raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu, o njemu odlučuje poslodavac pisanom odlukom. U slučaju da je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom, ili nepunom radnom vremenu.

Kod nejednakog rasporeda radnog vremena, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad, ili najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad. Ovo je samo dio novina sadržanih u čl. 66. Zakona, koje se odnose na raspored radnog vremena.

Godišnji odmor

Kod korištenja godišnjeg odmora u dijelovima Zakon više ne propisuje obvezno korištenje najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju u kalendarskoj godini za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor nego daje mogućnost da se poslodavac i radnik dogovore i drukčije. Novinu predstavlja i odredba prema kojem radniku kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni godišnji odmor. Osim ovih izmjena i neka druga pravila o korištenju godišnjeg odmora pretrpjela su izmjene pa ih je potrebno pažljivo proučiti.

Uređenje radnog vremena i odmora za rukovođeće osoblje

Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti, ili unaprijed odrediti, ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovođeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i sl.), ne primjenjuju se odredbe Zakona o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz čl. 66. st. 8. Zakona (ograničenje kod nejednakog rasporeda radnog vremena), noćnom radu, te dnevnom i tjed-

nom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju. Pod rukovodećim osobljem smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

Prestanak ugovora o radu

Zakonom su, osim već navedenih, u čl. 112. predviđeni i drugi novi načini prestanka ugovora o radu. Tako je kao razlog prestanka ugovora o radu predviđena i smrt poslodavca fizičke osobe, ili prestanak obrta po sili zakona, odnosno brisanje trgovca pojedinca iz registra sukladno posebnim propisima.

Otkazni rokovi

Bitne novine unesene su u zakonske odredbe o računanju otkaznih rokova. Otkazni rok i dalje ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad radnika (bolovanja), ali ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu. Novinu predstavlja i pravilo prema kojem otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Prekovremeni rad

Obzirom na učestalost korištenja ovog instituta u praksi, posebnu pažnju posvećujemo pitanju novog zakonskog uređenja prekovremenog rada. Sukladno čl. 65. st. 1. Zakona, prekovremeni rad je i dalje izvanredan slučaj potrebe za dodatnim radom radnika, a ne mogućnost redovitog rada dužeg od predviđenog punog radnog vremena, ili nepunog radnog vremena. Prekovremeni rad radniku se može odrediti u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, a radnik je u tom slučaju dužan raditi duže od svog uobičajenog punog, ili nepunog radnog vremena.

Bitnu novinu predstavlja obveza poslodavca da prekovremeni rad radniku odredi pisanim zahtjevom. Jasno, obzirom na prirodu prekovremenog rada to neće uvijek biti moguće. Tako je i Zakonom određeno kako se iznimno, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, prekovremeni rad može odrediti usmenim zahtjevom koji je poslodavac dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Novinu predstavlja i produženo trajanje prekovremenog rada. Sada u slučaju prekovremenog rada radnika, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zakonom je zabranjen prekovremeni rad maloljetnika. Što se tiče nekih drugih kategorija radnika, treba istaknuti kako trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca sukladno čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona, mogu raditi prekovre-

meno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Primjer – Odluka o prekovremenom radu

ABEBE d.o.o. za proizvodnju metala

OIB:56777770984

Argentinska 87c

Osijek

Temeljem čl. 65. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo ABEBE d.o.o. za proizvodnju metala, Argentinska 87c, Osijek, OIB:56777770984 (u nastavku teksta: Poslodavac), koje zastupa direktor Ana Anek, dana 13. rujna 2014. donosi sljedeću

ODLUKU O PREKOVREMENOM RADU

1. Radniku Antoniu Antoniću iz Osijeka, Splitska 7e, zaposlenom na radnom mjestu vozača (u nastavku teksta: Radnik), određuje se dana 14. rujna 2014. prekovremeni rad u trajanju od 2 (slovima: dva) sata, u razdoblju od 16:00 sati do 18:00 sati.

2. Odluka stupa na snagu trenutkom dostave Radniku.

Obrazloženje

Tijekom današnjeg dana saznali smo da sutra, 14. rujna 2014., na željeznički kolodvor u Osijeku stiže izvanredna isporuka repromaterijala za potrebe proizvodnje kod Poslodavca. Radi nedostataka skladišnih kapaciteta na željezničkom kolodvoru Osijek, predmetni repromaterijal potrebno je tijekom istog dana dopremiti u tvornički krug Poslodavca. Kako radi veličine isporuke i kasnog dolaska teretnog vlaka nije moguće izvršiti prijevoz tijekom redovitog radnog vremena, Poslodavac je morao odrediti prekovremeni rad Radniku. Sukladno svemu navedenom odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Ana Anek

Dostaviti:

1. Radniku Antoniu Antoniću iz Osijeka, Splitska 7e, neposrednim uručjenjem:

_____.
potpis radnika i datum primitka

2. Računovodstvo i financije – ovdje.

3. Pravna i kadrovska služba – ovdje.

Što treba znati o ...

... gubitku prava iz osiguranja kod obveznog osiguranja od automobilske odgovornosti



Daniel Sever

Gubitak prava iz osiguranja kod osiguranja od automobilske odgovornosti regulira članak 24. Zakona o obveznim osiguranjima u prometu (dalje u tekstu: Zakon) na način da te slučajeve zapravo taksativno normativno navodi (*numerus clausus*).

Ovdje se ne radi o slučajevima isključenja iz osiguranja kod kojih osiguravatelj nije uopće dužan isplatiti naknadu štete oštećenoj osobi, pa na taj način ovakvo ograničavanje odgovornosti osiguravatelja pogađa kako osiguranika – štetnika, tako i oštećenu osobu, već se ovdje radi o vrsti ograničenja odgovornosti osiguravatelja koje djeluje isključivo prema osiguraniku-štetniku.

Naime, kod gubitka prava iz osiguranja osiguravatelj je dužan trećoj, odnosno oštećenoj osobi isplatiti cjelokupnu naknadu štete, ali pri tome ima pravo cjelokupni iznos isplaćene naknade štete regresirati od svog osiguranika zajedno sa kamatama i troškovima (čl. 24. st. 3. Zakona). Ovo je stoga što uslijed gubitka prava iz osiguranja, osiguravatelj plaća za osiguranika zapravo trećoj osobi isključivo prema obvezi koja proizlazi *ex lege* (čl. 24. st. 2. Zakona), ali to po samom ugovoru o osiguranju nije više obvezan.

Normativno predviđeni slučajevi gubitka prava iz osiguranja

1. Kada se vozilo koristi u svrhu za koju nije namijenjeno
Kako se premija plaća za opasnosti i rizike vozila u prometu, korištenje vozila u druge svrhe dovodi do posljedice gubitka prava iz osiguranja (primjerice korištenje vozila kao radnog stroja i sl.). Također, ukoliko je naznačena u ugovoru namjena vozila – osobno vozilo, ne može se bez posljedičnog gubitka prava iz

osiguranja isto vozilo osiguravati po istoj premijskoj stopi iz ugovora o osiguranju osobnih vozila, a koristiti u svrhu iznajmljivanja, leasinga, prijevoza tereta i sl.

2. Kada vozač nije imao vozačku dozvolu ili nije imao važeću vozačku dozvolu

Ovaj slučaj gubitka prava iz osiguranja obuhvaća slučajeve kada vozač upravlja bez važeće vozačke dozvole odgovarajuće vrste i kategorije, ali isto tako i slučajeve kada je vozaču oduzeta vozačka dozvola ili je isključen iz prometa ili mu je izrečena zaštitna mjera zabrane upravljanja vozilom ili mjera prestanka važenja vozačke dozvole. Pri tome treba napomenuti da za nastupanje posljedice gubitka prava iz osiguranja u smislu nastupanja prava osiguravatelja da se regresira od svog osiguranika u pravilu je dovoljan formalni kriterij nepostojanja važeće vozačke dozvole.

3. Kada je vozač upravljao vozilom pod utjecajem alkohola, droga i sl.

Može se reći da je ovo zapravo najčešći razlog gubitka prava iz osiguranja kod osiguranja od automobilske odgovornosti. Zakonski je određeno da do gubitka prava iz osiguranja dolazi ako je vozač upravljao vozilom pod utjecajem alkohola iznad ugovorene granice. Time je zakonodavac ostavio na volju ugovornim strankama, posebice osiguravatelju, da sami odrede koja bi to bila granica. Prema uobičajenoj osiguravateljskoj praksi obično je ta granica određena u Općim i/ili Posebnim uvjetima najvećeg broja naših osiguravateljskih kuća na 0,5 promila. Granicu za gubitak prava iz osiguranja kod korištenja opojnih droga, posebice lijekova, teže je utvrditi i ista se utvrđuje od slučaja do slučaja ovisno o tome je li vozač u konkretnom slučaju bio ili nije bio sposoban sigurno upravljati vozilom.

4. Namjerno uzrokovanje štete
Iako bi ovakav razlog zapravo bio bliži potpunom isključenju iz osiguranja, isti je, iako ovisan isključivo o volji samog osigura-

nika, zbog socijalne zaštite oštećenih osoba uvršten u našem i kontinentalnom europskom pravu u razloge gubitka prava iz osiguranja. Stoga se i kod namjernog postupanja vozača osigurateljno pokriće proteže na oštećenu treću osobu, ali naravno osiguravatelj ima pravo regresa od svog osiguranika.

5. Tehnička neispravnost vozila
Kod tehničke neispravnosti vozila važno je napomenuti kako navedena okolnost može biti razlog za gubitak prava iz osiguranja samo ukoliko se ispuni nekoliko kumulativnih uvjeta:

- da je za neispravnost vozila vozač znao, ali je svejedno koristio vozilo,
- da postoji uzročno - posljedična veza između neispravnosti vozila i štetnog događaja odnosno nezgode.

Ovdje se radi o dokazivanju određenog voljnog momenta osiguranika u odnosu na tehničku neispravnost vozila, ukoliko bi ista neispravnost bila uzrok same nezgode. Teret dokazivanja navedenih okolnosti je, kao i inače u svim drugim slučajevima gubitka prava iz osiguranja, na osiguravatelju.

6. Obijesna vožnje osiguranika
Noveliranjem članka 24. Zakona uveden je taksativno kao razlog gubitka prava iz osiguranja i slučaj obijesnog ponašanja osiguranika kao vozača. Stoga zakonodavac u čl. 24. st. 1. točka 7. Zakona propisuje gubitak prava ako je šteta prouzročena kaznenim djelom obijesne vožnje u cestovnom prometu za koje je donesena pravomoćna presuda. Takva bi bila tzv. rizična vožnja koja značajno odstupa od uobičajene vožnje (npr. vožnja utrkivanjem na cesti, vožnja motocikla na jednom kotaču i sl.).

12 prosječnih neto plaća

Treba napomenuti kako je zbog socijalnih razloga kod gubitka prava iz osiguranja pravo regresnog potraživanja osiguravatelja od osiguranika ipak zakonski ograničeno u visini 12 prosječnih neto plaća prema zadnjem službenom izvješću Državnog zavoda za statistiku. Osim kod namjernog izazivanja štete i obijesne vožnje od strane osiguranika.



Smanjite telekomunikacijske troškove!
Koristite najbolje usluge za Vašu tvrtku



 **0800 82 28**
www.metronet.hr

 **Metronet**[®]

Telekom nove generacije

Što treba znati o ...

... NOVOJ ODLUCI USTAVNOG SUDA RH O OPOREZIVANJU ISPLATE DOBITI OD 2005. DO 2011.

Božo Prelević



Ustavni sud Republike Hrvatske (u nastavku teksta: USRH) donio je sredinom lipnja ove godine dugo očekivanu drugu odluku o ukidanju retroaktivnog oporezivanja dohotka iz dividendi i udjela u dobiti za razdoblje 2005.-2011. godine. Nova Odluka USRH br. U-I-5924/2013 i dr. od 18. lipnja 2014. (Nar. nov., br. 83/14; u nastavku teksta: Odluka USRH), objavljena je i stupila je na snagu 11. srpnja 2014. Ovom odlukom USRH ukinute su sporne odredbe čl. 6. i 8. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 125/13; u nastavku teksta: ZIDZPD 2013), kojima se „na mala vrata“ neposredno nakon Odluke i rješenja USRH br. U-I-4763/2012 i U-I-1342/2013 od 18. rujna 2013. („Nar. nov.“, br. 120/13.) kojom je prvi put bila ukinuta odredba o retroaktivnom oporezivanju dividendi i udjela u dobiti za razdoblje 2005.-2011. godine, ponovno htjelo propisati retroaktivno oporezivanje dohotka iz dividende i udjela u dobiti za isto razdoblje.

Oporezivanje dohotka iz dividende i udjela u dobiti do 1. ožujka 2012.

Do donošenja Zakona o izmjenama i dopunama Općeg poreznog zakona iz 2012. (Nar. nov., br. 22/12; u nastavku teksta: ZIDZPD 2012), u našem poreznom sustavu vrijedio je princip neoporezivosti dohotka iz dividende i udjela u dobiti. Izuzetak su predstavljale dividende i udjeli u dobiti na temelju udjela u kapitalu koje su ostvarene u razdoblju od 1. siječnja 2001. do 31. prosinca 2004. g. i koje su isplaćivane nakon 1. siječnja 2005., koje se oporezuju po stopi od 15%.

Oporezivanje dohotka iz dividende i udjela u dobiti do odluka USRH iz 2013.

Donošenjem ZIDZPD 2012, točnije odredbom čl. 16. st. 3. tog zakona, bilo je propisano povratno (retroaktivno) oporezivanja dohotka iz dividendi i udjela u dobiti za iznose veće od 12.000,00 kuna godišnje, iz zadržane dobiti ostvarene u razdoblju od 1. siječnja 2005. do 1. ožujka 2012. Ovakvo zakonsko rješenje odmah je izazvalo brojne kritike u javnosti i ubrzo je pokrenut postupak ocjene ustavnosti navedene odredbe ZIDZPD-a 2012. USRH je najprije u travnju 2013. donio rješenje kojim se pokreće postupak za ocjenu suglasnosti sporne odredbe ZIDZPD 2012 s Ustavom RH te se privremeno obustavlja plaćanje poreza na dohodak po osnovi dividende i udjela u dobiti temeljem udjela u kapitalu.

Odluka USRH iz 2013. o oporezivanju dohotka iz dividende i udjela u dobiti

Nakon toga, USRH je donio Odluku br. U-I-4763/2012 i U-I-1342/2013 od 18. rujna 2013., (Nar. nov., br. 120/13.), kojom je spornu odredbu ZIDZPD-a 2012 proglasio neustavnom. USRH je ustvrdio kako je posljedica sporne odredbe čl. 16. st. 3. ZIDZPD-a 2012., kojom je uvedeno povratno oporezivanje poreznih obveznika za vrijeme kada su zakonski bili oslobođeni plaćanja poreza na dividende i udjele u dobiti na temelju udjela u kapitalu (razdoblje od 1. siječnja 2005. do 1. ožujka 2012.), nejednaki tretman unutar iste skupine poreznih obveznika u usporedivoj situaciji zajedno s povratnim djelovanjem te zakonske odredbe, što je na kraju dovelo do ocjene njene nesuglasnosti s Ustavom RH, odnosno do njenog ukidanja.



Zakonske izmjene nakon Odluke USRH iz 2013.

Niti tjedan dana nakon donošenja navedene odluke USRH iz 2013. godine, Vlada RH je uputila Hrvatskom saboru amandmane na već prije dostavljeni Konačni prijedlog Zakona o porezu na dohodak, koji je još od proljeća 2013. bio u zakonodavnoj proceduri. Motiv za ove amandmane na predložene čl. 6. i 8. Konačnog prijedloga zakona bila je upravo odluka USRH iz 2013. Interesantno je kako se o amandmanima nije provela rasprava u Hrvatskom saboru, makar se radilo o bitnim izmjenama tadašnjeg prijedloga, a izmjene i dopune zakona s novim amandmanima su usvojene na sam dan objave Odluke USRH iz 2013.

Jasno, Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 125/13; u nastavku teksta: ZIDZPD 2013) s naknadno upućenim amandmanima usvojen je bez provedene rasprave. Odredbom čl. 8. ZIDZPD 2013 praktično je ponovno, unatoč odluci USRH iz 2013., uvedeno retroaktivno oporezivanje dohotka iz dividende i udjela u dobiti za sporno razdoblje 2005.-2011. g. Naime, bilo je propisano kako će se u slučaju da je odluka o isplati dividende i udjela u dobiti na temelju udjela u kapitalu donesena, sukladno posebnim propisima, prije stupanja na snagu ZIDZPD 2013., a isti nisu isplaćeni do dana njegova stupanja na snagu, pri isplati te dividende i udjela u dobiti primijeniti propisi koji su bili na snazi na dan kada je ta odluka donesena, što bi isplatiatelj trebao dokazati vjerodostojnim ispravama. Ovime su svi oni porezni obveznici koji nisu isplatili dobit „kažnjeni“ u odnosu na one porezne obveznike koji su odmah isplatili dividendu i udjele u dobiti.

Nova Odluka USRH iz 2014.

Odmah po donošenju ZIDZPD 2013 bilo je jasno kako je zakonodavac postupio protivno Odluci USRH iz 2013., o čemu smo u „Poslovnom savjetniku“ pisali odmah nakon stupanja ZIDZPD 2013 na snagu. Uslijedile su i prve ustavne tužbe pa je USRH pristupio ocjeni ustavnosti navedene odredbe ZIDZPD 2013 i ocijenio spornu odredbu ZIDZPD 2013 neustavnom. U svojoj zadnjoj Odluci iz 2014., USRH je podsjetio kako ni zabrana retroaktivnog djelovanja propisa ni zabrana diskriminacije nisu apsolutne kad je riječ o području oporezivanja.

Međutim, da bi zakonske mjere koje dovode do povratnog (retroaktivnog) oporezivanja odnosno do nejednakog tretmana unutar iste skupine poreznih obveznika u usporedivoj situaciji bile ustavnopravno prihvatljive, te mjere moraju imati objektivno i razumno opravdanje te jasno izražen i obrazložen legitimni cilj u općem/javnom interesu. Osim toga, moraju biti razmjerne legitimnom cilju koji se njima nastoji postići, ne smiju predstavljati nerazmjern teret za adresate i ne smiju dovesti do neopravdane razlike i nejednakosti u tretmanu pojedinih skupina poreznih obveznika u usporedivoj situaciji. Kako, radi nedostatka obrazloženja novog (starog) zakonskog uređenja USRH nije mogao ni procjenjivati jesu li osporena mjere iz ZIDZPD 2013 iznimno ustavnopravno opravdane, USRH je utvrdio kako su zbirni učinci osporenih čl. 6. i 8. ZIDZPD-a 2013, u osnovi istovjetni učincima neustavnih odredbi ZIDZPD-a 2012.

Pravni učinak nove Odluke USRH iz 2014.

Najvažniji pravni učinak Odluke USRH kojom su ukinuti čl. 6. i 8. ZIDZPD 2013 jest da od dana objave ove Odluke u „Narodnim novinama“ 11. srpnja 2014., poduzetnici definitivno mogu isplaćivati dohodak iz dividendi i udjela u dobiti za razdoblje od 2005. do 2011. godine, bez obveze plaćanja poreza prema odredbama ZIDZPD 2013. Kako

to proizlazi iz čl. 55. st. 2. Ustavnog zakona o Ustavnom sudu Republike Hrvatske (Nar. nov., br. 99/99., 29/02. i 49/02-pročišćeni tekst; u nastavku teksta: UZUSRH), ukinuti zakon i drugi propis, odnosno njihove ukinute odredbe, prestaju važiti danom objave odluke Ustavnog suda u „Narodnim novinama“, ako Ustavni sud ne odredi drugi rok. To znači da su ukinute odredbe čl. 6. i 8. ZIDZPD 2013, prestale važiti dana 11. srpnja 2014. Međutim, kako su brojni porezni obveznici u dobroj vjeri, ne želeći kršiti zakonske odredbe, nakon donošenja ZIDZPD 2013 platili porez na dohodak iz dividendi i udjela u dobiti za razdoblje 2005.-2011.g., postavlja se pitanje mogu li oni tražiti naknadu štete od RH, ili povrat poreza? Na žalost, kako je USRH ukinuo sporne zakonske odredbe, a nije ih poništio, izvjesno je kako povrat isplaćenog poreza mogu potraživati samo oni isplatiitelji koji su podnijeli ustavne tužbe protiv neustavnih odredbi ZIDZPD 2013.

Odredbom čl. 58. st. 2. UZUSRH-a određeno je kako svaka fizička, ili pravna osoba koja je USRH podnijela prijedlog za ocjenu suglasnosti pojedine zakonske odredbe s Ustavom, ima pravo podnijeti zahtjev nadležnom tijelu za izmjenu pravomoćnog pojedinačnog akta kojim joj je povrijeđeno pravo temeljem ukinutog zakona, u roku od šest mjeseci od dana objave Odluke USRH, odnosno do 11. siječnja 2015. Iz spomenute odredbe UZUSRH-a proizlazilo bi da pravo na povrat poreza imaju samo oni koji su podnijeli USRH-u zahtjev za ocjenu suglasnosti s Ustavom RH odredbi čl. 6. i 8. ZIDZPD-a 2013.

Postoje mišljenja kako nadu poreznim obveznicima koji nisu podnijeli ustavnu tužbu pruža pravno stajalište USRH-a u vezi pravnih posljedica ukidanja zakona, ili pojedinih njegovih odredbi.

U odluci USRH br. U-III/81/2001 od 7.11.2002. se navodi:

„... ukinuti zakon, odnosno ukinute zakonske odredbe prestaju važiti danom objave odluke Ustavnog suda u „Narodnim novinama“ ako Ustavni sud ne odredi drugi rok. Ovim odredbama određuje se samo učinak ukidanja zakona, ali ne i pravne posljedice koje je zakon izazvao za vrijeme prije ukidanja... Zakon se ukida zato jer je protivan Ustavu, ali on je bio protivan Ustavu i prije ukidanja.“

U svakom slučaju, praksa će pokazati bi li USRH ovaj svoj stav u odnosu na ukidanje zakona i pravnih posljedica na ugovorne odnose, na isti način tumačio i u vezi ukidanja pojedinih zakonskih odredbi u konkretnom slučaju na porezne odnose, odnosno imaju li pravo na povrat plaćenog poreza na dohodak iz dividende i udjela u dobiti i porezni obveznici koji nisu podnijeli ustavnu tužbu. Stav Porezne uprave možemo sami pretpostaviti.

Na kraju u priloženoj Tablici 1. pokušat ćemo rezimirati pitanje oporezivosti dohotka od dividende i udjela u dobiti za pojedina razdoblja:

Tablica 1.

Oporezivost dohotka iz dividendi i udjela u dobiti	
DOBIT	OPOREZIVOST
do 31.12.2000.	neoporeziva
1.1.2001.-31.12.2004.	oporeziva
1.1.2005.-1.3.2012.	neoporeziva
od 1.3.2012.	oporeziva

Što treba znati o ...

... OBVEZAMA PRODAVATELJA U UGOVORU O KUPOPRODAJI



Ugovor je suglasno očitovanje volje dvaju subjekata, u ovom slučaju kupca i prodavatelja. S obzirom da je ugovor o kupoprodaji dvostrani pravni posao postoje određene obveze koje prodavatelj mora izvršiti prema kupcu.

Prema Zakonu o obveznim odnosima obveze prodavatelja u kupoprodajnom ugovoru su:

1. predaja stvari,
2. odgovornost za materijalne nedostatke,
3. jamstvo za ispravnost prodane stvari (garancija),
4. odgovornost za pravne nedostatke.

Ono što je izuzetak u primjeni ugovora o kupoprodaji je ugovor o nekretnini kojeg obvezuje da bude u pisanom obliku za razliku od ostalih ugovora te samim time i obveza prodavatelja neće biti obvezujuća ukoliko ugovor nije sklopljen u pisanom obliku.

Predaja stvari

Prodavatelj je dužan kupcu predati stvar u ispravnom stanju u vrijeme i na mjestu koje je određeno ugovorom.

Njegova obveza završava u trenutku predaje odnosno kada stvar uruči kupcu. Ukoliko je ugovoreno da će se predaja stvari izvršiti u tijeku određenog vremena a nije naznačeno tko će odrediti nadnevak razdoblja predaje stvari to pravo pripada prodavatelju. Prodavatelja obvezuju i sve ostale obveze ukoliko su određene ugovorom. Ovu obvezu prodavatelja najčešće pronalazimo u slučajevima kad je ugovorom predviđeno da se treba izvršiti prijevoz stvari na određeno mjesto, a ukoliko ono nije određeno, predaja stvari je izvršena uručanjem stvari prijevozniku ili osobi koja organizira otpremu stvari.

Odgovornost za materijalne nedostatke

Prodavatelj ima veliku odgovornost prema kupcu za materijalne nedostatke koju je stvar imala: u trenutku prijelaza rizika na kupca bez obzira je li mu to bilo poznato.

Isto tako njegova odgovornost se proširuje i na one materijalne nedostatke koji se poja-

ve nakon prijelaza rizika na kupca ako je uzrok postojao i prije. Kada postoje materijalni nedostaci za koje je prodavatelj odgovoran propisano je čl. 401 Zakona o obveznim odnosima u kojem se navodi:

*„Kad postoje materijalni nedostaci
Članak 401.*

(1) Nedostatak postoji:

1) ako stvar nema potrebna svojstva za svoju redovitu uporabu ili za promet (npr. motor automobila se ne može upaliti),

2) ako stvar nema potrebna svojstva za posebnu uporabu za koju je kupac nabavlja, a koja je bila poznata prodavatelju ili mu je morala biti poznata,

3) ako stvar nema svojstva i odlike koje su izriječkom ili prešutno ugovorene, odnosno propisane,

4) kad je prodavatelj predao stvar koja nije jednaka uzorku ili modelu, osim ako su uzorak ili model pokazani samo radi obavijesti,

5) ako stvar nema svojstva koja inače postoje kod drugih stvari iste vrste i koja je kupac mogao opravdano očekivati prema naravi stvari, posebno uzimajući u obzir javne izjave prodavatelja, proizvođača i njihovih predstavnika o svojstvima stvari (reklame, označavanje stvari),

6) ako je stvar nepravilno montirana pod uvjetom da je usluga montaže uključena u ispunjenje ugovora o prodaji,

7) ako je nepravilna montaža posljedica nedostataka u uputama za montažu.

(2) Ako je kupac na temelju izjava proizvođača ili njegova predstavnika očekivao postojanje određenih svojstava stvari, nedostatak se ne uzima u obzir ako prodavatelj nije znao niti morao znati za te izjave, ili su te izjave bile opovrgnute do trenutka sklapanja ugovora ili one nisu utjecale na odluku kupca da sklopi ugovor.

(3) Proizvođač, u smislu odgovornosti za materijalne nedostatke i jamstva za ispravnost prodane stvari, je proizvođač stvari, uvoznik stvari i svaka druga osoba koja se predstavlja kao proizvođač stavljanjem svojega imena ili naziva, žiga ili druge oznake na stvar.“

Jamstvo za ispravnost prodane stvari (garancija)

Ukoliko prodavatelj, odnosno proizvođač jamči za ispravnost prodane stvari kupac ima pravo:

- od prodavatelja ili proizvođača tražiti popravljanje stvari u razumnom roku ili predaju nove stvari,
- ako stvar ne bude popravljena ili zamijenjena kupac ima pravo na sniženje cijene ili raskid ugovora.

Jamstvo će obvezivati prodavatelja bez obzira na oblik u kojem je dano.

Najčešće se susrećemo s ovom obvezom prodavatelja u slučajevima prodaje tehničke robe (prodaja aparata bijele tehnike, motora, nekakvog stroja, tv prijamnika...).

S obzirom da je prodavač u ovakvim slučajevima najčešće izdao garancijski list, kupovinom ovakvih proizvoda kupac ima navedena prava u cijelom garancijskom periodu, bez obzira kad se nedostatak pojavio. Ukoliko prodavatelj ne izvrši svoju obvezu u razumnom roku, kupac može raskinuti ugovor ili sniziti cijenu te zahtijevati naknadu štete.

Odgovornost za pravne nedostatke

Jedna od obveza prodavatelja je da zaštiti kupca od evikcije. Evikcija je svaki pravni akt kojim treća osoba isključuje, umanjuje ili ograničava pravo kupca na stvari, a da kupac to nije znao niti je pristao uzeti stvar opterećenu tim pravom.

Odgovornost prodavatelja za prodavatelja se može ugovorom i isključiti ili ograničiti.

Primjerice, prilikom kupovine stana prodavatelj je odgovoran ukoliko se pokaže da treća osoba polaže neko pravo koje će isključiti ili ograničiti kupca te je kupac dužan obavijestiti prodavatelja o tome te ga pozvati da u razumnom roku oslobodi nekretninu od prava trećeg. Ukoliko prodavatelj to ne učini, kupac ima pravo raskinuti ugovor te pravo na naknadu štete.

Svjetlana Petrušić

UKINUTO RETROGRADNO OPOREZIVANJE DOBITI OSTVARENE OD 2005. DO 2011.

... je Ustavni sud Republike Hrvatske u svojoj Odluci broj: U-I-5294/2013 i dr. od 18. lipnja 2014. (Nar. nov. br. 83/14) ukinuo je članke 6. i 8. Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 125/13). Ukidanjem navedenih članaka Zakona prestala je obveza plaćanja poreza na dohodak od kapitala (12%) prilikom isplate dobiti koja se odnosi na razdoblja od 2005. do 2011. godine. Navedeno se primjenjuje od 11.7.2014. kada je Odluka Ustavnog suda objavljena u Narodnim novinama. Dakle, sada se može neoporezivo isplatiti vlasnicima društva dobit ostvarena od 2005. do 2011. godine.

PRIJAVA NA MIROVINSKO OSIGURANJE UJEDNO JE I PRIJAVA NA OBVEZNO ZDRAVSTVENO OSIGURANJE

... se povezivanjem sustava HZMO-a i HZZO-a, te preuzimanjem podataka, olakšava postupak prijavljivanja u zdravstveni sustav tako da obveznici više ne moraju podnositi dvije prijave u dva sustava, nego samo jednu prijavu u mirovinski sustav. Svaki obveznik podnošenja prijave u roku od 24 sata dužan je činjenicu o početku mirovinskog osiguranja dostaviti u Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje. Prijavom u sustav mirovinskog osiguranja poslodavci više nisu obvezni osobno podnositi prijavu u sustav obveznog zdravstvenog osiguranja. Racionalizacija u poslovanju dvaju Zavoda, razmjena, odnosno preuzimanje podataka, kao i smanjenje obveza poslodavcima za podnošenje prijave, primjenjuje se od 17. srpnja 2014. Više informacija dostupno je i na Internetkim stranicama: Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje www.mirovinsko.hr Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje www.hzzo.hr/e-zdravstveno (izvor: www.hzzo.hr).

UREĐENJE RADNOG VREMENA I ODMORA ZA RUKOVODEĆE OSOBLJE

... se na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti, ili unaprijed odrediti, ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovođe osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i sl.), ne primjenjuju se odredbe novog Zakona o radu o najdužem trajanju tjednog radnog vremena i razdoblju iz čl. 66. st. 8. Zakona (ograničenje kod nejednakog rasporeda radnog vremena), noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju. Pod rukovođim osobljem smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

OBVEZE POSLODAVCA U VEZI S PREVENCIJOM STRESA UZROKOVANOG NA RADU

... je prema novom Zakonu o zaštiti na radu, poslodavac obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanjí radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obavezan posebnu pozornost usmjeriti na:

- 1) organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.)
- 2) radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.)
- 3) komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.)
- 4) subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.).



DOPUNSKI RAD RADNIKA ZAPOSLENOG NA PUNO RADNO VRIJEME

... prema novom Zakonu o radu, radnik koji je već negdje zaposlen na puno radno vrijeme, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem na najduže još osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, ali samo ako je poslodavac, ili su poslodavci s kojima radnik već ima sklopljen ugovor o radu, za takav rad radniku dali pisanu suglasnost.

Novi Zakon o zaštiti na radu propisuje obvezu poslodavca za provođenja zaštite na radu te detaljno propisuje koje osobe mogu provoditi zaštitu na radu. Izbor povjerenika zaštite na radu u skladu s novim Zakonom poslodavac treba je provesti do 17.8.2014. godine.

Obveze poslodavca za obavljanje poslova zaštite na radu ili njihovo ugovaranje s ovlaštenom osobom za zaštitu na radu propisane su člankom 20. Zakona o zaštiti na radu (Nar. nov., br. 71/2014) o čemu detaljnije u nastavku.

Poslodavac

Poslodavac koji zapošljava do, uključivo, 49 radnika poslove zaštite na radu može obavljati sam ili putem ovlaštenika zaštite na radu.

Ovlaštenik za zaštitu na radu

Ovlaštenik za zaštitu na radu je radnik kojemu je poslodavac u pisanom obliku dao ovlaštenja potrebna za provedbu zaštite na radu. Ovlaštenik može biti radnik bilo koje struke, a poslove zaštite na radu obavlja uz svoj redovan posao.

Poslodavac ima obvezu imenovati ovlaštenika i utvrditi njegova prava, obveze i odgovornosti te mu dati i ovlaštenja potrebna za provođenje zaštite na radu: ovlaštenje da ne dopusti rad radniku koji nije osposobljen za rad na siguran način bez nadzora osposobljenog radnika; da ne dopusti obavljanje rada radniku za kojeg nije utvrđeno da ispunjava uvjete za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada, odnosno radniku koji više ne ispunjava te uvjete; da isključi iz uporabe radnu opremu koja nije sigurna; da osigura evidentiranje svake nezgode i ozljede te svakog



Osobe koje provode zaštitu na radu

slučaja kad je radnik izvijestio o mogućem neposrednom riziku za sigurnost i zdravlje i drugim nedostacima u sustavu zaštite na radu; da nadzire primjenu pravila zaštite na radu i upotrebe osobne zaštitne opreme; da zabrani rad radniku koji ga ne obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu; da osigura potreban broj radnika osposobljenih za evakuaciju, spašavanje i pružanje prve pomoći i potrebnu opremu; da osigura da se za vrijeme rada ne piju alkoholna pića i ne uzimaju sredstva ovisnosti, te da radnike koji su pod utjecajem alkohola ili sredstava ovisnosti udalji s rada.

Stručnjak zaštite na radu

Stručnjak zaštite na radu je radnik koji ispunjava uvjete odgovarajuće stručne spreme i rad-

nog iskustva i koji položi stručni ispit za zaštitu na radu. Ovisno o djelatnosti poslodavca utvrđuju se uvjeti odgovarajuće stručna sprema i radnog iskustva koje mora ispunjavati osoba da bi mogla polagati stručni ispit i obavljati poslove zaštite na radu.

Stručnjaka zaštite na radu ima obvezu zaposliti poslodavac koji zapošljava od 50 do, uključivo, 249 radnika. Poslodavac koji zapošljava 250 ili više radnika obavezan je zaključivanjem ugovora o radu zaposliti i više od jednog stručnjaka.

Ovlaštena osoba za poslove zaštite na radu

Ovlaštena osoba za poslove zaštite na radu je pravna ili fizička osoba koja je ispunila propisane uvjete i koju je ministarstvo nad-

ležno za rad ovlastilo za obavljanje poslova zaštite na radu. Dakle, radi se o pravnim osobama kojima je obavljanje poslova zaštite na radu glavna djelatnost.

Poslodavac može ugovoriti obavljanje poslova zaštite na radu s ovlaštenom osobom za poslove zaštite na radu samo u slučaju kad zbog objektivnih i opravdanih razloga ne može te poslove obavljati sam, odnosno ne može zaposliti stručnjaka zaštite na radu.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu

Povjerenikom radnika za zaštitu na radu imenuje se jedan od radnika zaposlenih kod poslodavca. On zastupa interese radnika na području zaštite na radu te je obavezan pratiti primjenu pravila, mjera, postupaka i aktivno-

Što je važnije:
stabilna
likvidnost?



Ili stabilni
poslovni odnos
s klijentima?

Kad klijenti ne poštuju rokove plaćanja, Vaša tvrtka nađe se pred dilemom: raskinuti poslovnu suradnju ili pokrenuti dijalog kako bi se održao stabilan novčani tok. Pronalaženje prave ravnoteže između ove dvije opcije čini temelj za čvrsti poslovni odnos. To je naše uvjerenje, a Vi ćete ga prepoznati u svemu što radimo za Vas. Za više informacija o našim uslugama posjetite: www.eos-matrix.hr



Za dodatne informacije o upravljanju potraživanjima posjetite našu web stranicu.

With head and heart in finance



sti zaštite na radu. Kod poslodavca koji zapošljava do, uključivo, 20 radnika, povjerenika biraju radnici neposrednim i javnim izjašnjavaњem na skupu radnika koji saziiva poslodavac. Za izbor povjerenika novi Zakon u prijelaznim i završnim odredbama izričito nalaže da je poslodavac obavezan provesti izbor povjerenika u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu novog Zakona, odnosno do 17.8.2014. godine

Ako već nije praksa da se na skupovima radnika vodi zapisnik, o skupu radnika na kojem je izabran povjerenik potrebno je vo-

diti zapisnik kako bi se nedvojbeno moglo utvrditi da je povjerenik izabran. U zapisniku treba navesti imena radnika predloženih za povjerenika te broj glasova koje je pojedini kandidat dobio. Kod poslodavca koji zapošljava više od 20 radnika, povjerenika biraju radnici na način na koji biraju članove radničkog vijeća. Zavisno od veličine organizacije bira se i više povjerenika, a oni među sobom imenuju koordinatore.

Povjerenik radnika ne mora polaganjem stručnog ispita dokazati da je osposobljen za zaštitu na radu, kao što to moraju

Osiguranje povjereniku potrebnog vremena i uvjeta za nesmetano obnašanje dužnosti

Kazna do **10**x



Poslodavac čini prekršaj ako ne osigura povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti.

Propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 10.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 3.000,00 kuna;
- za obrtnika od 3.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 95. st. 1. t. 5. Zakona o zaštiti na radu.

Obavljanje poslova zaštite na radu

Kazna do **30**x



Poslodavac čini prekršaj ako poslove zaštite na radu ne obavlja u skladu s člankom 20. Zakona o zaštiti na radu.

Propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 30.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 6.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 98. st. 1. t. 2. Zakona o zaštiti na radu.

poslodavac, ovlaštenik i stručnjak zaštite na radu. Zakon jedino propisuje da povjerenik mora biti osposobljen za rad na sigurn način, kao i svi drugi radnici.

Poslodavac je obavezan povjereniku osigurati potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i uvid u sve dokumente koji uređuju obveze i provedbu zaštite na radu.

Obveza osposobljavanja za zaštitu na radu

Poslodavac i ovlaštenik za obavljanje poslova zaštite na radu moraju biti osposobljeni za obav-

ljanje poslova zaštite na radu. To znači da moraju završiti stručnu izobrazbu i položiti ispit iz općeg dijela stručnog ispita iz zaštite na radu prema programu i na način na koji taj stručni ispit polažu stručnjaci zaštite na radu te da o tome moraju posjedovati odgovarajuće uvjerenje.

Vrijeme provođenja osposobljavanja i troškovi

Osposobljavanje za obavljanje poslova zaštite na radu poslodavac je obavezan provesti za vrijeme radnog vremena i snositi sve troškove.

Gordana Muraja

POTPORE ZA OČUVANJE RADNIH MJESTA

Od 8. kolovoza ove godine na snazi je Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), kojim se propisuju uvjeti, visina i način dodjele potpora za očuvanje radnih mjesta. Za kršenje zakonskih odredbi o korištenju potpora predviđene su novčane kazne za prekršaj poslodavaca.

Potpore za očuvanje radnih mjesta

Potpore za očuvanje radnih mjesta je potpora male vrijednosti u smislu posebnog propisa, a može biti dodijeljena poslodavcu za radnika kao potpora:

- za skraćivanje punog radnog vremena radnika, ili
- potpore za obrazovanje, ili osposobljavanje radnika.

Pod posebnim propisom podrazumijevaju se odredbe Uredbe Komisije (EU) br. 1407/2013 od 18. prosinca 2013. o primjeni članaka 107. i 108. Ugovora o funkcioniranju Europske unije na de minimis potpore (SL L 352, 24. 12. 2013.; u nastavku teksta: Uredba).

Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta

Kazna do **200**x



Poslodavac čini prekršaj ako:

- po prestanku korištenja potpore ne zadrži u radnom odnosu radnike za koje je koristio potporu u vremenskom razdoblju od najmanje polovice razdoblja korištenja potpore, osim ako zbog nastupa izvanrednih okolnosti koje nije mogao predvidjeti niti otkloniti prestane potreba za radom tih radnika;
- u razdoblju korištenja potpore zaposli radnika za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu, ili odredi prekovremeni rad radnicima koji kod poslodavca u istoj organizacijskoj jedinici obavljaju iste poslove kao i radnici za koje poslodavac koristi potporu, ili koristi rad ustupljenih radnika, odnosno povremeni rad redovitih učenika ili rad redovitih studenata za obavljanje onih poslova koje mogu obavljati radnici za koje prima potporu, ili isplaćuje nagrade, bonuse ili stimulacije ili druga davanja u naravi ili novcu članovima upravnih, odnosno nadzornih tijela poslodavca, odnosno osobama koje obavljaju upravljačke ili nadzorne poslove poslodavca, a koji se ne odnose na redovito poslovanje poslodavca;
- koristi potpore za radnike jedne organizacijske jedinice, a ima potrebu zapošljavanja novog radnika u drugoj organizacijskoj jedinici za koju ne koristi potporu, u toj organizacijskoj jedinici zaposli novog radnika za obavljanje onih poslova koje mogu obaviti radnici za koje prima potporu (članak 13. stavak 6.)
- ako nakon potpisivanja ugovora, Zavodu najkasnije osam dana prije dospjeća isplate plaće za prethodni mjesec, ne dostavi popis radnika, ili obračun traženog iznosa potpore za svakog radnika, ili datum dospjeća isplate plaće radnicima ili dostavi netočne podatke.

Propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 100.000,00 do 200.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 20.000,00 do 40.000,00 kuna;
- za obrtnika od 20.000,00 do 40.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 21. Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta.

PRETPLATITE SE
NA ČASOPIS

Udruga.hr

SPECIJALIZIRANI ČASOPIS
ZA UDRUGE!
8 brojeva godišnje!



Idući broj
časopisa
Udruga.hr
izlazi 23. rujna
2014.

Za predsjednike udruga i
odgovorne osobe!

- ✓ PRAKTIČNO ✓ RAZUMLJIVO ✓ STRUČNO
- ✓ SAVJETI ✓ PROPISI ✓ KAZNE
- ✓ INFORMACIJE

Tko može biti korisnik potpore za očuvanje radnih mjesta?

Poslodavac koji može biti korisnik potpore za očuvanje radnih mjesta je fizička, ili pravna osoba kod koje je došlo do privremenog pada poslovnih aktivnosti i/ili ostvarenog gubitka u poslovanju. Pojmovi privremenog pada poslovnih aktivnosti i gubitka u poslovanju određeni su Zakonom.

Potpore za očuvanje radnih mjesta ne mogu koristiti poslodavci fizičke, ili pravne osobe, koji ispunjavaju jedan od sljedećih uvjeta:

- koji se u smislu Uredbe smatraju poduzetnikom koji djeluje u sektorima, odnosno djelatnostima koje su izuzete od primjene posebnih pravila o državnim potporama kojima se uređuje područje potpora male vrijednosti;
- koji su korisnici potpora za zapošljavanje.

Dodatni uvjeti za dodjelu potpore

Potpore za očuvanje radnih mjesta može se dodijeliti poslodavcu fizičkoj, ili pravnoj osobi kod koje je došlo do privremenog pada poslovnih aktivnosti i/ili ostvarenog gubitka u poslovanju pod uvjetom da je:

- podmirio, odnosno regulirao podmirne obveze po osnovi poreza i doprinosa prema posebnim propisima o porezima i doprinosima prije podnošenja zahtjeva za dodjelu potpore;
- utvrdio program za očuvanje radnih mjesta.

Potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika

Poslodavac koji s ciljem očuvanja radnih mjesta, temeljem programa za očuvanje radnih mjesta skрати trajanje punog radnog vremena za pojedinog radnika, može koristiti potporu za skraćivanje punog radnog vremena za tog radnika za broj radnih sati za koje je skratio radno vrijeme. Potpora za skraćivanje punog radnog vremena radnika dodjeljuje se i utvrđuje kao razmjerni dio iznosa plaće za broj radnih sati za koje je radniku skraćeno radno vrijeme, a najviše do iznosa minimalne plaće sukladno propisu o minimalnoj plaći.

Potpore za obrazovanje, ili osposobljavanje radnika

Poslodavac koji s ciljem očuvanja radnih mjesta, na temelju programa za očuvanje radnih mjesta, provodi, ili ima utvrđen program obrazovanja ili osposobljavanja radnika tijekom razdoblja u kojem ne rade iz opravdanih

razloga, može koristiti potporu za obrazovanje ili osposobljavanje tih radnika. Ova potpora se utvrđuje u visini novčane pomoći koju neza-poslenoj osobi isplaćuje Hrvatski zavod za zapošljavanje (u nastavku teksta: HZZ) tijekom razdoblja provedenog na obrazovanju ili osposobljavanju prema posebnom propisu te naknade nastalih putnih troškova.

Korištenje potpora

Poslodavac može potpore za skraćivanje punog radnog vremena radnika te potpore za obrazovanje, ili osposobljavanje radnika, koristiti za sve radnike, ili samo za radnike pojedine organizacijske jedinice, koji su obuhvaćeni sadržajem programa za očuvanje radnih mjesta, ali ih ne može koristiti istodobno za iste radnike. Potporu za skraćivanje punog radnog vremena poslodavac može koristiti za razdoblje skraćenog radnog vremena u trajanju od najduže dvanaest mjeseci u razdoblju od tri godine, a potporu za obrazovanje, ili osposobljavanje radnika poslodavac može za istog radnika koristiti u trajanju od najduže šest mjeseci.

Poslodavac koji koristi navedene potpore u razdoblju njihova korištenja dužan je radnicima redovito isplaćivati plaću, odnosno naknadu plaće te podmirivati obvezne doprinose i poreze prema posebnom propisu. Po prestanku korištenja potpora poslodavac je dužan u radnom odnosu zadržati radnike za koje je koristio potporu u vremenskom razdoblju od najmanje polovice razdoblja korištenja potpore.

Podnošenje zahtjeva

Zahtjev za dodjelu potpora poslodavac podnosi HZZ-u prema sjedištu poslodavca, ili sjedištu organizacijske jedinice za koju se traži potpora, na propisanom obrascu. Uz zahtjev poslodavac je dužan priložiti dokaze o ispunjavanju uvjeta iz čl. 4.-6. Zakona i izjavu o svim dodijeljenim iznosima potpora male vrijednosti do dana podnošenja zahtjeva.

Sklopanje ugovora

Na temelju izvršnog rješenja o dodjeli potpore, poslodavac i HZZ će sklopiti ugovor o dodjeli potpore kojim se uređuje vrsta potpore, trajanje, visina, način i rokovi plaćanja te međusobna prava i obveze ugovornih stranaka. Poslodavac je dužan, pri potpisivanju ugovora HZZ-u predati bjanko-zadužnicu kao instrument osiguranja tražbine s pretpostavljenim iznosom koji odgovara visini ugovorenih sredstava.

Božo Prelević

NARUDŽBENICA kojom se pretplaćujem na časopis Udruga.hr (8 brojeva) po cijeni od **295,00 kn** (PDV uključen u cijenu)

Naziv udruge: _____

OIB: _____

Odgovorna osoba: _____

Adresa, grad: _____

Tel.: _____

E-mail: _____

Fax: _____

Pečat i potpis odgovorne osobe:

Molimo ispunjenu narudžbenicu pošaljite na
fax: 01/ 48 36 099 ili
e-mail: pretplata@udruga.hr

Tel. za pretplatu:
01/ 49 21 742 i 01/ 49 21 737
www.udruga.hr

ZABRANA USKRATE PLAĆE BEZ PRISTANKA RADNIKA

U radnom odnosu povremeno se pojavljuju potraživanja poslodavca prema radniku koja mogu nastati iz ugovornih odnosa između poslodavca i radnika, namjerne ili nenamjerne krivnje radnika te iz niza drugih okolnosti koje nastaju tijekom procesa rada.

Uskrata na plaći radnika

Iako se kao najjednostavniji način namire nastalog potraživanja poslodavca prema radniku čini uskrata na plaći radnika, poslodavac sukladno Zakonu o radu isto ne smije učiniti bez prethodne pisane suglasnosti radnika. Navedeno je propisano u članku 96. novoga Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/2014) u kojem se navodi:

„Zabrana prijeboja
Članak 96.

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.“

Nastanak potraživanja prema radniku

Potraživanja poslodavca prema radnicima često nastaju zbog krivnje radnika odnosno činjenja štete (primjerice uništavanje radnog stroja, sitnog inventara, uredskog namještaja, činjenje štetne radnje, nepoštivanja obaveza iz područja sigurnosti i zdravlja na radu, krađe alata, proizvoda, goriva i sl.) ili nepažnje, odnosno slučajne krivnje radnika.

Potraživanja nastaju i kod ugovornih odnosa između poslodavca i radnika, primjerice kod ulaganja sredstava poslodavca u edukaciju radnika zbog potreba posla (poslijediplomski studiji, specijalističko školovanje, seminari, tečajevi stranih jezika i slično). Iako ugovori često definiraju način namire dugovanja u slučaju prekida radnog odnosa ili neispunjenja neke druge činidbe definirane ugovorom o edukaciji, oni se u ovom slučaju ne mogu primjeniti, budući da Zakon o radu u stavku 2. članka 96. izrijekom propisuje da radnik takvu suglasnost ne može dati prije nastanka potraživanja.

Davanje suglasnosti

Poslodavac svoje potraživanje može namiriti uz pisanu suglasnost radnika, no ona mora biti manifestirana kao slobodna i jasno izražena volja radnika, a ne kao nametnuta od strane poslodavca uz usmene prijetnje o otkazu ili na bilo koji drugi način.



Ukoliko se potraživanje poslodavca prema radniku ne namiri uz pisanu, odnosno dobrovoljnu suglasnost radnika, tada poslodavac svoje potraživanje može ostvariti putem suda. Ovaj put je nešto duži i nosi dodatne troškove, a ukoliko se radnik i poslodavac spore oko iznosa potraživanja ono se može riješiti sporazumom stranaka, arbitražom ili u sudskom postupku.

Uskrata bez suglasnosti radnika – kažnjiva

Poslodavac ne smije potraživanje prema radniku bez njegove pisane suglasnosti namiriti uskratom na plaći ili dijelu plaće radnika, jer time čini teži prekršaj poslodavca propisan Zakonom o radu.

Jasmina Fijačko

Zabrana prijeboja bez suglasnosti radnika

Kazna do **60x**



Poslodavac čini prekršaj ako bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 31.000,00 do 60.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 4.000,00 do 6.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 228. st. 1. toč. 17. i st. 2. Zakon o radu.

Što je newsroom?

newsroom je informacijski servis koji na jednom mjestu objedinjuje sve najave i priopćenja o svim važnijim temama i događanjima u zemlji.

Kome je namijenjen newsroom?

newsroom je razvijen za urednike i novinare te stručnjake PR-a i korporativnih komunikacija, organizatore sportskih, zabavnih, kulturnih i drugih događanja. Namijenjen je svima koji žele saznati što će se događati u Hrvatskoj, svima koji žele svoj događaj najaviti te o nekoj temi ili događaju poslati priopćenje.



Što nudi newsroom?

- Informacije o najavljenim događanjima u cijeloj Hrvatskoj
- Priopćenja o svim važnijim temama i događanjima
- Informacije o svim pažnje vrijednim obljetnicama
- Bogati RRS reader
- Personalizaciju sadržaja u skladu s profesionalnim interesima svakog pojedinog korisnika
- Pristup fotografijama i video materijalu agencije PIXSELL

Želite li svoju najavu ili priopćenje u najkraćem roku dostaviti relevantnim hrvatskim medijima?

Dostavite ih porukom e-pošte na adresu: najave@newsroom.hr

Kazne za određene prometne prekršaje

Zakonom o sigurnosti prometa na cestama (Nar. nov., br. 67/08 do 92/14), u članku 34. propisano je da se sudionici u prometu moraju držati:

- propisa o prometnim pravilima,
- postupati po prometnim znakovima,
- te u skladu sa znakovima i naredbama ovlaštenih osoba, a ovo potonje i kad time odstupaju od propisanih prometnih pravila ili značenja prometnih znakova postavljenih na cesti i značenja prometnih svjetala.

Što se ne smije ostavljati na cesti

Zabranjeno je na cesti i cestovnom zemljištu:

- ostavljati oštećena, dotrajala ili neregistrirana vozila i
- ostavljati, nanositi ili bacati otpatke ili predmete i stvari koje mogu ometati ili ugroziti sigurnost prometa ili onečistiti ili ugroziti okoliš.

Također, vozač ili sudionik u prometu mora:

- ukloniti i predmete i stvari koje s njegovog vozila padnu na cestu i cestovno zemljište
- te predmete koje su pri zaustavljanju

vozila ostavili na cesti.

Isto vrijedi i za vlasnika vozila. Ukoliko to ne učine, to će na njihov trošak učiniti onaj tko cestu održava. Ukoliko se u vožnji naiđe na predmete na kolniku, treba ih ukloniti ako se time ne ometa sigurnost prometa, odnosno treba obavijestiti policiju ili održavatelja ceste.

Nepoštivanje ovih dužnosti može donijeti prekršajnu kaznu od 1.000,00 kuna sudioniku prometa, a 5.000,00 do 15.000,00 je kazna za pravne osobe i obrtnike, te 1.500,00 do 5.000,00 kuna za odgovorne osobe u pravnoj osobi.

Kazne

Za pravne osobe i obrtnike uvijek su propisane prekršajne kazne od 5.000,00 do 15.000,00 kuna za nepoštivanje prometnih pravila, te 1.500,00 do 5.000,00 kuna za odgovorne osobe u pravnoj osobi, primjerice:

- zauzimanje ili oštećivanje javne ceste i njegovog zaštitnog pojasa, osim u slučaju opasnosti, izvođenja radova ili u drugim prilikama propisanim tim Zakonom; a 500,00 kuna je prekršajna kazna za građanina. Štandovi, stolovi, stolice, kiosci i sl. mogu se postavljati po odobrenju ako se

time ne smanjuje preglednost;

- neovlašteno izdavanje znaka pristupačnosti tj. invaliditeta osobama ili udrugama radi korištenja na vozilima kad ovi za to ne ispunjavaju propisane uvjete, tj. 80 ili više posto tjelesnog oštećenja, odnosno osobe koje imaju oštećenje donjih ekstremiteta 60 ili više posto. 700,00 kuna je kazna za građanina koji svoj znak pristupačnosti ustupi drugoj osobi na korištenje ili ga koristi suprotno zakonu, a osobi koja bi dva ili više puta bila pravomoćno kažnjena za taj prekršaj, privremeno će se oduzeti znak pristupačnosti na rok od dvije godine;

- vožnje nesmanjenom brzinom i/ili nezaustavljanja iza vozila javnog prijevoza putnika ili autobusa ili vozila kojim se organizirano prevoze djeca, a kad putnici izlaze iz tih vozila.

I ovdje je kazna za vozača 500,00 kuna.

Međutim, novčana kazna od 10.000,00 do 30.000,00 kuna propisana je za pravnu ili fizičku osobu obrtnika ako naredi ili dopusti da u prometu na cestama sudjeluje vozilo koje je isključeno iz prometa. Tu je za odgovornu osobu kazna 1.500,00 do 5.000,00 kuna.

Koja se svjetla ne smiju imati na vozilu?

Na prednjoj strani vozila ne smiju se imati svjetla u boji, tj. svjetlosne, svjetlosno signalne ili reflektirajuće uređaje ili tvari koje daju svjetlo u boji, primjerice plavo, a na stražnjoj strani ne smije se imati bijela svjetla, uređaje ili tvari. Ova zabrana stražnjih bijelih svjetala ne odnosi se na:

- svjetlo za osvjetljavanje ceste pri vožnji unatrag,
- svjetlo za osvjetljavanje mjesta na kojem se izvode radovi,
- pokretno svjetlo za istraživanje (reflektor),
- svjetlo za osvjetljavanje registarske pločice i registarsku pločicu,
- te na vozila ministarstva nadležnog za unutarnje poslove, hitne medicinske pomoći na cestama, vatrogasna vozila, vozila civilne zaštite i vozila oružanih snaga Republike Hrvatske.

U protivnom vozača čeka prekršajna kazna od 500,00 kuna. Općenito, vozilo ne smije imati nikakve druge svjetlosne uređaje osim propisanih posebnim propisom.

Pogrešno parkiranje

U slučaju počinjenog prekršaja, može se na licu mjesta platiti novčanu kaznu prema uvjetima iz čl. 245. Prekršajnog zakona. Naime, ako se radi o prekršaju za koji je kao kazna propisana samo novčana kazna do 2.000,00 kuna za fizičku i odgovornu osobu u pravnoj osobi, do 5.000,00 kuna za fizičku osobu obrtnika i fizičku osobu koja se bavi drugom samostalnom djelatnošću i do 15.000,00 kuna za pravnu osobu, a prekršaj je utvrdila službena osoba obavljanjem nadzora u okviru svoje nadležnosti ili neposrednim opažanjem ili uporabom tehničkih uređaja ili pregledom vjerodostojne dokumentacije, onda se može platiti polovica propisanog minimuma ili polovica točno određenog iznosa novčane kazne propisane propisom o prekršaju, i to na mjestu počinjenja prekršaja odnosno u roku 3 dana. Na isti se način može naplatiti i trošak utvrđenja prekršaja putem tehničkih uređaja.

Plaćanje kazne

Usmeno izrečena novčana kazna naplaćuje se od počinitelja prekršaja uz izdavanje potvrde o tome. Potvrda se izdaje i za naplaćivanje troška utvrđenja prekršaja putem tehničkih uređaja. Ako počinitelj prekršaja plati izrečenu novča-

nu kaznu i trošak utvrđenja prekršaja, neće se voditi prekršajni postupak, izrečena kazna se ne unosi u prekršajnu evidenciju, a počinitelj prekršaja se ne smatra osobom osuđenom za prekršaj.

Kada policija tijekom obavljanja poslova nadzora utvrdi da je počinjen prekršaj, za koji je propisana samo novčana kazna do 1.000,00 kuna, osobito lake naravi i da počinitelj nije prije činio slične prekršaje, može umjesto naplate novčane kazne na licu mjesta izdati pisano ili izreći usmeno upozorenje počinitelju prekršaja.

Novčana kazna smatrat će se u cjelini plaćenom ako osuđena osoba plati dvije trećine izrečene novčane kazne u roku određenom odlukom kojom je ta kazna izrečena.

Ako novčana kazna i troškovi prekršajnog postupka nisu u cijelosti ili djelomično plaćeni u roku koji je određen u odluci o prekršaju, naplatit će se prisilno. Novčana kazna iznad 2.000,00 kuna koja nije u cijelosti ili djelomično naplaćena ni prisilno u roku od dvije godi-

ne od podnesenog zahtjeva za prisilnu naplatu zamijenit će se radom za opće dobro osuđenoj fizičkoj osobi.

Ako osuđenik ne pristane na rad za opće dobro ili ga ne izvrši svojom krivnjom u roku koji je za to određen, novčana kazna zamijenit će se kaznom zatvora.

Neplaćena novčana kazna zamijenit će se na način da se svakih započelih tristo kuna novčane kazne zamijeni s dva sata rada za opće dobro odnosno jednim danom zatvora, pri čemu rad za opće dobro ne smije biti kraći od šest sati niti dulji od 240 sati, a zatvor ne smije biti kraći od tri dana ni dulji od 60 dana.

Ako se novčana kazna plati nakon pravomoćnosti odluke o zamjeni, obustaviti će se izvršenje rada za opće dobro ili kazna zatvora. U slučaju djelomičnog plaćanja, izvršit će se samo preostali dio rada za opće dobro odnosno kazne zatvora.

Rad za opće dobro izvršava se bez naknade.

Gordana Hanžek

Portal Poslovni.hr svakodnevno donosi:

- aktualne poslovne vijesti iz Hrvatske, regije i svijeta
- najnovije informacije s financijskih tržišta
- savjete za poduzetnike te vaše priče
- pregled novosti iz marketinga i medija
- najnovije tehnološke trendove

Uključite se u raspravu aktualnih tema na najvećem poslovnom forumu u Hrvatskoj te se pridružite najvećoj poslovnoj zajednici na društvenim mrežama.

 facebook.com/poslovni.hr

 twitter.com/Poslovni



Zaštita nepušača od djelovanja duhanskoga dima

Donošenjem Zakona o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda 1998. godine zabranjeno je pušenje u svim zatvorenim javnim prostorijama, te u prostorima u kojima se obavlja djelatnost odgoja, obrazovanja i zdravstvena djelatnost, kao i u prostorima koji su funkcionalni dio prostora u kojima se obavljaju te djelatnosti (terase, dvorišta i sl.). Međutim, sam pojam zaštite nepušača od djelovanja duhanskoga dima uređen je još Zakonom o zaštiti na radu iz 1996.god. kojim se poslodavcima nametnula obveza da poduzmu sve prikladne mjere kako bi se zaštitili nepušači na svojim radnim mjestima. Koje su obveze poslodavca u svezi zaštite nepušača, smije li se i gdje pušiti na radnom mjestu te koje su predviđene sankcije, a sve prema odredbama novog Zakona o zaštiti na radu, baviti ćemo se u nastavku ovog teksta.

Provođenje zaštite nepušača

Kazna do **10x**



Poslodavac čini prekršaj ako ne provode zaštitu nepušača od djelovanja duhanskoga dima, ako ne spriječi pušenje na radnim sastancima ili na mjestu rada.

Propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 10.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 3.000,00 kuna;
- za obrtnika od 3.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 95. st. 1. toč. 3. i st. 2. Zakona o zaštiti na radu.

Zaštita nepušača

Zakon o zaštiti na radu (Nar. nov., br. 71/2014) u dijelu koji se odnosi na zaštitu nepušača od djelovanja duhanskoga dima u suštini se ne razlikuje od odredbi starog Zakona. Zakonodavac i dalje iskazuje skrb za zdravlje radnika koji bi na radnom mjestu mogli biti izloženi štetnom utjecaju duhanskog dima s time da sada umjesto pojma „radne prostorije i prostori“ uvodi pojam zabrane pušenja na „mjestu rada“.

Tako je člankom 56. Zakona o zaštiti na radu zakonodavac propisao sljedeće:

*„Zaštita nepušača na radu
Članak 57.*

(1) Poslodavac je obavezan provoditi zaštitu nepušača od djelovanja duhanskog dima.

(2) Zabranjeno je pušenje na radnim sastancima.

(3) Zabranjeno je pušenje na mjestu rada.

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, poslodavac može pisanim putem dozvoliti pušenje u posebnoj prostoriji, odnosno prostoru na kojima je obavezan postaviti znak dozvoljenog pušenja.“

Dakle, pušenje na radnom mjestu je zabranjeno s time da je Zakon poslodavcu ostavio mogućnost da radnicima pušačima može osigurati prostoriju za pušenje.

Prostorija za pušenje treba biti zatvorena prostorija koja je fizički odvojena od drugih zatvorenih prostorija. To nikako ne bi mogla biti prostorija u kojoj zajednički borave pušači i nepušači, ali niti prostorija u kojoj rade samo pušači iz razloga što u tu prostoriju eventualno zbog posla mogu doći i drugi radnici ili stranke pa time zaštita nepušača na radnom mjestu gubi svoj smisao. Da li će poslodavac radnicima pušačima

osigurati takvu prostoriju ili ne ovisi o njegovoj isključivoj volji (najčešće materijalnim i prostornim mogućnostima) budući da to nije njegova zakonska obveza nego samo izbor koji mu je zakonodavac dao. Ukoliko je odgovorna osoba odredila prostorije za pušenje tada prema čl. 53 Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o sigurnosnim znakovima (Nar. nov., br. 29/05) na tim prostorijama mora biti postavljen znak mjesta za pušenje. To na primjer može biti pravokutni znak zelene boje u kojem je ucrtan simbol pepeljare sa zapaljenom cigaretom ili naprosto ploča zelene boje sa tekstom „mjesto za pušenje“.

Provođenje zaštitite nepušača

Obzirom da je prema članku 19. Zakona o zaštiti na radu poslodavac odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima isto se odnosi i na njegovu obvezu da aktivno provodi zaštitu nepušača od djelovanja duhanskoga dima te mu je u tom smislu Zakon ostavio mogućnost da to pitanje unutar svoje organizacije riješi na jedan od sljedećih načina:

– donošenjem normativnog akta kao što je Pravilnik o zaštiti na radu kojim će pobliže odrediti prostore i mjesta gdje je pušenje dozvoljeno;

– imenovanjem određenih djelatnika povjerenicima za zaštitu nepušača od djelovanja duhanskog dima, a koji će biti ovlašteni primiti pritužbe u svezi kršenja odredbi čl. 57 Zakona o zaštiti na radu te provoditi kontrolu zabrane pušenja;

– pisanim odredbama, obavijestima, uputama za djelatno obavješćivanje radnika u svezi zaštite nepušača od djelovanja duhanskoga dima.

Prostorije

Kada se govori obvezama poslodavaca u svezi zaštite nepušača kao i o prostorijama za pušenje tada svakako treba razlikovati poslodavce koji svoju djelatnost obavljaju u prostorima koji su Zakonom o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda definirani kao zatvoreni javni prostori od poslodavaca koji svoju djelatnost ne obavljaju u zatvorenim javnim prostorima.

Prema članku 2. st. 11. Zakona o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda (Nar. nov., br. 125/08 do 94/13) zatvorenima javnim prostorijama smatraju se svi prostori namijenjeni skupnom boravku ljudi, a obuhvaćaju prostore u građevinama u kojima se obavljaju djelatnosti iz područja zdravstva, zaštite djece, socijalne skrbi, odgoja i obrazovanja, trgovine, športa i rekreacije, ugostiteljstva i turizma, kulture i umjetnosti, prometa, uključujući čekaonice, prostorije za sastanke, sve dvorane za okupljanje ljudi, gledališta, javna prometna sredstva, dizala, kabine žičare, javne zahode te otvorene prostore namijenjene održavanju kazališnih i kino predstava, prostore školskih dvorišta i druge prostore u kojima nepušači protiv svoje volje mogu biti izloženi duhanskom dimu.

Na sve poslodavce koji svoju djelatnost obavljaju u tako zakonski definiranim zatvorenim javnim prostorijama primjenjuje se puno stroži kriteriji koje moraju zadovoljiti prostorije za pušenje, a koji su propisani člancima 14. do 20. Zakona o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda (npr. prostor mora biti uređen tako da iz njega nije moguć protok zraka onečišćenog duhanskim dimom, površina prostorije ne smije biti manja od 10m², prostorija mora biti zatvorena sa cijelom površinom svih pripadajućih zidova s kliznim vratima koja se moraju samostalno zatvarati, pro-

stor mora biti opremljen ventilacijskim sustavom i sustavom za filtriranje i ostalo).

Treba svakako napomenuti da je člankom 13. st. 3 Zakona o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda propisano da prostori za pušenje nisu dopušteni u prostorima u kojima se obavlja zdravstvena djelatnost te djelatnost odgoja i obrazovanja. Dakle, u vrtićima, školama, bolnicama i sličnim ustanovama pušenje je apsolutno zabranjeno odnosno ne smije se pušiti niti u posebnim prostorijama već su i one izričito zabranjene.

Posljedice nepoštivanja odredbi o zaštiti nepušača

Člankom 95. Zakona o zaštiti na radu zakonodavac je propisao prekršajne kazne za nepoštivanje odredbi o zaštiti nepušača od djelovanja duhanskoga dima.

Inspeksijski nadzor nad provedbom odredbi članka 57. Zakona o zaštiti na radu provodi inspekcija rada.

Slijedom navedenog treba napomenuti da svaki radnik sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu ima pravo zahtijevati od poslodavca da mu osigura uvjete u skladu sa Zakonom što znači i zahtijevati da na svom mjestu rada ne bude izložen utjecaju duhanskoga dima. Ukoliko se na mjestu rada puši radnik prema odredbi čl. 69. Zakona o zaštiti na radu ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ukoliko mu duhanski dimom izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme sve korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice.

Radnik svakako ima pravo, ukoliko ovo pitanje ne uspije riješiti sa poslodavcem obratiti se inspekciji rada.

Tajana Zlabnik

OBVEZE GRAĐANA KOD PRIJAVE/ODJAVE PREBIVALIŠTA

U člancima 3.- 6. i 10. Zakona o prebivalištu (Nar. nov., br. 144/12 i 158/13) navedeni su uvjeti i postupak kod prijave i odjave prebivališta.

Zakonski prebivalište je definirano kao mjesto i adresa u Republici Hrvatskoj na kojoj se osoba trajno nastanila radi ostvarivanja svojih prava i obveza vezanih za životne interese kao što su obiteljski, profesionalni, ekonomski, socijalni, kulturni i drugi interesi.

Obveze kod prijave prebivališta

Prebivalište se obvezno prijavljuje policijskoj upravi ili postaji Ministarstva unutarnjih poslova nadležnoj prema mjestu u kojem osoba ima prebivalište i to u roku od 15 dana od dana nastanjenja u mjestu i na adresi prebivališta

Prijava prebivališta podnosi se osobno te o izvršenoj prijavi nadležno tijelo izdaje potvrdu.

Prilikom prijave prebivališta osoba daje na propisanom obrascu pisanu izjavu da se u mjestu i na adresi prebivališta nastanila.

Osoba koja prijavljuje prebivalište na adresi stanodavca dužna je priložiti i ovjerenu izjavu stanodavca kojom on daje suglasnost za prijavu, a stanodavac može suglasnost dati i neposredno kod nadležnog tijela koje evidencijom prijavu.

Prijave za maloljetne osobe i osobe potpuno lišene poslovne sposobnosti te osobe djelomično lišene poslovne sposobnosti u pogledu davanja izjava ili poduzimanja radnji koje se odnose na osobna stanja u upravnoj stvari koja je predmet postupka pod-



nose roditelji, odnosno skrbnici.

Kada roditelji maloljetne osobe imaju prijavljeno prebivalište na različitim adresama, prebivalište maloljetne osobe prijavljuje se na adresi jednog roditelja, uz su-

glasnost drugog roditelja

Ako roditelji maloljetne osobe ne žive u obiteljskoj zajednici, zahtjev podnosi roditelj s kojim maloljetna osoba živi na temelju odluke nadležnog tijela, a prebi-

valište maloljetne osobe prijavljuje se na adresi tog roditelja.

Ako roditelji maloljetne osobe ne žive u obiteljskoj zajednici, a nije donesena odluka nadležnog tijela o tome s kojim će roditeljem

OBRAZAC 1
Zaokružite način popunjavanja

A) PRIJAVA PREBIVALIŠTA
B) ODJAVA PREBIVALIŠTA
C) PRIJAVA PRIVREMENOG
D) PRIJAVA PRIVREMENOG

1. Osobni identifikacijski broj i/ili matični broj građana

2. Ime i prezime

3. Rodna prezime

4. Imena roditelja

5. Roditelji: Ime, prezime i rodno Mjesto: Naziv, Ulica ili trg i kućni broj, Država (za roditelje iz inozemstva)

6. Dejavništvo (ukoliko osoba nije i državljanstvo nekog drugog državljanstva)

7. Nastanila li se osoba u ovom mjestu (odgovoriti se osobito JETI (znameniti o svojoj nekadašnjoj građaninosti)

8. Zanimanje, služba ili stručna sprema

9. Mjesto i adresa odakle dolazi: Grad ili općina: Naziv, Ulica ili trg i kućni broj, Država (za osobe koje dolaze iz inozemstva)

10. Mjesto i adresa na koju se prijavljuje: Grad ili općina: Naziv, Ulica ili trg i kućni broj, Kat, površina stana, broj stana

11. Ime i prezime ili naziv i općine stanodavca te osobni identifikacijski broj i/ili matični broj stanodavca

12. Mjesto i adresa prebivališta u koje se osoba odjavljuje: Grad ili općina: Naziv, Ulica ili trg i kućni broj, Država (za osobe koje dolaze iz inozemstva)

13. Mjesto i adresa prebivališta u koje se osoba odjavljuje: Grad ili općina: Naziv, Ulica ili trg i kućni broj, Država (za osobe koje dolaze iz inozemstva)

14. Mjesto i adresa na koju se prijavljuje: Grad ili općina: Naziv, Ulica ili trg i kućni broj, Država (za osobe koje dolaze iz inozemstva)

15. Mjesto i adresa na koju se prijavljuje: Grad ili općina: Naziv, Ulica ili trg i kućni broj, Država (za osobe koje dolaze iz inozemstva)

16. Mjesto i adresa na koju se prijavljuje: Grad ili općina: Naziv, Ulica ili trg i kućni broj, Država (za osobe koje dolaze iz inozemstva)

Ime i prezime ili naziv i općine države ili pravne osobe koja daje suglasnost na prijavi osobe za koju se prijavljuje i/ili MBG

(potpis nadležnog tijela)

Ime i prezime ili naziv i općine države ili pravne osobe koja daje suglasnost na prijavi osobe za koju se prijavljuje i/ili MBG

(potpis nadležnog tijela)

Osoba je dužna dati točne i istinite podatke

IZJAVA

Ja, _____ (ime i prezime)

rođen/a _____ (datum i mjesto rođenja)

MBG _____ (upisati osobni identifikacijski broj i/ili matični broj građana)

matrimonijalno i kaznenom odgovornošću izjavljujem da sam se nastanio/nastanila* / prebivam boravim** u mjestu _____ (grad ili općina)

na adresi _____ (naselje u sastavu grada ili općine)

u ulici _____ (ulica ili trg te kućni broj)

u kući koje sam ja vlasnik*** / suvlasnik***, vlasnik**** _____ (ime i prezime stanodavca)

MBG _____ (upisati osobni identifikacijski broj i/ili matični broj stanodavca)

Sam da je za davanje netočnih i neistinitih podataka u izjavi predviđena novčana kazna od 500,00 do 5000,00 kuna.

Osoba koja daje izjavu utvrđen je uvidom u _____ (popunjava službena osoba)

Datum davanja izjave _____ Potpis osobe koja daje izjavu _____

Osoba koja prijavljuje prebivalište _____ (popunjava osoba koja daje izjavu)

Osoba koja prijavljuje boravište _____ (popunjava osoba koja daje izjavu)

Osoba koja prijavljuje prebivalište boravište u vlastitom stanu/kući _____ (popunjava osoba koja daje izjavu)

**** Izjavljuje osoba koja prijavljuje prebivalište boravište kod stanodavca

maloljetna osoba živjeti, prebivalište maloljetne osobe prijavljuje se na adresi roditelja s kojim živi, uz suglasnost centra za socijalnu skrb.

Osobi koja nema mjesto i adresu stanovanja niti sredstva kojima bi mogla namiriti potrebu stanovanja nadležno tijelo će rješenjem utvrditi prebivalište na adresi ustanove socijalne skrbi ili kod drugih pružatelja usluge smještaja, a protiv navedenog rješenja o utvrđivanju prebivališta, beskućnik i pružatelji usluge smještaja mogu pokrenuti upravni spor.

Obveze kod odjave prebivališta

Prebivalište se odjavljuje osobno te o izvršenoj odjavi nadležno tijelo izdaje potvrdu.

Osoba koja se iseljava iz Republike Hrvatske radi trajnog nastanjenja u drugoj državi dužna je odjaviti prebivalište. Odjava prebivališta podnosi se prije iseljenja. Ako osoba propusti odjaviti

prebivalište prije iseljenja, odjavu mora zatražiti u roku od 15 dana od dana useljenja u drugu državu putem nadležne diplomatske misije – konzularnog ureda Republike Hrvatske u toj državi. Evidentiranje odjave prebivališta osobe koja se iseljava iz Republike Hrvatske obavlja nadležno tijelo s čijeg područja je osoba odjavila prebivalište. Ako osoba napušta prebivalište u trajanju duljem od godinu dana radi privremenog odlaska izvan Republike Hrvatske u svrhu obrazovanja, obavljanja poslova koji nisu trajnog karaktera i vezani su za određeno vremensko razdoblje, dugotrajnog liječenja i drugih razloga dužna je to prijaviti nadležnom tijelu na čijem području ima prijavljeno prebivalište, neposredno ili putem nadležne diplomatske misije – konzularnog ureda Republike Hrvatske u inozemstvu, uz prilaganje odgovarajuće dokumentacije o razlozima privremenog odlaska. Također osoba je dužna je u roku od 15 dana od dana povrat-

Prijava i odjava prebivališta

Kazna do **5x**



Prekršaj čini fizička osoba koja:

1. koja u propisanom roku ne prijavi prebivalište,
2. koja napušta prebivalište u trajanju duljem od godinu dana, radi privremenog odlaska izvan Republike Hrvatske, a o tome ne obavijesti nadležno tijelo na čijem području ima prijavljeno prebivalište, neposredno ili putem nadležne diplomatske misije – konzularnog ureda Republike Hrvatske u inozemstvu ili nadležno tijelo ne obavijesti o svojem povratku u Republiku Hrvatsku,
3. koja prilikom prijave i odjave prebivališta da netočne ili neistinite podatke,
4. koja prilikom prijave prebivališta da lažnu izjavu da se u mjestu i na adresi prebivališta nastanila,
5. koja daje stan na korištenje drugoj osobi na razdoblje duže od tri mjeseca, a ne dostavi nadležnom tijelu u roku od 15 dana od dana kad je stan dala na korištenje podatke o osobi kojoj je stan dala na korištenje te mjestu i adresi na kojoj se stan nalazi.

Propisana je novčana kazna:

- za fizičku osobu od 500,00 do 5.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 16. Zakona o prebivalištu.



**poslovni
savjetnik**
•com
CENTRALNI POSLOVNI PORTAL

www.poslovni-savjetnik.com

Lajkaj Poslovni savjetnik na Facebooku i:

- saznaj najnovije informacije iz svijeta biznisa
- komentiraj
- druži se s drugim poslovnjacima
- osvajaj vrijedne nagrade
- čitaj poslovne savjete naj hrvatskih stručnjaka



ka u Republiku Hrvatsku to prijaviti nadležnom tijelu na čijem području ima prijavljeno prebivalište. Obveze se ne odnose se na državne službenike koji se po službenoj dužnosti u ime Republike Hrvatske upućuju na rad u inozemstvu niti članove njihovih obitelji. Ako napuštanje prebivališta radi privremenog odlaska izvan Republike Hrvatske potraje duže od pet godina osoba je dužna ponovno prijaviti odsutnost iz mjesta prebivališta nadležnom tijelu na čijem području ima prijavljeno prebivalište, neposredno ili putem nadležne diplomatske misije – konzularnog ureda Republike Hrvatske u inozemstvu i prijavu obnavljati nakon svakog daljnjeg proteka razdoblja od tri godine uz prilaganje dokumentacije o razlozima boravljenja izvan Republike

Hrvatske. Obveze se ne odnose se na državne službenike koji se po službenoj dužnosti u ime Republike Hrvatske upućuju na rad u inozemstvo niti članove njihovih obitelji.

Obrazac za prijavu i odjavu

Osoba koja prijavljuje i odjavljuje prebivalište daje nadležnom tijelu podatke na propisanom obrascu PU.

Navedeni obrazac može se preuzeti i na internetskim stranicama Ministarstva unutarnjih poslova i to na sljedeći način www.mup.hr → Obrasci → Obrasci za ispis → [Obrazac prijave i odjave prebivališta, prijave boravišta i privremenog odlaska izvan Republike Hrvatske - OBRAZAC 1](#)

Andrea Mustapić

Slučaj kada subjekti malog gospodarstva odobrena sredstva za kredit ili garanciju koriste suprotno utvrđenoj namjeni



U članku 9. stavak 1. Zakona o poticanju razvoja malog gospodarstva (Nar. nov., br. 29/02 do 56/13 - u nastavku teksta: Zakon) propisano je da Vlada Republike Hrvatske, na prijedlog Ministarstva nadležnog za poduzetništvo i obrt, utvrđuje:

- kriterije i uvjete za kreditiranje,
- davanje jamstva za kredite,
- financijske potpore za smanjenje troškova kredita,
- druge bespovratne potpore,
- subvencioniranje kamata,
- te davanje stručne i savjetodavne pomoći.

Navedeni kriteriji i uvjeti objavljuju se u javnim glasilima.

Odluku o odobravanju kredita, davanju jamstava za kredite, financijske potpore za smanjenje troškova kredita, druge bespovratne potpore i subvencioniranje kamata donosi Hrvatska agencija za malo gospodarstvo i investicije (HAMAG INVEST).

Koje su to poticajne mjere i aktivnosti navodi se u članku 6. stavak 1. Zakona o poticanju razvoja malog gospodarstva:

„Članak 6.

(1) Poticajne mjere i aktivnosti radi ostvarenja ciljeva razvoja malog gospodarstva su:

1) kreditiranje subjekata malog gospodarstva pod povoljnijim uvjetima i subvencioniranje kamata po preuzetim kreditima, te kreditiranje za početak poslovanja,

2) davanje jamstava za kredite,

3) osnivanje i upravljanje fondova rizičnog kapitala i drugih fondova,

4) pružanje stručne i savjetodavne pomoći za subjekte malog gospodarstva,

5) pojednostavljenje postupka za osnivanje, poslovanje i razvoj subjekata malog gospodarstva i njihovih udruga,

6) davanje potpora za jačanje konkurentnosti malog gospodarstva,

7) davanje potpora za povećanje zapošljavanja, stručnu i poduzetničku izobrazbu, prekvalifikaciju i dokvalifikaciju,

8) davanje potpora za sudjelovanje na međunarodnim sajmovima i specijaliziranim izložbama u zemlji i inozemstvu,

9) organiziranje i poticanje mreže potpornih institucija malog gospodarstva te drugih pravnih osoba za poticanje malog gospodarstva,

10) promicanje poduzetništva i poticanje razvoja poduzetništva posebnih skupina,

11) davanje potpora za istraživanje, razvoj i primjenu inovacija te uvođenje suvremenih tehnologija,

12) stvaranje uvjeta za povezivanje subjekata malog gospodarstva radi nastupa na tržištu,

13) druge aktivnosti za ostvarenje ciljeva razvoja malog gospodarstva.“

Rok za prigovor protiv odluke

Protiv odluke koju je donijela Hrvatska agencija za malo gospodarstvo i investicije može se podnijeti prigovor Ministarstvu u roku od 8 dana.

Podnošenje zahtjeva za pokretanje prekršajnog postupka

Zahtjev za pokretanje prekršajnog postupka, u slučaju korištenja odobrenih sredstava za kredit ili garanciju, suprotno namjeni ili uvjetima utvrđenim odlukom o njihovu odobravanju, može podnijeti:

- Hrvatska agencija za malo gospodarstvo i investicije ili
- Ministarstvo nadležno za poduzetništvo i obrt.

Obveza vraćanja odobrenih sredstava

Subjekti malog gospodarstva, odnosno odgovorna osoba subjekata malog gospodarstva obvezni su vratiti odobrena sredstva u roku od 15 dana od pravomoćnosti odluke o prekršaju prema kojoj je subjekt malog gospodarstva proglašen krivim.

Posljedice izrečene kazne

Subjekti malog gospodarstva kojima je pravomoćnom odlukom izrečena kazna za prekršaj iz članka 22. Zakona, **ne mogu ostvariti pravo na poticajne mjere** predviđene Zakonom u razdoblju od 10 godina od pravomoćnosti odluke o prekršaju.

Lidija Čehić

Korištenje odobrenih sredstava za kredit ili garanciju

Kazna do **100** x



Ako odobrena sredstva za kredit ili garanciju koriste suprotno namjeni ili uvjetima utvrđenim odlukom o njihovu odobravanju kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom:

- subjekti malog gospodarstva od 5.000,00 do 100.000,00 kuna;
- odgovorna osoba subjekata malog gospodarstva od 2.000,00 do 50.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 22. st. 2. i 3. Zakon o poticanju razvoja malog gospodarstva

KAZNE VEZANE UZ RADNI ODNOS (I.dio)

Trajanje probnog rada

Kazna do **30** x 

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Ako se postupi protivno navedenom, propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 10.000,00 do 30.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 1.000,00 do 3.000,00 kuna;
- za obrtnika od 1.000,00 do 3.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 227. st. 1. toč. 1. i st. 2. Zakon o radu.

Podaci koji se ne smiju tražiti od kandidata za radno mjesto

Kazna do **60** x 

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Ako se postupi protivno navedenom, propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 31.000,00 do 60.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 4.000,00 do 6.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 228. st. 1. toč. 3. i st. 2. Zakon o radu.

Plaćeni dopust

Kazna do **60** x 

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolešću ili smrću člana uže obitelji.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Ako se postupi protivno navedenom, propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 31.000,00 do 60.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 4.000,00 do 6.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 228. st. 1. toč. 16. i st. 2. Zakon o radu.

Dobrovoljni darivatelji krvi

Kazna do **60** x 

Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi, osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Ako se postupi protivno navedenom, propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 31.000,00 do 60.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 4.000,00 do 6.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 228. st. 1. toč. 16. i st. 2. Zakon o radu.

Pauza (stanka)

Kazna do **60** x 

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (pauzu, stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora (pauze, stanke) ubraja se u radno vrijeme. Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora stanke (pauze), kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Ako se postupi protivno navedenom, propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 31.000,00 do 60.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 4.000,00 do 6.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 228. st. 1. toč. 12. i st. 2. Zakon o radu.

Pravo na odmor tijekom tjedna

Kazna do **60** x 

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor. Odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor pri navedenom trajanju, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti 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.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u propisanom trajanju, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Ako se postupi protivno navedenom, propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 31.000,00 do 60.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 4.000,00 do 6.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 228. st. 1. toč. 14. i st. 2. Zakon o radu.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Kazna do **100** x 

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Navedena evidencija propisana je posebnim pravilnikom kojeg je donio ministar nadležan za rad.

Ako se postupi protivno navedenom, propisana je novčana kazna:

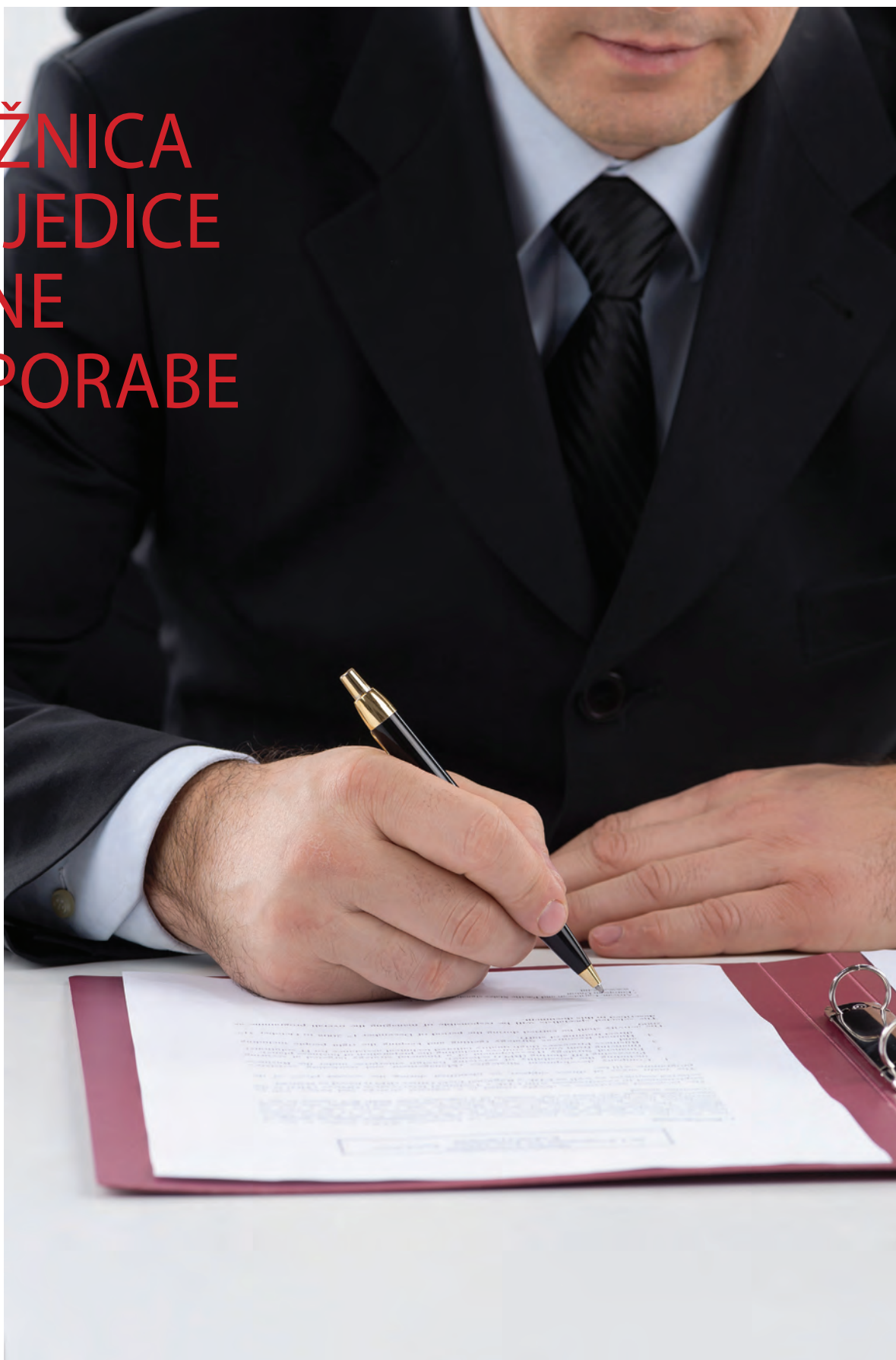
- za trgovačko društvo od 61.000,00 do 100.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna;
- za obrtnika od 7.000,00 do 10.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 229. st. 1. toč. 1. i st. 2. Zakon o radu.

ZADUŽNICA I POSLJEDICE NJEZINE ZLOUPORABE

Pojam i učinci zadužnice određeni su Ovršnim zakonom (Nar. nov., br. 112/12 i 93/14). Zaduznica je privatna isprava potvrđena od strane javnog bilježnika kojom dužnik daje suglasnost da se radi naplate tražbine određenoga vjerovnika zaplijene svi računi koje ima kod banaka te da se novac s tih računa, u skladu s njegovom izjavom sadržanom u toj ispravi, isplaćuje vjerovniku (čl. 214. st. 1. Ovršnog zakona). Takva isprava izdaje se u jednom primjerku i ima učinak pravomoćnoga rješenja o ovrsi kojim se zapljenjuje tražbina po računu i prenosi na ovrhovoditelja. Na zadužnici ili u dodatnim ispravama uz zadužnicu, istodobno kad i dužnik ili naknadno, obvezu prema vjerovniku mogu preuzeti i druge osobe u svojstvu jamaca plateca, i to davanjem pisane izjave koja je po svojem sadržaju i obliku ista s izjavom dužnika (čl. 214. st. 2. Ovršnog zakona).

Osim što zadužnica (kao i dodatne isprave uz zadužnicu izdane u propisanom obliku, kojima se jamči plaćanje iznosa iz zadužnice od strane drugih osoba - jamaca plateca) ima učinak pravomoćnoga rješenja o ovrsi, ona ima i svojstvo ovršne isprave na temelju koje se može tražiti ovrha protiv dužnika ili jamaca plateca na drugim predmetima ovrhe, a ne samo na računima koje duž-



nik ima kod banaka (čl. 214. st. 7. Ovršnog zakona).

Bjanko zadužnica

Zadužnica može biti izdana i na način da se u njoj ne upiše iznos tražbine radi čije je naplate izdana. To je tzv. bjanko zadužnica u kojoj vjerovnik naknadno upisuje iznos tražbine (koji je manji ili jednak onome za koji mu je dužnik dao suglasnost u trenutku kad je potvrđena kod javnog bilježnika), a sadržaj i učinci takve zadužnice propisani su odredbom čl. 215. Ovršnog zakona. Javni bilježnik koji potvrdi zadužnicu ili bjanko zadužnicu dužan je elektroničkim putem priopćiti Registru zadužnica podatke o osobi koja ju je izdala, vrsti zadužnice, u čiju je korist izdana, je li preuzeto jamstvo za obvezu iz zadužnice ili bjanko zadužnice i tko ga je preuzeo, koji je iznos tražbine za koju je izdana odnosno koji se najviši iznos u nju može upisati te podatke o javnom bilježniku koji je ispravu potvrdio, datumu i poslovnom broju potvrde (čl. 216. st. 1. i 2. Ovršnog zakona). Naime, vrlo je važno da javni bilježnik dostavi Registru zadužnica točne podatke jer ako se podaci iz zaprimljene zadužnice odnosno bjanko zadužnice ne podudaraju s podacima iz Registra, Financijska Agencija istu neće upisati u Očevidnik neizvršenih osnova za plaćanje niti ju izvršiti sukladno odredbama Zakona o provedbi ovrhe na novčanim sredstvima (čl. 216. st. 6. Ovršnog zakona). S obzirom na to da je obveznim potvrđivanjem (solemnizacijom) zadužnica dobila svojstvo javnobilježničkog akta, na zadužnicu se primjenjuje najduži rok zastare i to onaj iz čl. 233. Zakona o obveznim odnosima.

Zlouporeba zadužnice

U današnje vrijeme nerijetko vjerovnici ne uspiju naplatiti svoju tražbinu osiguranu zadužnicom

zbog insolventnosti dužnika koja je nastala nakon izdavanja zadužnice, a u određenim slučajevima i zbog insolventnosti koja je postojala već i u vrijeme izdavanja zadužnice. Naime, određeni gospodarski subjekti koji su došli u financijske poteškoće u želji da pod svaku cijenu nastave poslovanje izdaju zadužnice bez pokrića, u trenutku kada su im već računi kod banaka blokirani po drugim osnovama za plaćanje. Hoće li vjerovnik i tada uspjeti naplatiti svoju tražbinu ovisi o tome koliki je iznos duga izdavatelja zadužnice prema drugim vjerovnicima, odnosno za koliki je iznos duga izdavatelj račun već prethodno blokirao od strane Financijske Agencije i hoće li se taj dug namirivati eventualnim pritjecanjem sredstava na račun izdavatelja zadužnice.

Pitanje naplate tražbine iz zadužnice u slučaju insolventnosti dužnika koja je nastala nakon njezinog izdavanja pitanje je koje najčešće ulazi u sferu građansko-pravne odgovornosti, dok kaznenopravna odgovornost dužnika može nastati ako je on već u trenutku izdavanja zadužnice bio insolventan, odnosno ako je u vrijeme njezina izdavanja znao da se vjerovnik neće moći naplatiti (jer će dužnik u vrijeme njezine dospelosti postati insolventan). Isto tako, i pitanje naplate tražbine iz zadužnice koja je već naplaćena može ući u sferu kaznenopravne odgovornosti.

Prijevara u gospodarskom poslovanju

Naime, zadužnica može biti sredstvo izvršenja kaznenog djela prijevare u gospodarskom poslovanju iz čl. 247. Kaznenog zakona (Narodne novine broj 125/11, 144/12). Ovo kazneno djelo čini onaj tko u gospodarskom poslovanju s ciljem da pravnoj osobi koju zastupa ili drugoj pravnoj osobi pribavi protupravnu imo-

vinску korist dovede nekoga lažnim prikazivanjem ili prikrivanjem činjenica u zabludu ili ga održava u zabludi i time ga navede da na štetu svoje ili tuđe imovine nešto učini ili ne učini. Počinitelj kaznenog djela prijevare u gospodarskom poslovanju kaznit će se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina (čl. 247. st. 1. Kaznenog zakona). Kvalificirani oblik ovog kaznenog djela čini onaj tko tim kaznenim djelom prouzroči znatnu štetu. Takav će se počinitelj kazniti kaznom zatvora od jedne do deset godina (čl. 247. st. 2. Kaznenog zakona). Pri tom treba uzeti u obzir da prema pravnom shvaćanju Kaznenog odjela Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj Su-IV k-4/2012-57 od 27. prosinca 2012. o visinama neodređenih vrijednosti koje su zakonsko obilježje kaznenog djela, zakonsko obilježje 'znatna imovinska korist', odnosno 'znatna šteta' kod kaznenih djela iz čl. 246. st. 2. i čl. 247. st. 2. Kaznenog zakona postoji kada vrijednost imovinske koristi (odnosno štete) prelazi 60.000,00 kuna.

U svakom slučaju, za postojanje kaznenog djela prijevare u gospodarskom poslovanju u slučaju izdavanja zadužnice bez pokrića relevantan je trenutak započinjanja poslovnog odnosa dvaju gospodarskih subjekata. Naime, u tom trenutku je dužnik koji izdaje zadužnicu morao postupiti s prijevaram namjerom, a takva namjera postoji ako je njegov račun u vrijeme izdavanja zadužnice (sklapanja pravnog posla) bio u blokadi, odnosno ako je upotrijebio nenaplativ instrument osiguranja plaćanja. Naknadne teškoće u poslovanju trgovačkog društva dužnika nisu od utjecaja na postojanje ovog kaznenog djela, osim ako je dužnik u trenutku izdavanja zadužnice bio svjestan da u trenutku dospelosti zadužnice sasvim sigurno neće imati sredstava na računu (jer su, primjerice,

zbog loših uvjeta poslovanja i njegovi dužnici postali insolventni). Osim ovog subjektivnog elementa djela, za počinjenje kaznenog djela prijevare u gospodarskom poslovanju bitno je i da počinitelj ima svojstvo odgovorne osobe u pravnoj osobi.

Zlouporeba povjerenja u gospodarskom poslovanju

Pored kaznenog djela prijevare u gospodarskom poslovanju, zadužnica može poslužiti i kao sredstvo izvršenja kaznenog djela zlouporebe povjerenja u gospodarskom poslovanju. To kazneno djelo čini onaj tko u gospodarskom poslovanju povrijedi dužnost zaštite tuđih imovinskih interesa koja se temelji na zakonu, odluci upravne ili sudbene vlasti, pravnom poslu ili odnosu povjerenja i na taj način pribavi sebi ili drugoj osobi protupravnu imovinsku korist te time ili na drugi način onome o čijim se imovinskim interesima dužan brinuti prouzroči štetu. Takav će se počinitelj kazniti kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina (čl. 246. st. 1. Kaznenog zakona), a ako je ovim kaznenim djelom pribavljena znatna imovinska korist ili je prouzročena znatna šteta (60.000,00 kn), počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od jedne do deset godina. Ovo kazneno djelo, baš kao i kazneno djelo prijevare u gospodarskom poslovanju može počinuti samo ona osoba koja ima određena svojstva, odnosno kojoj je u gospodarskom poslovanju povjerena briga o imovini pravne osobe, a može se počinuti, primjerice, puštanjem na naplatu zadužnice koja još nije dospjela, upisivanjem na zadužnicu iznosa većeg od dugovanog ili naplaćivanjem zadužnice iz poslovnog odnosa koji je već plaćen. Počinitelj ovog kaznenog djela također mora postupiti s namjerom.

Emma Brdovčak

POSljedICE SKLAPANJA UZASTOPNOG UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME S ISTIM RADNIKOM



Erna Kamenić
Egredžija

Člankom 12. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/2014) propisano je kada poslodavac može sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme s istim radnikom te koliko je vremensko ograničenje predviđeno za ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme

Kada se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme?

Zakonom o radu, i to odredbom članka 11. propisano je da se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drugačije određeno. Međutim, već u sljedećoj zakonskoj odredbi (čl. 12. st. 1. Zakona o radu) navodi se iznimka od predmetne odredbe mogućnošću sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, i to za zasnivanje radnog odnosa:

- čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom,
- izvršenjem određenog posla ili
- nastupanjem određenog događaja.

Za ugovor o radu na određeno vrijeme važno je da je sklopljen u pisanom obliku.

Taj oblik posebno je bitan za poslodavca, jer ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ograničenja kod sklapanja uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom

Nakon što poslodavac sklopi s radnikom ugovor o radu na određeno vrijeme, prilikom zaključivanja sljedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, poslodavac je vezan zakonskim ograničenjima. Sukladno članku 12. stavku 2. i 3. Zakona o radu, ograničenja su propisana vezano za:

- **razlog** zbog kojih se uzastopni ugovor može sklopiti, kao i za,
- **vremensko trajanje** svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme.

Tako poslodavac, s istim radnikom za obavljanje iste vrste poslova, može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo pod uvjetom da za to postoji **objektivan razlog**. Međutim, postojanje objektivnog razloga nije samo po sebi dovoljno, već se taj razlog mora i navesti, u ugovoru o radu na određeno vrijeme ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu.

Što se tiče **vremenskog trajanja**, Zakonom je propisano da ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme s istim radnikom za istu vrstu posla, uključujući i prvi ugovor o radu, **ne smije biti neprekinuto duže od tri godine**. Iznimno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, u slučaju:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,

- ako je to dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom zbog nekih drugih objektivnih razloga.

Navedena ograničenja odnose se isključivo na sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, ali ne i na sklapanje prvog ugovora o radu na određeno vrijeme. **Prvi ugovor o radu na određeno vrijeme** poslodavac može sklopiti s radnikom i u duljem trajanju od tri godine, čime se pridonosi sigurnosti radnika prilikom zapošljavanja sklapanjem ugovora o radu dužeg vremenskog trajanja.

Što se smatra uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme?

Odredbom članka 12. stavka 5. i 6. Zakona o radu propisano je, što se smatra **svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme**, navodeći da je to *svaka izmjena, od-*

nosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovornog trajanja toga ugovora. Također, prekid koji je kraći od dva mjeseca između sklapanja dva uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine. Ako poslodavac sklopi s radnikom ugovor o radu na određeno vrijeme protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen ugovor na neodređeno vrijeme.

Teži prekršaj poslodavca

Ukoliko se poslodavac ne pridržava navedenih ograničenja koji su propisani za sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim radnikom, poslodavac čini prekršaj koji se kvalificira kao teži prekršaj poslodavca.

Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Kazna do **60** x 

Poslodavac čini prekršaj ako sklopi s istim radnikom uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji:

- ne postoji objektivan razlog, ili
- ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog, ili
- ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, traje neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 31.000,00 do 60.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 4.000,00 do 6.000,00 kuna

Kazna propisana: čl. 228. st. 1. toč. 1. i st. 2. Zakona o radu.

Ostvarivanje prava radnika na plaćeni dopust

Člankom 86. Stavkom 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/1204) utvrđeno je pravo radnika na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe i to:

- sklapanje braka,
- rođenje djeteta,
- teža bolest,
- smrt člana uže obitelji.

Zakonom o radu nije definirano koliko dana konkretno radnik ostvaruje za pojedinu važnu osobnu potrebu, nego je samo određeno da radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, te on ujedno određuje zakonski minimum trajanja tog prava, što znači da poslodavac svojim internim aktima može odrediti i povoljnija prava za radnika. Također, dužina trajanja plaćenog dopusta može biti propisana i kolektivnim ugovorom ako ga poslodavac ima.

Zakon o radu u gore navedenom članku istodobno određuje pojam uže obitelji, pod kojim se podrazumijevaju: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji (roditelji i djeca, djedovi i bake te unuci, pradjedovi...) i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerenica na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

U stavku 4. istog članka utvrđuje se i pravo radnika na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, no obzirom da je riječ o zasebnom pravu, plaćeni dopust se ostvaruje pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Do donošenja novog Zakona o radu, radnik (dobrovoljni darivatelj krvi) je po osnovi darivanja krvi ostvarivao pravo na jedan plaćeni slobodan dan kojeg je mogao ostvariti tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama, što je novim zakonskim uređenjem izmijenjeno, te sukladno toj izmjeni radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi, osim ako kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vrijeme provedeno na radu, te obzirom da je pravo radnika na plaćeni dopust određeno radnim danima, znači da se u vrijeme plaćenog dopusta ne računaju dani u koje je radnik trebao biti slobodan, neovisno po kojoj osnovi (dan tjednog odmora, blagdan...), slijedom čega se pravo na plaćeni dopust ne smije brkati sa slobodnim danima, bolovanjem i godišnjim odmorom, jer su to odvojene kategorije koje se tako zasebno i koriste, svaka po drugoj osnovi i pod drugim uvjetima.



Ogledni primjer odluke o plaćenom dopustu:

Temeljem članka 86. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14) a sukladno zahtjevu radnika _____ /ime i prezime ovlaštene osoba poslodavca/ donio je dana _____ sljedeću

ODLUKU O PLAĆENOM DOPUSTU

1. Radnik _____ se dana _____ obratio poslodavcu sa zahtjevom za odobrenje plaćenog dopusta zbog sklapanja braka.
2. Na osnovi priložene dokumentacije utvrđena je osnovanost zahtjeva, te se radniku za navedenu važnu osobnu potrebu temeljem ugovora o radu (pravilnika o radu ili kolektivnog ugovora) odobrava _____ radnih dana plaćenog dopusta, koje će radnik koristiti u vremenu od _____ do _____.
3. Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.
4. Za vrijeme plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj ugovorom o radu (pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom).

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove odluke radnik može podnijeti zahtjev za zaštitu prava poslodavcu u roku 15 dana od dostave ove odluke.

M.P. _____

(ovlaštena osoba poslodavca)

Tihana Stepić

Korištenje plaćenog dopusta

Kazna do **60x**



Poslodavac čini prekršaj ako radniku ne omogući korištenje plaćenog dopusta na način i pod uvjetima propisan Zakonom o radu.

Propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 31.000,00 do 60.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 4.000,00 do 6.000,00 kuna;
- za obrtnika od 4.000,00 do 6.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 228. st. 1. toč. 16. i st. 2. Zakona o radu.

Sanja
Tot

Radno vrijeme radnika

Radno vrijeme radnika regulirano je odredbama Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/2014), a definira se kao vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (čl. 60., st.1.). S obzirom na trajanje radnog vremena, sklopljenim ugovorom o radu između radnika i poslodavca, može se odrediti rad radnika u: punom radnom vremenu, nepunom radnom vremenu ili skraćenom radnom vremenu.

Puno radno vrijeme

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno (čl. 61., st.1.). Radnik može raditi duže od četrdeset sati tjedno samo ukoliko sklopi ugovor o radu s drugim poslodavcem odnosno poslodavcima, i to s najdužim trajanjem do osam sati tjedno odnosno do sto osamdeset sati godišnje, uz prethodnu pisanu suglasnost poslodavca kod kojeg ima sklopljen ugovor o radu s punim radnim vremenom. Maloljetnici smiju raditi do osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

Nepuno radno vrijeme

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena (čl. 62., st.1.). Ukoliko radnik ima sklopljen ugovor o radu s više poslodavaca može raditi s ukupnim

radnim vremenom do četrdeset sati tjedno. Radnik može raditi duže od četrdeset sati tjedno samo ukoliko radnik sklopi ugovor o radu s drugim poslodavcem i to s najdužim trajanjem do osam sati tjedno odnosno do sto osamdeset sati godišnje, uz prethodnu pisanu suglasnost poslodavca s kojima radnik ima prethodno sklopljen ugovor o radu. Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem odnosno poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika (čl. 64., st.1.). Radnik koji radi na takvim poslovima ne smije raditi duže od utvrđenog radnog vremena niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Prekovremeni rad

Radnik je dužan obavljati posao u prekovremenom radu u trajanju dužem od punog odnosno nepunog radnog vremena, na pisani zahtjev poslodavca, u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim opravdanim slučajevima. Prekovremeni rad radnika ne smije trajati duže od pedeset sati tjedno odnosno sto osamdeset sati go-



dišnje, a iznimno može trajati do dvjesto pedeset sati godišnje ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom. Maloljetnicima je zabranjen prekovremeni rad.

Raspored radnog vremena

Radno vrijeme radnika se može rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima (čl. 66., st. 1.). Ako je radno vrijeme raspoređeno u nejednakom trajanju ono tijekom određenog razdoblja može trajati duže ili kraće od punog odnosno nepunog radnog vremena, s tim da razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec

dana niti duže od jedne godine. Radnik s nejednakom raspoređenim radnim vremenom može raditi najviše do pedeset sati tjedno (uključujući prekovremeni rad), a ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom može raditi najviše do šezdeset sati tjedno. U svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, radnik ne smije raditi duže od četrdeset sati u prosjeku (uključujući prekovremeni rad). Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnice, roditelji s djetetom do tri godine života i samohrani roditelji s djetetom do šest godina života mogu raditi u nejednakom raspoređenom



Dužina radnog vremena

Kazna do **100x** 

Poslodavac čini prekršaj ako ne provode zaštitu nepušača od djelovanja duhanskog dima, ako ne spriječi pušenje na radnim sastancima ili na mjestu rada.

Propisana je novčana kazna:

- za trgovačko društvo od 61.000,00 do 100.000,00 kuna;
- za odgovornu osobu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna;
- za obrtnika od 7.000,00 do 10.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 229. st. 1. toč. 13 i 16. i st. 2. Zakon o radu.

radnom vremenu samo uz pisanu izjavu poslodavcu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena

Puno ili nepuno radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, ali ne može biti duže od dvanaest mjeseci neprekidno. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno, osim u slučaju rada na sezonskim poslovima kada je predviđeno kolektivnim ugovorom u trajanju do pedeset šest sati tje-

no odnosno šezdeset sati tjedno i uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Navedeni oblik rada može trajati najduže četiri mjeseca, a kolektivnim ugovorom se može ugovoriti u trajanju najduže do šest mjeseci.

Noćni rad i rad u smjenama

Noćnim radom se u pravilu smatra rad u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana. Noćnim radnikom se smatra onaj radnik koji radi najmanje tri sata u noćnom radu odnosno koji tijekom razdoblja od dvanaest mjeseci najmanje trećinu svog radnog vremena provede u noćnom

radu. Noćni radnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata tijekom razdoblja od dvadeset četiri mjeseca. Noćni rad maloljetnika u pravilu je zabranjen osim kada se dopušta u iznimnim slučajevima, s tim da kada je dopušten ne smije raditi u vremenu između ponoći i četiri sata ujutro niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata. Noćni rad maloljetnika zaposlenih u industriji traje između devetnaest sati uvečer i sedam sati ujutro idu-

ćeg dana, a ako je zaposlen izvan industrije tada traje između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut (čl. 71., st.1.). Ukoliko radnik radi u smjenama koje uključuju i noćni rad, radnik u noćnoj smjeni može raditi jedan tjedan uzastopce.

ŠTO SADRŽI EVIDENCIJA O ZAŠTITI OSOBNIH PODATAKA

Zaštita osobnih podataka regulirana je Zakonom o zaštiti osobnih podataka (Nar. nov., br. 103/03 do 106/12) koji je u skladu sa Direktivom Europske unije 95/46/EZ Europskog parlamenta i Vijeća. Slijedeći pravni izvori kojim je navedena tematika reguliran su: Uredba o načinu vođenja i obrascu evidencije o zbirkama osobnih podataka (Nar. nov., br. 105/04) te Uredba o načinu pohranjivanja i posebnim mjerama tehničke zaštite posebnih kategorija osobnih podataka (Nar. nov., br. 139/04). Republika Hrvatska je kao država članica Vijeća Europe prihvatila odredbe Konvencije 108 (Konvencija za zaštitu osoba glede automatizirane obrade osobnih podataka što je Hrvatski sabor potvrdio te donio Dodatni protokol uz Konvenciju za zaštitu osoba glede automatizirane obrade osobnih podataka u vezi nadzornih tijela i međunarodne razmjene podataka (Nar. nov., br. 04/05).

U navedenom Zakonu propisan je što se podrazumijeva pod zaštitom podataka te svrha i način provođenja u evidencijama.

Na koga se primjenjuju odredbe ovog zakona?

Prema članku 3. Zakona o zaštiti osobnih podataka odredbe ovog Zakona primjenjuju se na:

- državna tijela
- tijela jedinica lokalne i regionalne samouprave
- pravne i fizičke osobe, predstavništva i podružnica stranih pravnih osoba i predstavnika stranih pravnih i fizičkih osoba koje obrađuju podatke.

Osobni podaci se obrađuju u ZBIRCI OSOBNIH PODATAKA koju vodi VODITELJ ZBIRKE. On za svaku zbirku vodi EVIDENCIJU čija je provedba i upis propisana UREDBOM VLADE uz prethodno mišljenje Agencije za zaštitu podataka. Voditelj zbirke može ugovorom povjeriti drugoj fizičkoj ili pravnoj osobi (IZVRŠITELJ OBRADE) vođenje istoimene.

VODITELJ ZBIRKE ili IZVRŠITELJ OBRADE
(ugovorom se povjerava vođenje)



ZBIRKA OSOBNIH PODATAKA



EVIDENCIJA sadrži temeljne informacije o zbirci.



Prije uspostave zbirke dostaviti obavijest o NAMJERI uspostavljanja zbirke Agenciji za zaštitu podataka (uz iznimke propisane člankom 17.)



U roku 15 dana dostaviti obavijest o uspostavi zbirke osobnih podataka Agenciji za zaštitu podataka (pravna osoba sa sjedištem u Zagrebu).

Povjeravanje poslova obrade osobnih podataka uređeno je člankom 10. Zakona o zaštiti osobnih podataka prema kojem se ugovorom uređuju se međusobna prava i obveze voditelja zbirke osobnih podataka i izvršitelja obrade, a osobito se obvezuje izvršitelja obrade:

- da obavlja poslove samo na temelju *naloga* voditelja zbirke osobnih podataka,
- da ne smije osobne podatke obrađivati za bilo koju drugu svrhu osim ugovorene,
- da osigura provođenje odgovarajućih tehničkih, organizacijskih i kadrovskih mjera zaštite osobnih podataka sukladno.

Podaci se primateljima smiju davati na korištenje na temelju pisanog zahtjeva primatelja (mora sadržavati svrhu i pravni temelj za ko-

rištenje osobnih podataka te vrstu osobnih podataka koji se traže članak 11. Zakona o zaštiti osobnih podataka).

Prema članku 14. Zakona o zaštiti osobnih podataka evidencija sadrži temeljne informacije o zbirci a riječ je o sljedećim podacima:

„ZBIRKE OSOBNIH PODATAKA, EVIDENCIJE I SREDIŠNJI REGISTAR“

Članak 14.

Voditelj zbirke osobnih podataka za svaku zbirku osobnih podataka koju vodi, uspostavlja i vodi evidenciju koja sadrži temeljne informacije o zbirci, a osobito sljedeće:

- 1. naziv zbirke,*
- 2. naziv, odnosno osobno ime voditelja zbirke i njegovo sjedište, odnosno adresu,*
- 3. svrhu obrade,*
- 4. pravni temelj uspostave zbirke podataka,*
- 5. kategorije osoba na koje se podaci odnose,*
- 6. vrste podataka sadržanih u zbirci podataka,*
- 7. način prikupljanja i čuvanja podataka,*
- 8. vremensko razdoblje čuvanja i uporabe podataka,*
- 9. osobno ime, odnosno naziv primatelja zbirke, njegovu adresu, odnosno sjedište,*
- 10. naznaku unošenja, odnosno iznošenja podataka iz Republike Hrvatske s naznakom države, odnosno međunarodne organizacije i inozemnog primatelja osobnih podataka te svrhe za to unošenje, odnosno iznošenje propisano međunarodnim ugovorom, zakonom ili drugim propisom, odnosno pisanim pristankom osobe na koju se podaci odnose,*
- 11. naznaku poduzetih mjera zaštite osobnih podataka.“*

Rok za dostavu zbirke osobnih podataka: Agenciji za zaštitu osobnih podataka i koje evidencije o zbirkama se ne moraju dostavljati reguliran je člankom 16. prema kojem je rok: 15 dana od dana uspostave zbirke osobnih podataka.

Obavijest o namjeravanoj uspostavi zbirke osobnih podataka: Voditelji zbirki osobnih podataka prema članku 17. Zakona o zaštiti osobnih podataka dužni su prije uspostave zbirke osobnih podataka dostaviti Agenciji za zaštitu osobnih podataka obavijest o namjeravanoj uspostavi zbirke osobnih podataka i obradi tih podataka.

Zbirke osobnih podataka: Člankom 18. osobni podaci u zbirkama moraju biti zaštićeni od slučajne ili namjerne zlouporabe, uništenja, gubitka, neovlaštenih promjena ili dostupa. Voditelj zbirke osobnih podataka i primatelj dužni su poduzeti tehničke, kadrovske i organizacijske mjere zaštite osobnih podataka koje su potrebne da bi se osobni podaci zaštitili.

Kada je voditelj zbirke osobnih podataka dužan a kada može imenovati službenika za zaštitu osobnih podataka? Navedeno je propisano u članku 18.a Zakona:

„Članak 18.a“

Voditelj zbirke osobnih podataka koji zapošljava manje od 20 radnika može imenovati službenika za zaštitu osobnih podataka.

Voditelj zbirke osobnih podataka koji zapošljava više od 20 radnika dužan je imenovati službenika za zaštitu osobnih podataka.

Imenovanje iz stavka 1. i 2. ovoga članka mora biti u pisanom obliku.“

Dužnost ažuriranja podataka - Voditelj zbirke osobnih podataka dužan je dopuniti, izmijeniti ili brisati osobne podatke ako su poda-

ci nepotpuni, netočni ili neažurni te ako njihova obrada nije u skladu s odredbama članka 20. Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Prava agencije za zaštitu podataka - Agencija ima pravo pristupa osobnim podacima sadržanim u zbirkama osobnih podataka, spisima i drugoj dokumentaciji koja se odnosi na obradu osobnih podataka, kao i sredstvima elektronske obrade te ima pravo prikupljati sve informacije potrebne za izvršavanje njenih nadzornih dužnosti. Voditelj zbirke osobnih podataka, primatelj ili izvršitelj obrade dužni su omogućiti Agenciji pristup spisima, drugoj dokumentaciji i sredstvima elektronske obrade prema članku 32. Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Dijana Plužarić

Zbirka osobnih podataka

Kazna do **40x** 

Novčanom kaznom od 20.000,00 do 40.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj VODITELJ ZBIRKE, IZVRŠITELJ ili PRIMATELJ OBRADE u sljedećim slučajevima:

1. IZVRŠITELJ OBRADE koji prekorači granice svojih ovlasti, koristi podatke za namjenu drugačiju od ugovorene ili ne osigura mjere za zaštitu osobnih podataka;
2. VODITELJ ZBIRKE koji daje na korištenje podatke bez opravdanog pisanog zahtjeva primatelja;
3. VODITELJ ZBIRKE koji: ne uspostavi evidenciju koja sadrži temeljne informacije o zbirci osobnih podataka;
4. koji ne dostavi Agenciji za zaštitu podataka evidenciju o zbirci osobnih
5. koji ne dostavi prethodnu obavijest o namjeri uspostavljanja zbirke osobnih podataka;
6. koji nije osigurao adekvatnu zaštitu osobnih podataka;
7. koji nije imenovao SLUŽBENIKA ZA ZAŠTITU OSOBNIH PODATAKA;
8. koji ne ažurira podatke prema njihovoj točnosti (dopuna, izmjena, brisanje i dodavanje podataka) ;
9. koji onemogućiti Agenciji za zaštitu osobnih podataka obavljanje sljedećih radnji: nadzor, ukazivanje na zloupotrebljavanje podataka, rješavanje povodom povrede prava, lista država i međunarodnih organizacija koje imaju odgovarajuće uređenu zaštitu osobnih podataka i vođenje središnjeg registra;
10. koji ne postupi po naredbi ili zabrani Agencije za zaštitu podataka;
11. Ukoliko tijela Agencije za zaštitu podataka (RAVNATELJ, ZAMJENIK RAVNATELJA ili ZAPOSLENICI SLUŽBE) otkriju povjerljive podatke koje saznaju u obavljanju svojih dužnosti.

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se ODGOVORNA OSOBA U PRAVNOJ OSOBI, ODNOSNO U DRŽAVNOM TIJELU TE U JEDINICI LOKALNE I PODRUČNE (REGIONALNE) SAMOUPRAVE:

1. za prekršaj kojim prekorači granice svojih ovlasti ili osobne podatke prikuplja i obrađuje za drugu namjenu osim ugovorene ili ih daje na korištenje drugim primateljima ili ne osigura provođenje ugovorenih mjera zaštite osobnih podataka.

Kazna propisana: čl.52.b Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju.

UTAJA POREZA KAO KAZNENO DJELO

Zakonski opis kaznenog djela utaje poreza i carine nalazi se u članku 256. Kaznenog zakona (Nar. nov., br. 125/11 i 144/12), svrstan u odredbe kojima se uređuju kaznena djela protiv gospodarstva.

Način ostvarivanja kaznenog djela utaje poreza

Utaja poreza je nezakonito izbjegavanje porezne obveze direktnim kršenjem zakona sa ciljem manjeg plaćanja poreza ili njegovog potpunog neplaćanja. U članku 256. stavku 1. vidimo dva načina na koja se može ostvariti kazneno djelo utaje poreza. Prvi način je *činjenjem*, odnosno davanjem netočnih ili nepotpunih podataka o dohocima, predmetima ili drugim činjenicama koje su od utjecaja na utvrđivanje porezne ili carinske obveze. Ovaj način možemo okarakterizirati kao *djelomična utaja poreza* jer postoji podnesena prijava prihoda ali ona ne odgovara stvarnom činjeničnom stanju. Drugi način na koji se ostvaruje kazneno djelo utaje poreza je *nečinjenje*, odnosno tko u slučaju obvezne prijave ne prijavi prihod, pred-

met ili druge činjenice koje su od utjecaja na utvrđivanje porezne ili carinske obveze, ovdje dolazi do *potpune utaje poreza*, porezni obveznik neprijavljuje ostvareni prihod.

Samom činjenicom da porezni obveznik istekom roka u kojem je bio obavezan predati prijavu poreza ili carine to ne učini, ili preda neistinitu prijavu, ne znači ujedno da je i počinio kazneno djelo utaje poreza. Za ostvarenje kaznenog djela utaje poreza trebaju biti ostvarene još dvije pretpostavke, materijalnopravna i subjektivna. Materijalnopravna pretpostavka kažnjivosti ili objektivni uvjet kažnjivosti je činjenica da je iznos obveze čije se plaćanje izbjegava veći od 20.000,00 kuna, bez njega kazneno djelo ne postoji. Također, počinitelj mora biti svjestan da daje lažne podatke o relevantnim činjenicama, postoji izravna namjera (*dolus directus*) izbjegavanja plaćanja poreza ili carine, tzv. subjektivno obilježje djela.

O kazneno djelu utaje poreza u članku 256. st. 1. i 2. Kaznenog zakona navedeno je sljedeće:

*„Utaja poreza ili carine
Članak 256.*

(1) Tko s ciljem da on ili druga osoba potpuno ili djelomično izbjegne plaćanje poreza ili carine daje netočne ili nepotpune podatke o dohocima, predmetima ili drugim činjenicama koje su od utjecaja na utvrđivanje iznosa porezne ili carinske obveze ili tko s istim ciljem u slučaju obvezne prijave ne prijavi prihod, predmet ili druge činjenice koje su od utjecaja na utvrđivanje porezne ili carinske obveze, pa zbog toga dođe do smanjenja ili neutvrđenja porezne ili carinske obveze u iznosu koji prelazi dvadeset tisuća kuna, kaznit će se kaznom zatvora od šest mjeseci do pet godina.

(2) Kaznom iz stavka 1. ovog članka kaznit će se tko poreznu olakšicu ili carinsku povlasticu u iznosu većem od dvadeset tisuća kuna koristi suprotno uvjetima pod kojima ju je dobio.“

Teži oblik kaznenog djela utaje poreza

Stavak 3. članka 256. propisu ako je kazneno djelo iz stavka 1. i 2. toga članka dovelo do smanje-

nja ili neutvrđenja porezne obveze velikih razmjera, počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od jedne do deset godina, tzv. kvalificirani oblik kaznenog djela utaje poreza.

Zakonodavac nije utvrdio zakonskom odredbom što je to porezna obveza velikih razmjera, te je odgovor na to pitanje prepušteno sudskoj praksi. Vrhovni sud je na svojoj sjednici dao pravno shvaćanje kojim objašnjava što je to porezna obveza velikih razmjera zbog jedinstvene primjene zakona.

Radi jedinstvene primjene neodređenih vrijednosti obilježja na pojedina kaznena djela od svih sudova Kazneni odjel Vrhovnog suda na sjednici održanoj 27.12.2012. donio je pravno shvaćanje da zakonsko obilježje smanjenja ili neutvrđenja porezne obveze velikih razmjera kod utaje poreza ili carine iz čl. 256. st. 3. Kaznenog zakona postoji kad vrijednost porezne obveze prelazi 600.000,00kn.

Moguća je pojava stjecaja kaznenog djela utaje poreza s kaznenim djelom krivotvorenja službene ili poslovne isprave iz

čl. 279. Kaznenog zakona, to je slučaj kada se lažna ili krivotvorena isprava upotrijebi kao sredstvo počinjenja kaznenog djela utaje poreza ili carine.

Izbjegavanje plaćanja poreza

Izbjegavanje plaćanja poreza može biti legalno ili prihvatljivo (tax avoidance) ili ilegalno, poznato još kao porezna evazija (tax evasion). Izbjegavanje plaćanja poreza je legalno uz korištenje postojećih zakonskih odredbi sa svrhom smanjenja ili potpunog ukidanja porezne obveze, a može se ostvariti zbog nedorečenosti zakona, zbog njegove tehničke nepreciznosti. Utaja poreza je nezakonito izbjegavanje porezne obveze kršenjem zakona sa ciljem manjeg plaćanja poreza ili neplaćanja poreza. Razlika između izbjegavanja plaćanja poreza i utaje poreza je veoma mala, i izbjegavanje plaćanja poreza iz svoje legalne granice lako može prijeći u namjerno kršenje zakona i samim time postati ilegalno i kažnjivo.

Utaja poreza narušava porezni sustav, a uzroci koji dovode do utaje poreza ili izbjegavanja plaćanja poreza su različiti, samo neki od njih su visina poreznog opterećenja, pravedna raspodjela poreznog tereta, makroekonomska stabilnost države, kultura neplaćanja (porezni moral), svrha i način trošenja ubranih poreza, učinkovitost pravnog su-

stava, jasne i precizne zakonske odredbe, stalne promjene zakona koje reguliraju poreznu materiju, povjerenje u vladajuću strukturu države....

Neki od načina utaje poreza su: dvostruko vođenje poslovnih knjiga, siva ekonomija, rad na crno koji se plaća gotovinom, neizdavanje računa za prodaju robe, obavljanje usluga, itd.

Pretpostavlja se da Europska unija svake godine izgubi otprilike jedan bilijun eura zbog utaje poreza i izbjegavanja plaćanja poreza, što se smatra narušavanjem poštene tržišne utakmice i uzrok je golemog gubitka poreznih prihoda. Stoga je EU najavila borbu protiv utaje poreza i izbjegavanja plaćanja poreza kao jedno od važnijih ciljeva svoje porezne politike. U cilju suzbijanja porezne prijevare Komisija je donijela plan djelovanja (COM(2012)0722) i dvije preporuke jednu o agresivnom poreznom planiranju, a drugu o poticanju odgovornog ponašanja u poreznim pitanjima, također daje potporu provođenju automatske razmjene informacija o bankovnim računima.

Utaja poreza – prekršaj ili kazneno djelo

Važno je znati razlikovati kaznenu utaju poreza od prekršajne jer su za njih propisane različite razine kazna i sankcija. Obično je za prekršaje propisana samo novčana kazna koju određuje nadležna porezna vlast, dok kod kaznenih djela utaju utvrđuje nadležni kazneni sud, osuda je najčešće zatvorska kazna uz dodatne novčane namete. U postupku dokazivanja prekršajne i kaznene utaje poreza teret dokazivanja je na nadležnom poreznom tijelu. Zapisnik koji se vodi u poreznom nadzoru uzima se kao dokaz u prekršajnom postupku, međutim u kaznenom postupku zapisnik nije dovoljan dokaz nego se u tijeku kaznenog po-

stupka vrši financijsko vještačenje poslovne dokumentacije za konkretni poslovni događaj. Nadležno porezno tijelo mora procijeniti težinu dokaza te na temelju njih odlučiti da li će podignuti optužni prijedlog po kojem će voditi prekršajni postupak ili će podnijeti kaznenu prijavu DORH-u za vođenje kaznenog postupka. Sama činjenica da je prijavljena porezna obveza u manjoj svoti od stvarne ne ukazuje na počinjenje kaznenog djela utaje poreza, potrebno je dokazati i namjeru da se to učini. Također, pri odlučivanju da li se radi o kaznenom djelu ili prekršaju treba uzeti u obzir cjelokupni odnos poreznog obveznika prema obračunavanju, prijavljivanju i plaćanju poreznih obveza. Za postojanje kaznenog djela potrebno je da je porezni obveznik zakonito obavljao djelatnost, odnosno da se neprijavljuje poreza odnosi na zakonito stečen prihod, zatim mora nastupiti šteta za državni proračun, treba navesti iznos štete koji je pretrpio državni proračun.

Ured za suzbijanje poreznih utaja

Prema informacijama iz Ministarstva financija najavljeno je otvaranje posebnog odjela unutar organizacije Porezne uprave s ciljem istraživanja nesrazmjera imovine i prihoda većih poreznih obveznika, nazvanog Porezni Uskok. Zamišljeno kao centralno mjesto iz kojega će se voditi sve istrage o poreznim prevarama, tokom kojih će se usko surađivati s DORH-om i ostalim institucijama. Zadaci Poreznog Uskoka bit će otkrivanje velikih utajivača i prevaranata, nadzor nesrazmjera između imovine i prihoda građana, istraživanje poslovanja fiktivnih tvrtki u Hrvatskoj i regiji koje se bave tzv. kružnim prevarama i otkrivanjem svih ostalih utaja poreza.

Tihana Ptičar

poslovni savjetnik

.com

CENTRALNI POSLOVNI PORTAL

www.poslovni-savjetnik.com

pratite nas NA DRUŠTVENIM MREŽAMA



PoslovniSavjetnikFan



@PoslovniS

LinkedIn

poslovnisavjetnik

Poslovna ideja dolazi uz prave savjete - ma gdje bili!



Zabrana promidžbe i prodaje u dječjim vrtićima



Izmjenom i dopunom Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, dodana je odredba čl. 52. a Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Nar. nov., br. 10/97, 107/07, 94/13), kojom je propisana zabrana promidžbe i prodaje roba i/ili usluga koje ne služe ciljevima odgoja i obrazovanja ili su štetne za zdravlje, rast i razvoj djece rane i predškolske dobi.

Dakle, u prostorijama dječjeg vrtića nije dopuštena organizacija promidžbe niti prodaje roba i/ili usluga, koje:

- a) ne služe ciljevima i sadržajima odgoja i obrazovanja, ili
- b) su štetne za zdravlje, rast i razvoj djece rane i predškolske dobi.

Odredbom čl. 52. b Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, propisane su, između prekršajnih kazni za ostale prekršaje, i prekršajne kazne za prekršitelje odredbe o zabrani promidžbe i prodaje u dječjim vrtićima iz čl. 52. a Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, i to za dječje vrtiće i odgovorne osobe u dječjim vrtićima.

Tako će se novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 kuna do 15.000,00 kuna kazniti za prekršaj dječji vrtić ako u svojim prostorijama organizira promidžbu i prodaju roba i/ili usluga koje ne služe ciljevima i sadržajima odgoja i obrazovanja ili su štetne za zdravlje, rast i razvoj djece rane i predškolske dobi.

Odredbom čl. 52. b. st. 1. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju propisana je prekršajna kazna za odgovornu osobu u dječjem vrtiću koja povrijedi odredbu o zabrani promidžbe i prodaje u dječjim vrtićima, i to kao novčana kazna u iznosu od 5.000,00 kuna do 8.000,00 kuna.

Saša Pufler

Zabrana promidžbe i prodaje u dječjim vrtićima

Kazna do **15x** 

Ako dječji vrtić u svojim prostorijama organizira promidžbu i prodaju roba i/ili usluga koje ne služe ciljevima i sadržajima odgoja i obrazovanja ili su štetne za zdravlje, rast i razvoj djece rane i predškolske dobi, kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom:

Propisana je novčana kazna:

- dječji vrtić od 10.000,00 do 15.000,00 kuna;
- odgovorna osoba u dječjem vrtiću od 5.000,00 do 8.000,00 kuna.

Kazna propisana: čl. 52. b Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju.



Svjetlana
Talić

Rokovi i kazne za nedovršeni vanjski izgled građevine

Donošenjem Zakona o gradnji, Zakona o prostornom uređenju i Zakona o građevinskoj inspekciji od 01. siječnja 2014. godine, prvi put se uvode rokovi i kazne za uređenje vanjskog izgleda građevina i okoliša. Člankom 124., a u vezi sa člankom 4. stavak 1. Zakona o gradnji (Nar. nov., 153/2013) je propisano da zgrada, ovisno o skupini u koju je razvrstana, mora u pogledu vanjskog izgleda i uređenja građevne čestice biti dovršena u sljedećem roku:

– zgrada 1. skupine (građevine planirane Državnim planom prostornog razvoja) **u roku od deset godina,**

– zgrada 2. i 3. skupine (građevine za koje se prema posebnim propisima posebni uvjeti utvrđuju u postupku procjene utjecaja na okoliš i u postupku ocjene prihvatljivosti zahvata za ekološku mrežu i građevine za koje se utvrđuju posebni uvjeti) **u roku od sedam godina,**

– zgrada 4. skupine (građevine za koje se utvrđuju uvjeti priključenja, a ne utvrđuju se drugi posebni uvjeti) **u roku od pet godina,**

– zgrada 5. skupine (građevine koje nisu razvrstane u 1., 2., 3. ili 4. skupinu) **u roku od tri godine.**

Ovi rokovi počinju teći od dana prijave početka građenja, s time da se ne odnose na zgrade koje su pojedinačno zaštićeno kulturno dobro. Izmjena i/ili dopuna građevinske dozvole nije od utjecaja na spomenute rokove.

Ako zgrada nije u pogledu vanjskog izgleda i uređenja građevne čestice dovršena u propisanom roku, komunalni redar rješenjem naređuje investitoru, odnosno vlasniku građevine dovršenje vanjskog izgleda zgrade.

Ako investitor, odnosno vlasnik ne postupi po rješenju o dovršenju vanjskog izgleda zgrade, komunalni redar prisiljava na dovršenje izricanjem novčanih kazni na način kako je propisano čl. 59. Zakona o građevinskoj inspekciji (Nar. nov., br. 153/2013):

„Dovršenje vanjskog izgleda zgrade Članak 59.

(1) U provedbi nadzora komunalni redar rješenjem naređuje investitoru, odnosno vlasniku dovršenje zgrade u pogledu vanjskog izgleda i uređenja građevne čestice ako ista nije dovršena u roku propisanom posebnim zakonom kojim se uređuje upravno područje gradnje.

(2) Ako investitor, odnosno vlasnik ne postupi po rješenju iz stavka 1. ovoga članka na izvršenje će ga se prisiliti novčanim kaznama.

(3) Novčane kazne iz stavka 2. ovoga članka prihodu su proračuna jedinice lokalne samouprave.“

Člankom 142. stavak 2. i 3. Zakona o općem upravnom postupku (Nar. nov., br. 47/2009) propisano je:

“(2) Novčana kazna kojom se fizička osoba prisiljava na izvršenje izriče se rješenjem u iznosu do dvije prosječne godišnje bruto plaće ostvarene u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini. Novčana kazna kojom se pravna osoba prisiljava na izvršenje izriče se rješenjem odgovornoj osobi te pravne osobe u iznosu do deset prosječnih godišnjih bruto plaća ostvarenih u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini. Žalba na rješenje o novčanoj kazni ne odgađa izvršenje rješenja.

(3) U slučaju daljnjeg neispunjavanja obveze, izreći će se druga, veća novčana kazna unutar utvrđenog raspona. Ako je potrebno, novčana kazna može se izreći i više puta.“



RAČUNI PREMA INOZEMSTVU

PITANJE: *Ispostavljamo račun za prodanu robu firmama u EU, kao i firmama koje se nalaze u zemljama izvan EU (BiH, Srbija, i dr.). Svi naši kupci plati će nam u eurima. Stoga, želimo račune ispostaviti u eurima. Zanima nas mogu li računi prema prije navedenim kupcima biti u eurima ili moraju neki iznosi računa biti iskazani i u kunama?*

Pita: S.O.

ODGOVOR: Prema članku 157. stavku 6. Pravilnika o porezu na dodanu vrijednost, računi se mogu inozemnim kupcima ispostaviti u eurima, ali ukupni iznos računa i eventualni PDV (ako ga ima) moraju uz euro biti iskazani i u kunama.

PLAĆANJE U GOTOVINI U INOZEMSTVU

PITANJE: *Želimo kupiti određenu robu u inozemstvu. Inozemni prodavač želi da mu platimo isključivo u gotovini u eurima. Možemo li to učiniti prema našim propisima?*

Pita: N.N.

ODGOVOR: Zakon o deviznom poslovanju i provedbeni propisi vezani uz taj zakon, ne propisuju ograničenje glede plaćanja u stranoj gotovini u inozemstvu. Ograničenje u navedenom plaćanju može biti propisano propisima zemlje gdje se plaća.

Dakle, prema tuzemnim propisima nema ograničenja u plaćanju u eurima u inozemnim prodavačima.

KAVA ZA RADNIKE

PITANJE: *U društvu imamo aparat za kavu na žetone. Određeni broj žetone za kavu dajemo našim radnicima kako bi se okrijepili za vrijeme pauze. Moramo li na tako dane žetone radnicima platiti kakva davanja?*

Pita: A.L.

ODGOVOR: Prema Zakonu o porezu na dohodak, davanje hrane i pića radnicima smatra se plaćom radnika. Dakle, na dane žetone za kavu koju radnici konzumiraju za vrijeme pauze plaćaju se doprinosi i porez na dohodak koji se obračunavaju kao dohodak od nesamostalnog rada (plaća). Također, ako je pri nabavi kave odbijen PDV kao pretporez, prilikom potrošnje navedene kave mora se obračunati i PDV.

Iznimno, hrana i piće koju radnici konzumiraju prilikom ugošćavanja poslovnih partnera, ne smatra se plaćom radnika. Takav trošak se evidentira kao rashod po osnovu reprezentacije koji je porezno priznat 30%. PDV u tom slučaju ne može se koristiti kao pretporez.

VOLONTIRANJE U FIRMI

PITANJE: *Imamo firmu koja se bavi poslovnim savjetovanjem. Ima dosta mladih osoba koji bi bili volonteri, tj. koji bi kod nas radili bez naknade, jer žele naučiti posao. Možemo li uzeti takve mlade ljude kao volontere?*

Pita: M.O.

ODGOVOR: Prema Zakonu o volonterstvu, organizator volontiranja može biti udruga, zaklada i fundacija, ustanova i svaka druga pravna osoba iz čijeg osnivačkog akta proizlazi da nije osnovana s ciljem stjecanja dobiti (neprofitna pravna osoba). Stoga, trgovačka društva i obrti NE mogu primiti osobe koji bi kod njih radili kao volonteri.

Međutim, prema Zakonu o radu, ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad). Tako primjerice, odvjetnički ured može uzeti osobu za stručno osposobljavanje za radu kako bi ta osoba mogla polagati pravosudni ispit ili primjerice frizerski salon može uzeti osobu na stručno osposobljavanje za radu kako bi ta osoba mogla polagati majstorski ispit.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž. Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima sukladno Zakonu o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Dakle, osobi koja je na stručnom osposobljavanju za rad NE isplaćuje se plaća. Za tu se osobu moraju plaćati samo obvezni doprinosi i to na najnižu osnovicu (za 2014. godinu ona iznosi 2.779,35 kuna). Ako osoba nije do sada imala nikakav radni staž za nju se mora platiti 555,87 kuna doprinosa mjesečno, a ako je prethodno već negdje (ima već neki radni staž) radila (ima već neki radni staž u nekoj drugoj struci) za tu se osobu mora platiti 1.030,66 kuna doprinosa mjesečno (vidi Tablicu 1.).

Tablica 1.

Doprinosi za osobu na stručnom osposobljavanju za rad	Osoba koja je prije već radila	Prvi posao
OSNOVICA ZA OBRAČUN DOPRINOSA	2.779,35	2.779,35
MIO I stup – 15 %	416,90	416,90
MIO II. stup – 5 %	138,97	138,97
Doprinos za zdravstveno osiguranje 15 %	460,90	-
Doprinos za zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu 0,5 %	13,89	-
UKUPNO DOPRINOSI za platiti	1.030,66	555,87

OBRT - OBRAČUNSKA PLAĆANJA U UVJETIMA BLOKADE RAČUNE

PITANJE: Može li obrtnik raditi kompenzacije, cesije ili druge načine obračunskih plaćanja ako ima blokirani žiro račun?

Pita: H.D.

ODGOVOR: Ako obrtnik ima blokirani žiro račun ne smije obavljati nikakva obračunska plaćanja (kao što su cesija, kompenzacija, asignacija, preuzimanje duga i dr.). Navedeno proizlazi iz članka 14. Zakona o provedbi ovrhe na novčanim sredstvima. Ako obrtnik obavi obračunsko plaćanje u uvjetima blokade svog računa, propisana je novčana kazna za obrtnika od 50.000 do 500.000 kuna.

SADRŽAJ UGOVORA O RADU

PITANJE: Što sve mora sadržavati ugovor o radu?

Pita: R.V.

ODGOVOR: Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke koji su navedeni u članku 15. Zakona o radu, a to su podaci o:

- 1) strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedištu;
 - 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
 - 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
 - 4) danu početka rada;
 - 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
 - 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;
 - 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora načinu određivanja otkaznih rokova;
 - 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
 - 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- Umjesto podataka iz točaka 6., 7., 8. i 9., može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.



POMAGANJE U OBRTU ČLANOVA OBITELJI

PITANJE: Tko od članova obitelji može pomagati obrtniku bez zasnivanja radnog odnosa?

Pita: C.V.

ODGOVOR: Prema Zakonu o obrtu, obrtniku u obavljanju obrta mogu pomagati članovi obiteljskog kućanstva, bez obveze zasnivanja radnog odnosa. Ako se radi o obavljanju vezanog obrta, član obiteljskog kućanstva koji pomaže obrtniku u njegovoj odsutnosti mora ispunjavati i poseban uvjet stručne osposobljenosti, odgovarajućeg srednje strukovnog obrazovanja ili položenoga majstorskog ispita, odnosno posebne zdravstvene uvjete ako je to propisano posebnim zakonom. Obiteljsko kućanstvo čine braćni drugovi, djeca i drugi srodnici koji zajedno žive, privređuju, odnosno ostvaruju prihode na drugi način i troše ih zajedno.

Pripremili: Igor Milinović i Marina Kilić

Zaštita potrošača u praksi suda EU-a

Građani Europske unije, od 01. srpnja prošle godine i građani Republike Hrvatske, uživaju niz prava među kojima istaknuto mjesto zauzimaju prava potrošača. Propisi EU-a jamče zaštitu potrošača u pogledu kupovine (uključujući kupovinu usluga poput bankarskih kredita), zaštite osobnih podataka i drugih prava prilikom online kupovine, cijena telekomunikacijskih usluga u *roaming-u*, sigurnosti proizvoda i hrane te prava putnika.

U pogledu sigurnosti hrane, u Europskoj uniji vrijedi takozvano pravilo sljedivosti „od polja do tanjura”. Sljedivost mora biti uspostavljena u svim fazama proizvodnje, prerade i distribucije hrane, i to ne samo hrane već i hrane za životinje, životinja koje se koriste za proizvodnju hrane kao i svih onih sastojaka koji su ugrađeni u hranu ili hranu za životinje. Označavanje, reklamiranje i prezentiranje hrane neka su od najstroženijih zakonski uređenih područja vezanih za hranu. Cilj ovih pravila je osigurati da kupci imaju na raspolaganju sve relevantne informacije o sastavu proizvoda, proizvođaču, načinu skladištenja i pripreme. Uz to pravila vezana uz sigurnost hrane osiguravaju da je hrana proizvedena i prevezena do potrošača u higijenskim uvjetima te da kao takva ne predstavlja opasnost za ljudsko zdravlje.

Kao najvažnija specijalizirana tijela i agencije u području zaštite potrošača u Uniji mogu se primjerice navesti Europsko tijelo za sigurnost hrane



koje čini temelj za procjenu rizika sigurnosti hrane, provodi nezavisna znanstvena istraživanja i djeluje kao savjetodavno tijelo o svim pitanjima koja se odnose na sigurnost hrane. Uskom suradnjom s nacionalnom agencijama za sigurnost hrane i otvorenim konzultacijama sa sudionicima, ono pruža znanstvene savjete i jasnu komunikaciju o postojećim rizicima i rizicima u nastajanju. Glavna mu je zadaća poboljšati sigurnost hrane u EU, osiguravajući visok stupanj zaštite potrošača. RAPEX, s druge pak strane, je sustav za brzu razmjenu informacija između država članica EU i Europske komisije o mjerama i poduzetim radnjama u pogledu proizvoda

koji predstavljaju ozbiljan rizik za zdravlje i sigurnost potrošača, ukoliko o zakonodavstvu Zajednice ne postoje konkretne odredbe s istim ciljem.

Posljednjih nekoliko godina iskristalizirala se i sudska praksa Suda pravde EU-a po pitanju zaštite potrošača u prehrambenoj industriji, pa tako pregled nekoliko sudskih odluka po ovom pitanju donosimo u nastavku. Navedene odluke Suda su bitne budući da su od prošle godine postale obvezujuće ne samo za Republiku Hrvatsku, već i za sve njene pravne i fizičke osobe koje djeluju u prehrambenoj industriji i moraju se poštivati, jer u suprotnom prijetje vrlo velike novčane kazne.

Oglašavanje alkoholnih pića

U sferi alkoholnih pića i zabrane oglašavanja njihovih zdravstvenih vrijednosti Sud pravde Europske unije u slučaju C-533/10, Deutsches Weintor eG protiv Land Rheinland-Pfalz, od 06. studenog 2012. godine zaključio je kako se alkoholna pića ne mogu reklamirati kao “lako probavljiva” jer time upućuju na blagotvorne učinke na zdravlje, što može dovesti u zabludu potrošača i navesti ga na neodgovarajuću potrošnju takvog proizvoda.

Cijela priča je pokrenuta od strane Deutsches Weintor - udruženja proizvođača vina ustanovljenog u Ilbesheimu u Njemačkoj. Ono stavlja na tržište određene sorte vina