



## Novine u Zaštiti na radu

♦ Anđelko Vojvoda, mr. sc.

Za provedbu preuzetih obveza iz pregovaračkog stajališta te za privremeno zatvaranje poglavlja bilo je potrebno provesti odgovarajuće izmjene Zakona o zaštiti na radu. Nakon ocjene Europske komisije o usklađenosti/neusklađenosti navedenog Zakona s pravnom stečevinom Europske unije, slijede dodatni zahtjevi u odnosu na potpunu usklađenost s Direktivom vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. Prema najnovijim dodatnim zahtjevima predstavnika Europske komisije, potrebno je redefinirati ili dodatno pojasniti neke od već ranije ugrađenih odredbi. Stoga se u hitnom postupku, 17. lipnja 2009. godine našao prijedlog novih izmjena Zakona, koji je i prihvaćen.

Slijedom pretprijetnih aktivnosti Republike Hrvatske za ulazak u punopravno članstvo Europske unije uslijedile su izmjene i dopune Zakona o zaštiti na radu (NN 59/96., 94/96., 114/03., 100/04., 86/08., 116/08. i 75/09.). Posljednjom izmjenom najvažnije promjene nastale su u dijelu obveze poslodavca koji mora:

- ♦ kontinuirano pratiti promjene procesa rada i procjenjivati možebitne opasnosti. Sukladno tome, radnicima koji nisu obuhvaćeni obvezom redovnih zdravstvenih pregleda po posebnom propisu (*Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada*), utvrđeno je pravo da u vremenskom razdoblju od svake tri godine, mogu zatražiti preventivni zdravstveni pregled.
- ♦ Poslodavci imaju obvezu međusobne suradnje ne samo na radilištima već i u slučaju kada njihovi radnici istovremeno obavljaju poslove.
- ♦ Svaki poslodavac mora imati osobu zaduženu za provedbu aktivnosti zaštite na radu, a radnici mogu kod svakog poslodavca, bez obzira na njegovu veličinu, izabrati povjerenika za zaštitu na radu.

- ♦ Svi poslodavci su dužni izraditi procjenu opasnosti, što je do sada bila obveza samo u djelatnosti industrije, graditeljstva, poljoprivrede, ribarstva, šumarstva, prometa i zdravstva te poslodavci u drugim djelatnostima za dijelove radnog procesa u kojima postoji mogućnost nastanka ozljeda na radu, profesionalnih bolesti te poremećaja u procesu rada koji bi mogli izazvati štetne posljedice po sigurnost i zdravlje zaposlenika.

### Odredbe Zakona o zaštiti na radu odnose se na:

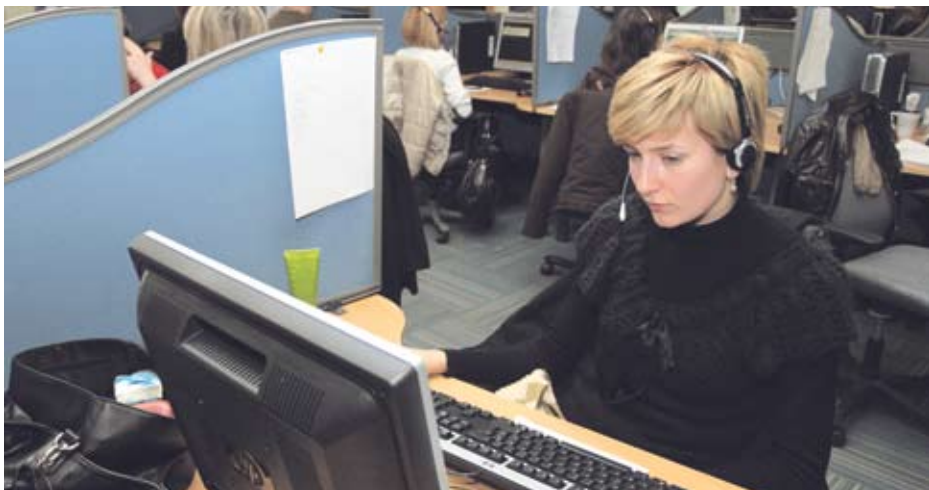
- ♦ **Poslodavac** je svaka fizička ili pravna osoba koja zapošljava jednog ili više radnika i koji je u skladu s općim propisima radnog zakonodavstva odgovoran za osiguranje uvjeta za rad radnika na siguran način, uključujući tijela državne uprave, regionalne i lokalne uprave i samouprave i javne ustanove.
- ♦ Odredbe Zakona odnose se i na **osobe koje obavljaju djelatnost osobnim radom** i na pravne osobe kada koriste rad drugih osoba.

### Osobe koje obavljaju posao za poslodavca su:

- ♦ radnici,
  - ♦ volonteri, učenici i studenti koji kod poslodavca rad obavljaju na temelju posebnog propisa
  - ♦ osobe koje poslove obavljaju za vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere
  - ♦ osobe koje poslove obavljaju osobnim radom.
- Drugim osobama u smislu Zakona smatraju se osobe koje se po bilo kojoj osnovi rada nalaze u prostorijama i prostorima poslodavca (primjer, poslovni suradnici, djelatnici tijela državne uprave, korisnici usluga i druge osobe).

Odredbe ovoga Zakona **ne odnose se** na pripadnike oružanih snaga i redarstvene službe uključene u održavanje javnog reda i sigurnosti i na kućne pomoćnice.

# Zakon o potporama poslodavcima za očuvanje radnih mjesta



◆ Neven Završki

Ovim se Zakonom (NN 94/09), radi ograničavanja negativnih učinaka svjetske gospodarske krize na tržište rada u Republici Hrvatskoj, uređuju uvjeti, visina i način ostvarivanja potpore za očuvanje radnih mjesta skraćivanjem punog radnog vremena. Ona se daje iz Državnog proračuna i odnosi se na subvenciju zbog skraćivanja radnog vremena.

**Korisnici potpore** – Potporu mogu koristiti poslodavci – trgovačka društva i fizičke osobe koje sada smiju skratiti radno vrijeme do 32 sata tjedno, što se izjednačava s punim radnim vremenom od 40 sati tjedno. Potporu ne mogu koristiti obiteljska poljoprivredna gospodarstva, poslodavci koji se prema posebnim propisima koji uređuju područje državnih potpora smatraju poslodavcem u teškoćama i poslodavci koji su korisnici potpora za zapošljavanje.

**Uvjeti za korištenje potpora** – Potporu može koristiti samo poslodavac koji ispunjava određene uvjete:

a) da u 2007. godini nije poslovao s gubitkom

b) da u drugom polugodištu 2008. godine, odnosno prethodnom polugodištu ima gubitak u poslovanju koji nije nastao u razdoblju do 31. srpnja 2008. godine

c) prije podnošenja zahtjeva za dodjelu potpore nema nepodmirenih obveza za obvezne doprinose prema posebnom propisu.

**Program za očuvanje radnih mjesta** – Osim navedenih uvjeta poslodavac je obvezan izraditi program za očuvanje radnih mjesta skraćivanjem radnog vremena i za isti pribaviti suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika ili sindikalnog povjerenika koji preuzima ovlasti radničkog vijeća, odnosno Hrvatskog zavoda za

zapošljavanje, ako nema radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u njegovoj ulozi. Program obvezno mora sadržavati sljedeće podatke:

a) o svim mjerama koje je poslodavac već proveo ili ih provodi kako bi očuvao radna mjesta

b) o skraćenom broju radnih sati i planirano trajanje razdoblja skraćenog radnog vremena

c) obrazložene razloge skraćivanja radnog vremena

d) broj radnika i njihova radna mjesta koji su obuhvaćeni skraćivanjem radnog vremena

e) podatak o broju očuvanih radnih mjesta skraćivanjem radnog vremena.

**Visina potpore** – Poslodavac koji u cilju očuvanja radnih mjesta skрати trajanje punog radnog vremena i kao puno radno vrijeme odredi radno vrijeme u trajanju do 32 sata tjedno, može koristiti potporu u dva vida, i to u visini:

a) razlike između iznosa doprinosa iz plaće i na plaću radnika prije skraćivanja radnog vremena i iznosa doprinosa iz plaće i na plaću radnika poslije skraćivanja radnog vremena, a najviše do 20% ukupnog iznosa doprinosa iz plaće i na plaću radnika prije skraćivanja radnog vremena, i

b) razlike između plaće radnika umanjene za poreze i doprinose za obvezna osiguranja prema posebnom propisu prije skraćivanja radnog vremena i nakon skraćivanja radnog vremena, od 10% te razlike, odnosno 13% te razlike, ako radnik uzdržava dijete.

**Podnošenje zahtjeva za potporu** – Zahtjev za dodjelu potpore poslodavac podnosi nadležnoj službi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, prema sjedištu poslodavca ili sjedištu organizacijske jedinice za koju se traži potpora, najkasnije do 30. lipnja 2010. godine. Uz zahtjev poslodavac je dužan priložiti:

a) presliku rješenja o upisu u sudski registar, odnosno obrtnicu

b) dokaz da nije poslovao s gubitkom u 2007. te da je imao gubitak u drugom polugodištu 2008., odnosno u prethodnom polugodištu 2009. godine

c) program za očuvanje radnih mjesta

d) dokaz da nema nepodmirenih obveza za obvezne doprinose prema posebnom propisu prije podnošenja zahtjeva.

Na internetskim stranicama Zavoda za zapošljavanje [www.hzz.hr](http://www.hzz.hr) objavljeni su primjeri izračuna potpora te upute i obrasci za podnošenje Zahtjeva za njihovu dodjelu. Zavod je obvezan u roku od 30 dana od dana predaje Zahtjeva utvrditi ispunjavanje uvjeta za dodjelu potpora i nakon toga s podnositeljem Zahtjeva sklopiti ugovor o dodjeli potpore. Prava i obveze ugovornih strana nastupaju kada je Ugovor obostrano potpisan.

**Ugovorne obveze poslodavaca** – Poslodavac je u razdoblju korištenja potpore dužan: a) radnicima redovito isplaćivati plaću i uplaćivati obvezne doprinose prema posebnom propisu, b) zadržati isti broj radnika kojima je isplaćivao plaću na dan podnošenja zahtjeva, c) na zahtjev Zavoda dostavljati podatke o broju zaposlenih radnika kojima isplaćuje plaće.

Za vrijeme korištenja potpore poslodavac ne smije: a) zapošljavati radnike na radna mjesta za koja prima potporu, b) odrediti prekovremeni rad, c) koristiti rad ustupljenih radnika odnosno povremeni rad učenika ili studenata, d) članovima upravnih odnosno nadzornih tijela poslodavaca odnosno osobama koje obavljaju upravljačke ili nadzorne poslove poslodavaca, isplaćivati nagrade, bonuse, stimulacije niti druga davanja u naravi ili novcu.

U slučajevima kršenja ugovornih obveza od strane poslodavca raskida se ugovor o dodjeli potpore i poslodavac je u obvezi vratiti isplaćenu potporu.

**Nadzor nad provedbom Zakona** – Postupanje poslodavca protivno odredbama ovoga Zakona osnova je za raskid ugovora, te obveze vraćanja odobrenih i isplaćenih potpora pokretanjem postupka prisilne ovrhe na temelju instrumenata osiguranja tražbine.

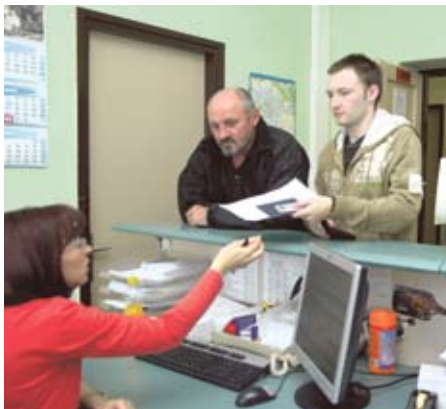
Nadzor nad provedbom ovoga Zakona kojim je uređeno zapošljavanje, broj radnika i radno vrijeme, obavlja tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, a nadzor nad provedbom Zakona kojim se uređuje isplata plaća i uplata obveznih doprinosa prema posebnom propisu, obavlja tijelo državne uprave nadležno za financijske poslove. Propisane su i visoke novčane kazne za prekršitelje, i to od 100.000 do 200.000 kn za pravne osobe, a od 20.000 do 40.000 kn za fizičke osobe i odgovorne osobe u pravnoj osobi.

# Primjena odredbi kolektivnih ugovora za obrtništvo

♦ Sanja Želinski

U Obrtničkim novinama od lipnja ove godine objavili smo informaciju o novom iznosu minimalne plaće prema Zakonu o minimalnoj plaći (NN 67/08) i pregled najnižih iznosa bruto plaća prema Kolektivnom ugovoru poslodavaca i radnika (NN 84/05) koji je bio obavezan za sve obrtnike na temelju Odluke o proširenju primjene kolektivnog ugovora poslodavaca i radnika u obrtu (NN 75/05).

Tijekom 2007. godine potpisan je novi kolektivni ugovor, koji nije objavljen u Narodnim novinama, te je došlo do nejasnoća u pogledu njegove primjene. Na postavljene upit Obrtničke komore Istarske županije, Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, dalo je svoje mišljenje Klasa: 110-01/09-01/128, Urbroj: 526-08-01/2-09-2, od 31. srpnja 2009. godine. Iz mišljenja Ministarstva citiramo ono što se odnosi na obvezu svih obrtnika u pogledu primjene odredbi kolektivnog ugovora:



»Odredbama članka 63. navedenoga Ugovora (iz 2007. godine op.a.) određeno je da njegovim stupanjem na snagu prestaje važiti Kolektivni ugovor od 17. 3. 2005. godine i njegov Anex od 16.03.2006. godine te da se isti objavljuje u Narodnim novinama.

Slijedom navedenoga, mišljenja smo da se Kolektivni ugovor poslodavaca i radnika

od 17. 3. 2005. godine ne primjenjuje jer je Kolektivnim ugovorom poslodavaca i radnika od 27. 11. 2007. godine određeno da njegovim stupanjem na snagu prestaje važiti Kolektivni ugovor od 17. 3. 2005. i njegov Anex od 16. 3. 2006. godine te posljedično prestaje i Odluka ministra nadležnog za rad o njegovoj proširenoj primjeni.«

Na temelju citiranoga mišljenja Ministarstva, novi Kolektivni ugovor nije objavljen, niti je donesena nova odluka o proširenju njegove primjene na sve obrtnike, to taj Kolektivni ugovor iz 2007. godine obvezuje samo njegove potpisnike. Posljedica je da obrtnici nisu dužni više primjenjivati najniže iznose plaća radnika po kvalifikacijama kako su ugovorene kolektivnim ugovorima (osim onih koji su potpisnici Kolektivnog ugovora i koje obvezuje Kolektivni ugovor iz 2007. godine), već su obvezni poštivati odredbe Zakona o minimalnoj plaći.

Podsjećamo, počevši od 1. lipnja 2009. godine, minimalna plaća iznosi 2.814,00 kuna i primjenjivat će se do 31. svibnja 2010. godine.

## Prestanak radnog odnosa

♦ Alan Vajda, dipl. iur.

Zakonom o radu (čl. 110. – pročišćeni tekst NN 137/04) propisani su načini prestanka radnog odnosa:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navršiti 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Prestanak radnog odnosa treba uvijek utvrditi odlukom, sporazumom (toč. 5) ili obaviješću (toč. 2, 4 i 7), u pisanom obliku.

Potrebni obrasci mogu se kupiti u prodavaonicama Narodnih novina. Za poslodavce koji zapošljavaju manje od 20 radnika, dajemo kratak prikaz odredbi o otkazu



### ⇒ Otkaz

Najčešći način prestanka ugovora o radu je otkaz – jednostrana odluka jedne ugovorne strane (i poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu). Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Načini otkaza ugovora o radu su:

#### I. redoviti (čl. 113 Zakona)

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

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

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

c) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (**otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika**).

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika. Ako u tom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je uz ograničenje, odnosno samo ako:

– poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima

– poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima

– postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Iako je čl. 113 st. 5 Zakona o radu propisao da se ovo ograničenje ne odnosi na poslodavca sa manje od dvadeset radnika, sudska praksa u pravilu je drugačija. Uz to Zakonom je, u čl. 122 st.1, propisano da će sud ako utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, narediti vraćanje radnika na posao (uz pripadajuće zaostatke plaće, doprinose i kamate).

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, poslodavac je dužan:

– radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa  
– ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza

– omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

## II. izvanredni (čl. 114 Zakona)

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, **bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka** (izvanredni otkaz), samo ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo **u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji**.

Treba napomenuti da za ovaj otkaz stvarno treba imati veoma opravdan razlog, jer ako se upotrijebi u situaciji u kojoj postoji osnova za redovni otkaz, u sudskoj praksi primjenjuje se čl. 122 st.1, kojim je propisano da će sud ako utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, narediti vraćanje radnika na posao (uz pripadajuće zaostatke plaće, doprinose i kamate).

### Obratite pažnju:

#### I. Otkaz mora imati pisani oblik.

#### II. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu, a za valjanost otkaza se traži postojanje opravdanoga razloga, on mora dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Nisu opravdani razlozi za otkaz:

1. Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede radnika.

2. Podnošenje žalbe ili tužbe radnika, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti.

3. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.

#### III. Pismeni otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### IV. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Pri tom otkazni rok **ne teče** za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

## V. Zabrana otkaza

a) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te petnaest dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava. Otkaz je ništav ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje neke od navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju tih okolnosti te o tome pridonese odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugoga ovlaštenog tijela.

Navedene okolnosti ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena na koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni dopust, posvojiteljski dopust ili kojemu ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, najkasnije petnaest dana prije dana kada je radnik dužan vratiti se na rad.

b) Poslodavac može otkazati zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost zaposleničkog vijeća, ili ako njega nema uz suglasnost nadležne službe zapošljavanja.

Suglasnost na otkaz ugovora o radu može se dobiti ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da tom zaposleniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je zaposlenik odbio raspoređivanje na poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela. Ako zaposleničko vijeće, odnosno nadležna služba zapošljavanja uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

## VI. Propisani postupak

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

## VII. Treba dokazati opravdan razlog

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu, a za valjanost otkaza se zakonom traži postojanje opravdanoga razloga, on mora dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz.

Zaposlenik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

## VIII. Naknada štete kod izvanrednog otkaza

Ako je uslijed izvanrednog otkaza došlo do štete, stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu (poslodavac ili radnik), ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

## IX. Isprave

Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Osim navedenih podataka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

## X. Kazne

Među najtežim prekršajima poslodavca, sa novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna, u čl. 248 st.1 toč. 43. i 44. Zakona, predviđeni su prekršaji:

- ako otkaz ne obrazloži ili ako ga ne dostavi radniku (članak 118. stavci 2. i 3.)

- ako nakon prestanka radnog odnosa radniku ne vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili mu ne izda potvrdu o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa ili ako u toj potvrdi, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 129.).

Za svaki navedeni prekršaj može se poslodavcu fizičkoj osobi izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 6.000,00 kuna.

## ⇒ Otkazni rokovi

1. Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu

U slučaju kada poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu radniku, prema čl. 120 Zakona o radu, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

Iznimno, otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice navedenih otkaznih rokova.

Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu nema otkaznog roka (čl. 114. st. 1. Zakona o radu).

2. Kada radnik otkazuje ugovor o radu

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog. Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu nema otkaznog roka (čl. 114. st. 1. Zakona o radu).

## ⇒ Otpremnina

Pravo na otpremninu prema Zakonu o radu ima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon 2 godine neprekidnog rada (kod tog poslodavca), osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Nema razlike između radnog odnosa na neodređeno i određeno vrijeme.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od 1/3 prosječne bruto mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca koji mu otkazuje ugovor o radu.

### Primjerice:

– poslodavac otkazuje radniku ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga

– bruto plaća radnika u prethodna 3 mjeseca iznosila je 2.315,00 kn, 2.747,00 kn i 2.747,00 kn

– radnik je radio kod poslodavca neprekidno 5 godina i 11 mjeseci

$1/3$  prosječne bruto mjesečne plaće =  $(2.315,00 + 2.747,00 + 2.747,00 \times 33,3334\%) : 3 = 867,67$  kn

Pravo na otpremninu =  $867,67$  kn  $\times$  5 god. = 4.338,35 kn

To je minimalni iznos otpremnine, koji može biti i veći, i to do 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu (ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije – više).

Otpremnina se može neoporezivo isplatiti, sukladno čl. 13. st. 2. t. 21. Pravilnika o porezu na dohodak, kod osobno i poslovno uvjetovanih otkaza, do visine 6.400,00 kuna za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca koji otkazuje ugovor o radu.

Iznimno, otpremnine zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti mogu se isplatiti do 8.000,00 kuna za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca koji otkazuje ugovor o radu.

Prema odredbama Zakona o radu, ako radnik otkazuje ugovor o radu ili se ugovor o radu raskida sporazumno, radnik nema pravo na otpremninu osim ako to pravo nije navedeno u nekom drugom izvoru radnog prava (ugovor o radu, pravilnik o radu, kolektivni ugovor) ili se tako sporazumno dogovore radnik i poslodavac.

## ⇒ Sudska zaštita

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio ovaj zahtjev, ne može zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Ako radnik u sporu pred nadležnim sudom iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je zbog svog postupanja (podnošenja prijave zbog opravdane sumnje na korupciju) bio stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika, što je dovelo do povrede nekoga njegovog prava iz radnoga odnosa, smatrat će se da je njegovo pravo povrijeđeno ako poslodavac ne dokaže drukčije.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Propust radnika da zahtijeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, u naprijed navedenim rokovima, ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

## SAVJETODAVNA SLUŽBA

HRVATSKE OBRITNIČKE KOMORE

ODGOVARA NA VAŠA PITANJA

iz područja:

- otvaranje obrta
- radno pravo, mirovinsko i zdravstveno osiguranje
- porezi, doprinosi i carine
- krediti i potpore
- tehnika i tehnologija
- turizam i ugostiteljstvo
- poljoprivreda i potpore u poljoprivredi
- ostala pitanja i savjeti o poslovanju obrta

# 062 000 026

(po cijeni iz fiksne mreže od 0,28 kn/min, bez dodatnih naknada)

Svakog radnog dana

**od 08:00 do 12:00 sati**

Pitanja možete postaviti i pisanim putem na fax: 01/48 06 675

E-mail: [savjetodavna-sluzba@hok.hr](mailto:savjetodavna-sluzba@hok.hr)

<http://infos.hok.hr/>



# Izmjene u oporezivanju posebnim porezima

na osobne automobile, ostala motorna vozila, plovila i zrakoplove



◆ Božidar Zoričić

U paketu novih antirecesijskih mjera uz uvođenje posebnog poreza na plaće, mirovine i druge primitke, naknade za pružanje usluga u pokretnim elektroničkim komunikacijskim mrežama i izmjena u oporezivanju PDV-om, došlo je do promjena i u oporezivanju posebnim porezom – trošarinom na osobne automobile, motocikle, plovila i zrakoplove.

Izmjene Zakona o posebnim porezima na osobne automobile, ostala motorna vozila, plovila i zrakoplove (Narodne novine br. 136/02. – pročišćeni tekst, 44/03., 95/04. i 94/09.) stupile su na snagu 9. kolovoza 2009. godine.

Najznačajnije novine u Zakonu su:

– izmijenjena je definicija novih osobnih automobila i motocikala pri uvozu

– povećane su stope za obračun posebnog poreza – trošarine na osobne automobile i motocikle, ali na vrijednosti vozila preko 400.000,00 kn

– novi kriterij oporezivanja plovila (**koja služe za razonodu, šport i rekreaciju**) i zrakoplova

– značajno povećanje postojećih iznosa novčanih kazni za učinjene prekršaje.

Novim osobnim automobilom i motociklom više se ne smatra osobni automobil kojemu od dana prve nabave od proizvođača ili trgovca do dana uvoza u Republiku Hrvatsku nije proteklo više od 12 mjeseci, neovisno je li u tom razdoblju bio registriran ili korišten.

Prema najnovijim odredbama **novim osobnim automobilom** i motociklom koji se uvozi u Republiku Hrvatsku **smatra se osobni automobil i motocikl koji nikada nije bio registriran**, pri čemu godina proizvodnje nije od značaja.

Stope posebnog poreza na osobne automobile i motocikle vrijednosti do 350.000,00 kn i dalje su ostale podijeljene po istim razredima i nisu se mijenjale, dok su iznad tog iznosa, koji je bio posljednji razred s najvišom trošarinom od fiksnih 98.000,00 kn i varijabilnih 48% na sve iznose preko 350.000,00 kn, dodana još tri razreda s novim stopama (vidi tablicu).

Ukinut je dosadašnji kriterij oporezivanja plovila ovisno o tome da li je plovilo bez kabine, s polukabinom ili s kabinom, te ovisno

o dužini mjereno u metrima i snazi motora kao i zrakoplova prema broju sjedala.

Nova porezna osnovica utvrđuje se prema njihovoj vrijednosti kao i kod osobnih automobila i motocikala te se obračunava kako je navedeno u tablici:

Osnovica – prodajna cijena		Posebni porez
Preko	Do	
0	50.000,00	13%
50.000,00	100.000,00	6.500,00+18% na iznos preko 50.000,00
100.000,00	150.000,00	15.500,00+23% na iznos preko 100.000,00
150.000,00	200.000,00	27.000,00+28% na iznos preko 150.000,00
200.000,00	250.000,00	41.000,00+33% na iznos preko 200.000,00
250.000,00	300.000,00	57.500,00+38% na iznos preko 250.000,00
300.000,00	350.000,00	76.500,00+43% na iznos preko 300.000,00
350.000,00	400.000,00	98.000,00+48% na iznos preko 350.000,00
400.000,00	450.000,00	122.000,00+53% na iznos preko 400.000,00
450.000,00	500.000,00	148.500,00+58% na iznos preko 450.000,00
500.000,00		177.500,00+63% na iznos preko 500.000,00

#### Napomena:

– iznosi navedeni u tablici koriste se za izračunavanje posebnog poreza-trošarine:

a) pri uvozu novih i rabljenih osobnih automobila, motocikala, plovila i zrakoplova – osnovica je carinska vrijednost uvećana za iznos carine, te

b) u zemlji za proizvođače plovila (za ostala navedena dobra u Republici Hrvatskoj nema proizvođača) – osnovica je cijena bez poreza na dodanu vrijednost

– svote posebnog poreza navedene u tablici odnose se na osobne automobile i motocikle koji se smatraju novim, na osobne automobile i motocikle koji se ne smatraju novim svota posebnih poreza navedenih u tablici povećava se za 50%, a za osobne automobile obujma cilindra preko 1600 cm<sup>3</sup> i motocikle obujma preko 250 cm<sup>3</sup> za 100%.

# Pravilnik o izravnim plaćanjima u poljoprivredi

♦ Ivica Kostović,  
savjetnik za poljoprivredu

Ovim se Pravilnikom propisuju način i uvjeti provedbe izravnih plaćanja u poljoprivredi (osnovno plaćanje po poljoprivrednoj površini i proizvodno vezana plaćanja) i način te uvjeti provedbe mjera za očuvanje biološke raznolikosti.

**Provedba izravnih plaćanja** u poljoprivredi bit će u nadležnosti **Agencije za plaćanja** u poljoprivredi, ribarstvu i ruralnom razvoju.

Provedbe izravnih plaćanja u poljoprivredi će se odvijati uz pomoć elektronički podržanih procesa **Integriranog sustava za administraciju izravnih plaćanja**, a čine ih:

- ♦ jedinstvena identifikacija poljoprivrednog gospodarstva koje predaje zahtjev
- ♦ sustav za identifikaciju zemljišnih parcela (ARKOD sustav)
- ♦ sustav za označavanje i registraciju životinja
- ♦ podnošenje Zahtjeva
- ♦ administrativna kontrola Zahtjeva
- ♦ kontrola na terenu.

## Zahtjevi za izravna plaćanja

Jedinstveni zahtjev za izravna plaćanja obuhvaća zahtjev za izravna plaćanja u biljnoj proizvodnji i zahtjev za izravna plaćanja u stočarstvu.

**Zahtjev se podnosi od 1. ožujka do 15. svibnja tekuće godine.**

Zahtjev se podnosi Agenciji za plaćanja putem ureda Hrvatske poljoprivredne agencije, prema mjestu upisa u Upisnik poljoprivrednih gospodarstava.

**Zahtjev podnosi nositelj poljoprivrednog gospodarstva (korisnik).**

Korisnik u Zahtjevu mora prijaviti korištenje svih poljoprivrednih površina svog gospodarstva, bez obzira da li za njih podnosi ili ne podnosi zahtjev za izravna plaćanja.

Iznimno, za proizvodnu 2009. godinu se zasebno podnose zahtjevi, za izravna plaćanja u biljnoj proizvodnji do 30. rujna 2009. godine, a izravna plaćanja u stočarstvu do 31. prosinca 2009. godine.

Zahtjev se podnosi na osnovnim obrascima i dodatnim obrascima.

**Osnovni obrasci su:**

– **Obrazac s osnovnim podacima** – sadrži osnovne podatke o poljoprivrednom gospodarstvu i izjavu korisnika

– **Obrazac 1** – Zahtjev za izravna plaćanja u biljnoj proizvodnji – sadrži prijavu površina pod kulturom i zahtjeve za osnovno plaćanje po poljoprivrednoj površini, posebna plaćanja u biljnoj proizvodnji i ostala plaćanja u biljnoj proizvodnji

– **Obrazac 2** – Zahtjev za izravna plaćanja u stočarstvu – obuhvaća plaćanja po grlu stoke, plaćanja za držanje i klanje goveda, posebna plaćanja po grlu stoke, dodatna plaćanja za proizvodnju rasplodnog materijala, plaćanja za mlijeko i ostala plaćanja u stočarstvu.



**Dodatni obrasci su:**

– Obrazac 1A – Prijava količine maslina proizvedenih i predanih na preradu

– Obrazac 1B – Prijava količine prodanog ekstra djevičanskog maslinovog ulja

– Obrazac 1C – Prijava količine predanog lista duhana na preradu

– Obrazac 1D – Prijava količine proizvedenog i priznatog sadnog materijala

– Obrazac 2A – Stanje na gospodarstvu – sadrži popis i podatke o stoci (ukupan broj grla te identifikacijske brojeve) iz Jedinstvenog registra domaćih životinja, količinu proizvedenog meda i količinu proizvedenih doza sjemena rasplodnjaka te podatke o datumu stavljanja u tov svinja i goveda.

## Način podnošenja Zahtjeva

Zahtjev korisnik ispunjava elektronski u uredima HPA ili preko web-aplikacije uz elektronski potpis i šalje u Agenciju za plaćanja.

Za elektronsko ispunjavanje i elektronsko podnošenje zahtjeva Agencija za plaćanja uspostavlja mjesto na internetskoj adresi preko koje se korisnik ili od njega ovlaštena osoba prijavljuje u informacijski sustav Agencije za plaćanja, s mogućnošću pristupa podacima koji se odnose na njegovo poljoprivredno gospodarstvo i potrebni su za popunjavanje Zahtjeva.

**Internetska adresa će biti objavljena na web-stranici Agencije za plaćanja.**

Do uspostave elektronskog sustava zahtjev će se podnositi Agenciji za plaćanja u papirnatom obliku.

Referentna čestica za ostvarivanje prava na izravna plaćanja po površini je osnovna čestica ARKOD sustava, koji se uspostavlja i vodi na temelju digitalnih grafičkih podataka.

Do uspostave ARKOD sustava referentna čestica za ostvarivanje prava na izravna plaćanja je katastarska čestica iz katastra zemljišta Republike Hrvatske.

Korisnik pisanim putem može zatražiti izmjenu ili dopunu zahtjeva najkasnije 15 dana od završetka roka za njegovo podnošenje.

Iznimno od roka, zahtjevi se mogu zaprimati do 9. lipnja tekuće godine, ali se u tom

slučaju smanjuje visina izravnog plaćanja za 1% po radnom danu kašnjenja.

**Administrativnu kontrolu** zahtjeva za izravna plaćanja provode djelatnici Agencije za plaćanje i HPA, a obuhvaća kontrolu usklađenosti svih podnesenih zahtjeva s propisima kojima se uređuju izravna plaćanja. Kontrola na terenu obavlja se prije isplate izravnih plaćanja. Ukupna vrijednost za izravna plaćanja utvrđuje se na razini pojedine proizvodne godine, sukladno sredstvima osiguranim u Državnom proračunu za tu financijsku godinu i čini ju zbroj svih obračunskih pojedinačnih prava korisnika. Ukoliko nakon prilagodbe visine izravnih plaćanja vezanih uz kakvoću zbroj svih prihvatljivih zahtjeva za izravna plaćanja unutar jedne proizvodne godine premaši sredstva osigurana u Državnom proračunu, Ministarstvo će odlukom proporcionalno umanjiti jedinične iznose svih izravnih plaćanja.

**Konačni obračun prava na isplatu izravnih plaćanja po korisniku za proizvodnu godinu provodi se do 15. svibnja iduće godine, i to na način da se u izračunu obuhvate sva prava na izravna plaćanja u proizvodnoj godini za koju se podnosi zahtjev.**

Ako zbog opravdanih razloga nisu postignute minimalno poticane količine ili usjev nije priznat sjemenskim, podnositelj zahtjeva dužan je dostaviti zapisnik nadležnog tijela o nastaloj šteti u roku od 15 dana od dana sastavljanja zapisnika. Opravdani razlozi u biljnoj proizvodnji jesu štete od nepogoda propisane Zakonom o zaštiti od elementarnih nepogoda, štete od divljači i biljnih štetočinja širih razmjera.

Nakon izračuna visine izravnih plaćanja, Agencija za plaćanja za svakog korisnika donosi odluku o ostvarivanju prava na izravna plaćanja na razini proizvodne godine i vrši doznačavanje odobrenih sredstava na žiroračun podnositelja zahtjeva.

**Prema podnesenim zahtjevima u tekućoj godini, sredstva za osnovno plaćanje po poljoprivrednoj površini, posebna i ostala plaćanja u biljnoj proizvodnji isplaćuju se korisnicima – do 30. lipnja iduće godine.**

Iznimno za 2009. godinu, zahtjev za izravna plaćanja u biljnoj proizvodnji na Obrascu 1 predaje se u uredima državne uprave u županijama te upravnom tijelu grada. Za 2009. godinu, zahtjev za poticaj podnesen na Obrascu br. 1 »starog Pravilnika« smatrat će se podnesenim zahtjevom za osnovno plaćanje po poljoprivrednoj površini i posebna plaćanja u biljnoj proizvodnji.

Do uspostave kontrole na terenu od strane Agencije za plaćanja, kontrola zahtjeva za izravna plaćanja na terenu obavljat će se provedbom inspekcijskog nadzora.

Opširnije o novom Pravilniku o izravnim plaćanjima u poljoprivredi u NN 100/09.

**Napomena:** Korišten tekst novog Pravilnika o izravnim plaćanjima u poljoprivredi.

# Potpore za očuvanje radnih mjesta

♦ Ingrid Floigl, dipl. iur.

**Pitanje:** Kada poslodavac koristi za radnike potporu, sukladno Zakonu o potpori za očuvanje radnih mjesta (NN 94/09.) te skрати radni tjedan na 32 sata i sukladno tome se radniku smanji plaća, dolazi li u tom slučaju do kolizije sa Zakonom o radu koji propisuje 40-satni radni tjedan koji bi u tom slučaju bio povoljniji za radnika?

**Odgovor:** Zakon o radu (NN 38/95., 54/95., 65/95., 102/98. – v. čl. 192. Zakona o mirovinskom osiguranju, 17/01., 82/01., 114/03., 123/03. – v. čl. 58 Zakona o izmjenama i dopunama Stečajnog zakona, 142/03., 30/04., 137/04. – proč. tekst i 68/05. – Odluka USRH, u nastavku teksta: ZR) u članku 38. propisuje da puno radno vrijeme ne može biti dulje od 40 sati tjedno. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavaca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 sati tjedno. Na snagu je 1. kolovoza 2009. stupio novi Zakon o potpori za očuvanje radnih mjesta (NN 94/09.), a donesen je radi ograničavanja negativnih učinaka svjetske gospodarske krize na tržištu rada u RH. Ovim su Zakonom uređeni uvjeti, visina i način ostvarenja potpore za očuvanje radnih mjesta,

skraćivanjem punog radnog vremena. Sukladno članku 3. Zakona o potpori za očuvanje radnih mjesta, poslodavac, koji u svrhu očuvanja radnih mjesta skрати trajanje punog radnog vremena i kao puno radno vrijeme odredi radno vrijeme u trajanju od 32 sata tjedno, može koristiti potporu uz ispunjavanje uvjeta iz čl. 4. Zakona. Uvjeti za korištenje potpore su: da poslodavac u 2007. godini nije poslovao s gubitkom; da u drugom polugodištu 2008. godine, odnosno prethodnom polugodištu 2009. godine ima gubitak u poslovanju koji nije nastao u razdoblju do 31. srpnja 2008. godine; da je izradio program za očuvanje radnih mjesta skraćivanjem radnog vremena i za koji ima suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika koji prema posebnom propisu ima sva prava i obveze radničkog vijeća, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, ako nema radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u njegovoj ulozi, te da prije donošenja zahtjeva za dodjelu potpore nema nepodmirenenih obveza za obvezne doprinose prema posebnom propisu. Zakon o potpori za očuvanje radnih mjesta propisuje u članku 15. da se u razdoblju primjene ovog Zakona, ne primjenjuje odredba članka 7a (čl. 12. proč. tekst) ZR-a. Naime, u članku 7a ZR-a propisano je da ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno



ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, za radnika se primjenjuje najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

*Preuzeto iz instruktivno-informativnog lista Informator*

## Narudžba s plaćanjem kompenzacijom

U gospodarskom poslovanju vrlo je česta pojava plaćanja kompenzacijom za ugovorenu ili naručenu robu.

Situacija je sljedeća – vi formalno date ponudu potencijalnom poslovnom partneru na svom obrascu pod nazivom »Narudžba« gdje je izričito naznačio da nudite kupnju predmetne robe na način da ju plati – kompenzacijom.

Vaš poslovni partner upravo na temelju takve ponude (narudžbe) isporuči robu.

Dakle, vaš poslovni partner je primjenom članka 262. st. 2. Zakona o obveznim odnosima prihvatio vašu ponudu, tako da je dostavio robu na temelju narudžbe.

Na taj način dolazi do ugovaranja prodaje robe s plaćanjem putem kompenzacije, kako je naznačeno u narudžbi.

Kako narudžba obvezuje obje ugovorene stranke (dakle i vas i vašeg poslovnog partnera) u pogledu količine i vrste robe, tako obvezuje i u pogledu drugih uvjeta ako su u njoj naznačeni (način plaćanja).

U tom slučaju vaš poslovni partner može umjesto prava na robnu kompenzaciju zatražiti novčanu isplatu jedino ako bi dokazao da vi sada kao dužnik niste bili u mogućnosti izvršiti robnu kompenzaciju.



♦ Ines Čalušić, dipl. iur.

Pri svemu navedenom morate biti oprezni imajući u vidu s kojom ispravom doista ugovarate način plaćanja.

Vrlo čest slučaj je kada stranke u poslovnom odnosu smatraju da za narudžbu nije bitan način plaćanja, ako je oblik plaćanja naznačen u otpremnici.

Međutim, vi ne ugovarate posao na temelju otpremnice.

Otpremnica je posljednja isprava u slijedu pri isporuci robe, te se nikako ne može tumačiti kao ponuda.

Imajući u vidu gore izneseno, trebate biti oprezni prilikom naručivanja robe, posebice u dijelu koji se odnosi na način plaćanja koji navodite.

Ukoliko pak, unatoč ugovorenoj kompenzaciji dođe do spora u kojemu vas vaš poslovni partner tuži za isplatu, imajte u vidu da s vaše strane stoji prigovor u kojemu navodite da ste bili spremni postupiti po ugovorenom načinu plaćanja i dati svoju robu kao kompenzaciju, ali da to od vas vaš poslovni partner nije niti zatražio, naravno, pod uvjetom da doista nije nastupio neki od razloga zbog kojih ste došli u nemogućnost postupanja prema ugovoren načinu plaćanja.

Odvjetničko društvo Ljubenko & partneri j.t.d.  
Tel.: +385-1-4852 091; Faks.: +385-1-4876901