

Na temelju čl. 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) trgovačko društvo PAN-PEK, d.o.o., Planinska 2C, Zagreb, OIB: 58203211592, koje zastupa uprava društva (dalje u tekstu: Poslodavac), dana 12.4.2023. godine, donosi i objavljuje

PRAVILNIK O RADU

(pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se zasnivanje radnog odnosa, zaštita života, zdravlja i privatnosti, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i drugi materijalni primici radnika, zabrana natjecanja, naknada štete, prestanak radnog odnosa, ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, zaštita imovine i podataka, te druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom koji bi obvezivao Poslodavca.

Poslodavac može, temeljem odredbi Zakona o radu, drugih propisa i ovog Pravilnika, za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća, odnosno pojedine skupine radnika donijeti i objaviti posebne pravilnike o radu.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Poslodavca.

Ako Pravilnik, radi uređenja pojedinog prava ili obveze iz radnog odnosa, upućuje na Zakon o radu ili drugi odgovarajući zakon i/ili propis, kolektivni ugovor koji bi obvezivao Poslodavca ili odluku Poslodavca, tada se primjenjuje ona verzija tog propisa ili odluke koja je na snazi u trenutku ostvarenja pojedinog prava ili nastanka pojedine obveze, a ukoliko pojedini propis ili odluka više nisu na snazi, primjenjuje se u tom trenutku važeći Zakon o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ili nije uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili Zakonom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, te svim ugovorima o radu, odlukama i aktima Poslodavca, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

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

U slučaju da ugovorom o radu nisu uređena pojedina prava i obveze radnika i Poslodavca, na ta prava primjenjuju se odredbe Pravilnika i Zakona o radu.

Pri sklapanju ugovora o radu te prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s Pravilnikom i propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati

s organizacijom rada te zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, a radnik, sklapanjem ugovora o radu, potvrđuje da ga je Poslodavac upoznao s istima.

Ukoliko Poslodavac koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu, obvezan je prilikom zapošljavanja pisanim putem obavijestiti radnika da će biti nadziran nadzornim audio, odnosno video uređajima.

Članak 4.

U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora koji bi obvezivao Poslodavca, ovog Pravilnika i drugih važećih akata Poslodavca.

Članak 5.

Svaki radnik obvezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno, stručno, marljivo i kvalitetno, sukladno pravilima struke, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, te u skladu sa Zakonom o radu, ovim Pravilnikom i ostalim važećim odlukama i uputama Poslodavca, a štiteći poslove i interese Poslodavca, te je dužan pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca, a Poslodavac će radniku za obavljene rad isplatiti plaću.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika odnosno drugim aktima Poslodavca mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 6.

Poslodavac može, u cilju povećanja produktivnosti, smanjenja troškova radnog procesa i organizacije poslovanja, periodički provoditi kontrolu i ocjenjivanje rada svakog pojedinog radnika, te uspoređivanje njegova rada s drugim radnicima na istim ili sličnim radnim zadacima.

O postupku kontrole i ocjenjivanja rada Poslodavac može donijeti poseban pravilnik ili odluku.

Višestruka negativna ocjena u postupku kontrole i ocjenjivanja rada, predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Donošenje odluke o potrebi za radnicima

Članak 7.

Odluku o potrebi za radnicima donosi Poslodavac samostalno, te utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne jedinice, strukturu i broj radnika, kao i uvjete koji su potrebni za zasnivanje radnog odnosa za pojedino radno mjesto.

Poslodavac može posebnim aktima samostalno utvrđivati posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisima.

Članak 8.

Prije zasnivanja radnog odnosa Poslodavac može, na primjeren način, provjeriti stručne i radne sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova, primjerice razgovorom, pisanim ili praktičnim testovima i sl.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može, prije zasnivanja radnog odnosa, uputiti radnika na liječnički pregled.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Kada Poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja sadrži najmanje obvezne uglavke propisane Zakonom o radu.

Članak 11.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve bitne uglavke propisane Zakonom o radu.

Članak 12.

Ugovor o radu s Poslodavcem može sklopiti osoba koja ima najmanje petnaest godina. Maloljetnik s petnaest godina kao i maloljetnik stariji od petnaest godina može sklopiti ugovor o radu samo uz pisano odobrenje zakonskog zastupnika, koje odobrenje predstavlja sastavni dio ugovora o radu.

Maloljetna osoba s petnaest godina i starija od petnaest godina, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne može sklopiti ugovor o radu s Poslodavcem.

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kad je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. U smislu Zakona o radu pod

objektivnim razlogom iz prethodne rečenice, a koji mora biti naveden u ugovoru o radu, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 14.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

Članak 15.

Popis radnih mjesta kod Poslodavca, uvjeti za njihovo obavljanje, te radni zadaci svakog pojedinog radnog mjesta uređuju se sistematizacijom radnih mjesta, ukoliko nisu uređeni pojedinim ugovorom o radu.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 16.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osigurava i provodi osoba koju za to Poslodavac ovlasti pisanom odlukom ili ugovorom o radu, ili društvo s kojim sklopi ugovor za obavljanje poslova zaštite na radu.

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

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

Radnik koji obvezu iz prethodnog stavka ovog članka, zbog opravdane spriječenosti, nije u mogućnosti izvršiti u roku iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u izvršavanju te obveze onemogućavao.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a radnik se takvom liječničkom pregledu dužan odazvati.

Poslodavac o vlastitom trošku osigurava liječnički pregled radnika sukladno radno pravnim propisima u slučaju potrebe.

Postupanje radnika suprotno odredbama iz prethodnih stavaka ovog članka smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Članak 18.

Svaki radnik je obavezan sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati interna pravila, zakone i druge propise koji se odnose na zaštitu života, zdravlja i sigurnosti.

Radnik je obavezan urediti svoje radno mjesto i sredstva za rad svakog dana poslije završetka rada.

Radnik je dužan raditi s potrebnom pažnjom uz poštivanje propisanih mjera zaštite na radu i upozorenja neposrednog rukovoditelja, upozoriti na svoje eventualne nedostatke ili bolesti koje mogu izazvati opasnost po život i zdravlje za njega ili druge radnike, podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan, te pristupiti zdravstvenim pregledima na koje bude upućen.

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

Postupanje radnika suprotno odredbama iz prethodnih stavaka ovog članka smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Članak 19.

Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada, te o eventualnim opasnostima, kvarovima i nedostacima na uređajima, opremi i sredstvima za rad odmah i bez odlaganja upozoriti neposrednog rukovoditelja ili drugu osobu ovlaštenu od Poslodavca.

Radnik je dužan postupiti na način iz prethodnog stavka ovog članka i u slučaju takvih postupaka drugih radnika ili trećih osoba koje se privremeno nalaze u poslovnim prostorima Poslodavca, zbog čijih postupaka može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika te drugih osoba, kao i do oštećenja ili uništenja imovine, uređaja i opreme, te sredstava za rad Poslodavca.

Postupanje radnika suprotno odredbama iz prethodnih stavaka ovog članka smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Članak 20.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Zabranjeno je unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Unošenje i konzumacija alkoholnih pića u prostorijama Poslodavca dopuštena je isključivo u prigodnim prilikama uz prethodnu pisanu suglasnost uprave Poslodavca.

Pušenje je sukladno važećim zakonima i drugim propisima dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su označeni posebnim pušačkim prostorima, ukoliko takvi postoje.

Postupanje radnika suprotno odredbama iz prethodnih stavaka ovog članka smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Članak 21.

Poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uvjetima propisanim Zakonom o zaštiti na radu.

Dopušteno je korištenje nadzornih uređaja radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom.

Zabranjeno je postavljanje nadzornih uređaja u prostorijama za osobnu higijenu i presvlačenje radnika.

Poslodavac ne smije koristiti snimljene materijale u svrhe koje nisu propisane ovim člankom, ne smije ih emitirati u javnosti niti pred osobama koje nemaju ovlasti na nadzor opće sigurnosti i zaštite na radu te je obavezan osigurati da snimljeni materijali ne budu dostupni neovlaštenim osobama.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 22.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, sve u skladu s odredbama Opće uredbe o zaštiti podataka Europskog parlamenta i Vijeća, br. 2016/679 te Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka (NN 42/18), ugovora o radu i internih akata Poslodavca.

Osobni podaci iz prethodnog stavka ovoga članka koje je potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, jesu:

- ime i prezime radnika

- osobni identifikacijski broj (OIB) radnika
- spol
- dan, mjesec, godina i mjesto rođenja radnika
- državljanstvo
- podaci o radnoj dozvoli, ako je radnik stranac
- adresa prebivališta ili boravišta radnika
- podaci o stručnoj spremi i obrazovanju radnika
- dan sklapanja ugovora o radu
- dan početka rada
- naziv i opis posla koji radnik obavlja
- podaci o stažu radnika
- podaci o osobama koje radnik uzdržava
- podaci o invalidnosti radnika
- podaci o ugovorenoj zabrani natjecanja i njeno trajanje
- podaci vezani uz zaštitu majčinstva
- drugi podaci od važnosti za radni odnos

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom i Pravilnikom, a koja osoba mora uživati povjerenje radnika.

Poslodavac, osoba koju je Poslodavac opunomoćio prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama te osoba iz prethodnog stavka ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Obaveza dostave osobnih podataka **Članak 23.**

Radnik je obavezan, pisanim putem, Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće, poreza na dohodak, određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, a osobito podatke o promjenama imena, prezimena, adrese prebivališta i/ili boravišta te o dodjeli osobnog identifikacijskog broja ili druge identifikacijske oznake u skladu sa zakonom (dalje u tekstu: osobni podaci) u roku od tri dana od dana sklapanja ugovora o radu ili od nastanka izmjene tih podataka, a u protivnom će se smatrati da su osobni podaci radnika iz ugovora o radu točni.

Ukoliko radnik ne dostavi pravovremeno Poslodavcu osobne podatke i/ili njihove izmjene Poslodavac mu ne odgovara za neostvarena prava iz radnog odnosa ili za štetu koja bi radniku mogla nastati takvim propustom radnika.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Odluku o tome je li potrebno ugovoriti probni rad donosi Poslodavac.

Vrijeme mogućeg trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu. Razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava i korištenja prava na plaćeni dopust, pod uvjetom da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegovog prekida ne može biti duže od 6 mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora, uslijed kojega se ugovor o radu može otkazati tijekom probnog rada, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok traje tjedan dana. Praćenje i ocjenjivanje uspješnosti radnika tijekom probnog rada provodi Poslodavac.

Obrazovanje i osposobljavanje

Članak 25.

Poslodavac je dužan omogućiti radnicima, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Radnici su dužni, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.

Radnik i Poslodavac mogu prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje.

Pripravnici

Članak 26.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme i ne može trajati duže od 1 godine, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) utvrđuje se u različitoj dužini s obzirom na stupanj stručne spreme, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, i to:

- za poslove III i IV stupnja 6 mjeseci,

- za poslove V i VI stupnja 9 mjeseci,
- za poslove VII i VIII stupnja 12 mjeseci.

Na prijedlog mentora Poslodavac može skratiti trajanje osposobljavanja pripravnika do najviše polovice vremena iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 27.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad propisuje se ugovorom o radu

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 28.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom koji bi obvezivao Poslodavca ili posebnom pisanom odlukom Poslodavca propisano.

Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji bi obvezivao Poslodavca, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuju se posebnom pisanom odlukom Poslodavca.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 29.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za to zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički rad.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

V. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 30.

Puno radno vrijeme određuje se u trajanju od 40 sati tjedno, odnosno u najdužem trajanju propisanom Zakonom o radu, ukoliko je njime drukčije uređeno.

Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od radnog vremena određenog prethodnim stavkom ovog članka.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako je Poslodavac radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti ukoliko priroda i opseg posla odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ako priroda posla i organizacija rada to omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta, a plaća radnika s nepunim radnim vremenom određuje se razmjerno vremenu koje su proveli na radu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme i tijekom radnog odnosa, radnik je odmah dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima, u suprotnom Poslodavac može radniku otkazati ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Vrijeme pripravnosti Članak 31.

Vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac, ne smatra se radnim vremenom.

Radnik nema pravo na naknadu za vrijeme pripravnosti osim ako to nije izričito ugovorio s Poslodavcem.

Skraćeno radno vrijeme Članak 32.

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

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

Ugovorom o radu se može odrediti da je radnik koji radi na poslovima u skraćenom radnom vremenu obvezan u preostalom radnom vremenu do punog radnog vremena obavljati poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji.

Obavljanje drugih poslova na kojima ne postoje štetni utjecaji ne smatra se prekovremenim radom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 33.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je duži prekovremeni rad ugovoren kolektivnim ugovorom koji bi obvezivao Poslodavca.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 34.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Dnevni i tjedni raspored radnog vremena određuje Poslodavac pisanom odlukom.

Dnevno radno vrijeme može biti raspoređeno jednokratno, dvokratno i u smjenama, u punom, nepunom i preraspodijeljenom radnom vremenu.

Poslodavac može, u skladu s potrebama poslovanja, uvesti rad u smjenama.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika te je u tom slučaju Poslodavac dužan obavijestiti Radnika o rasporedu radnog vremena u razumnom roku, do početka obavljanja posla. Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 36.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Članak 37.

Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanu na takav rad.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 38.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Vrijeme korištenja stanke Poslodavac i radnik određuju sporazumom, a ukoliko ne mogu postići sporazum, Poslodavac će stanku odrediti odlukom o rasporedu radnog vremena.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme

Godišnji odmor

Članak 39.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 4 tjedna.

Maloljetnici i radnici koji rade na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od 5 tjedana.

Pri utvrđivanju godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme kod poslodavca raspoređeno na 6 radnih dana, osim za zaposlene u upravi društva kojima je rad raspoređen na 5 radnih dana.

Članak 40.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora veći od onog utvrđenog ovim Pravilnikom, radnik ostvaruje sukladno ugovoru o radu, ili na temelju posebne pisane odluke Poslodavca koju Poslodavac donosi uzimajući u obzir rezultate rada, složenost poslova, radni staž kod Poslodavca i socijalne uvjete radnika, te potrebe organizacije rada Poslodavca.

Ukupan broj dana godišnjeg odmora koje radnik ostvaruje temeljem najmanjeg trajanja godišnjeg odmora i dodatnog broja dana ne može prelaziti 30 radnih dana, osim ako ugovorom o radu nije određeno drugačije.

Članak 41.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije njegovog korištenja.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 42.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac će uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima

Poslodavac će obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 43.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji (čl. 86. st. 3. Zakona o radu), kako slijedi:

- sklapanje braka: 3 dana,
- rođenje djeteta: 2 dana,

- smrt supružnika, djeteta ili roditelja: 3 dana,
- smrt ostalih članova uže obitelji: 1 dan,
- teža bolest člana uže obitelji: 1 dan.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, a trajanje plaćenog dopusta u ovom slučaju Poslodavac i radnik utvrđuju pisanim sporazumom.

Radnici po osnovi darivanja krvi ostvaruju pravo na 1 plaćeni slobodan dan godišnje koji koriste na dan darivanja krvi. O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Radnik je dužan pravovremeno izvijestiti Poslodavca o namjeri, vremenu i trajanju korištenja plaćenog dopusta.

Neplaćeni dopust Članak 44.

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust u trajanju i slučajevima određenim kolektivnim ugovorom koji bi obvezivao Poslodavca te drugim slučajevima kada Poslodavac ocijeni da je to opravdano.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz ovog stavka.

Odsutnost s posla Članak 44.a

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost. Takva Radnikova odsutnost s posla se smatra vremenom provedenim na radu.

Radnik je obvezan u roku od 3 dana od dana odsutnosti s posla iz prethodnog stavka dostaviti Poslodavcu isprave ili na drugi način dokazati postojanje osnovanog razloga za odsutnost s posla.

VII. PLAĆA I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaća Članak 45.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi, dodatka na plaću, stimulativnog dijela plaće i ostalih primitaka, a sve

u skladu s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji bi obvezivao Poslodavca, ovim Pravilnikom, Zakonom o radu i drugim propisima.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Osnovna plaća

Članak 46.

Osnovna plaća je najniža plaća koju je Poslodavac dužan isplatiti radniku za izvršeni rad za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi u uvjetima rada koji su uobičajeno prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno oni radni uvjeti koji su uobičajeni za određeno radno mjesto i za djelatnost Poslodavca.

Uobičajenim radnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, uobičajene za obavljanje određenih poslova.

Osnovna plaća uređena je ugovorom o radu, a ukoliko nije navedena u ugovoru o radu smatrati će se da je ugovorena u najnižem mjesečnom bruto iznosu propisanom Zakonom o minimalnoj plaći.

Dodaci na plaću

Članak 47.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na dodatke na plaću, kako slijedi:

- | | |
|--|-------|
| • za rad noću | 30 %, |
| • za prekovremeni rad | 50 %, |
| • za rad nedjeljom | 50 %, |
| • za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 dana neprekidno) | 10 %, |
| • za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 15 %, |
| • za rad blagdanom ili u neradne dane utvrđene zakonom | 50 %. |

Ako je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju, osim ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Umjesto dodataka na plaću, u slučajevima iz prethodnih stavaka ovog članka, Poslodavac može radniku odobriti slobodne dane uz njegov pisani pristanak, a kojom odlukom će se utvrditi broj prekovremenih sati i broj slobodnih dana za koji se zamjenjuju.

Pored navedenog, Poslodavac može radniku isplatiti i dodatak za navršene godine radnog staža ili stručnu spremu sukladno odredbama kolektivnog ugovora koji bi obvezivao Poslodavca, pisane odluke Poslodavca ili ugovora o radu.

Stimulativni dio plaće

Članak 48.

Stimulativni dio plaće je uvećanje osnove plaće koju Poslodavac može radniku isplatiti po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka u opsegu i kvaliteti koja je veća od prosječne odnosno uobičajene.

Odluku o isplati i visini stimulativnog dijela plaće Poslodavac donosi na temelju vlastite procjene opsega i kvalitete izvršavanja poslova i radnih zadataka radnika.

Ostali primici Članak 49.

Na osnovnu plaću Poslodavac može radniku isplatiti i primitak na ime jubilarne nagrade, troškova prijevoza, putnih troškova, božićnice, regresa, dara za dijete i sl., sukladno odredbama kolektivnog ugovora koji bi obvezivao Poslodavca, pisane odluke Poslodavca ili ugovora o radu.

Ako se dodatak na plaću isplaćuje temeljem pisane odluke Poslodavca, pravo na isplatu i visinu dodatka na plaću Poslodavac donosi na temelju vlastite procjene i poslovnih mogućnosti.

Naknada plaće Članak 50.

Radnik ima pravo na izostanak s posla, najviše 8 radnih sati tijekom kalendarske godine, prema satnici i uz naknadu osnovne plaće u slučajevima:

- posjeta liječniku, uz dostavu liječničkog uvjerenja da je liječnički pregled bio potreban tijekom radnog vremena,
- pristupa sudu ili drugom tijelu vlasti u predmetu u kojem nema pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme, ako nije pozvan kao okrivljenik, suučesnik, optuženik, osumnjičenik ili kao stranka u građanskom ili upravnom postupku.

Za izostanke iz prethodnog stavka ovog članka radnik mora zatražiti prethodno odobrenje Poslodavca, a ako to iz opravdanih razloga nije moguće, radnik mora naknadno, najbržim putem obavijestiti Poslodavca i dokazati razloge izostanka. Ukoliko propusti to učiniti, nema pravo na naknadu plaće.

Članak 51.

Visina naknade plaće u slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) određuje se na način propisan odredbama kolektivnog ugovora koji bi obvezivao Poslodavca, a ako nije određena njime, radniku pripada naknada plaće najniže u visini propisanoj čl. 55. st. 1. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19).

Plaće pripravnika Članak 52.

Pripravnici imaju pravo na plaću u visini od 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje se osposobljavaju.

Isplata plaće i naknade plaće Članak 53.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

Ako kolektivnim ugovorom koji bi obvezivao Poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se isplaćuju za prethodni mjesec, u pravilu, do 15.-tog dana u idućem mjesecu.

Plaća i naknada plaće u smislu ovoga Pravilnika su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Članak 54.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnog stavka ovoga članka su ovršne isprave, a njihov sadržaj mora biti u skladu s Pravilnikom o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine (NN 32/15, 102/15, 35/17, 151/22).

VIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 55.

Radnik ne smije, bez pisane suglasnosti Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavca mu može izvanredno otkazati ugovor o radu, može od radnika tražiti naknadu štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu takvim poslom ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Članak 56.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovor o radu radnik ne smije zaposliti kod druge fizičke ili pravne osobe koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem niti započeti dopunski ili ugovorni rad (temeljem ugovora o djelu) kod druge pravne ili fizičke osobe koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem te da ne smije za svoj ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s Poslodavcem.

Informacije, poslovne kontakte i dokumentaciju vezane uz poslovanje Poslodavca, a koje je radnik doznao za vrijeme radnog odnosa, radnik ne može koristiti u radu za drugu pravnu i/ili fizičku osobu koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem ili u radu za vlastito trgovačko društvo ili obrt u ugovorenom roku.

Članak 57.

U slučaju kršenja odredaba ovog Pravilnika te posebnog ugovora o ugovornoj zabrani utakmice Poslodavac ima pravo od radnika zahtijevati isplatu ugovorne kazne u ugovorenoj visini.

Obveza isplate ugovorne kazne zbog kršenja odredaba o ugovornoj zabrani utakmice dopijeva danom sklapanja ugovora sa novim poslodavcem koji je u tržišnoj utakmici sa poslodavcem,

odnosno danom sklapanja pravnog posla za svoj račun ili za račun neke treće fizičke ili pravne osobe koja je u utakmici sa poslodavcem.

Članak 58.

Radnik je dužan, na zahtjev Poslodavca, predložiti Poslodavcu dokaz da se pridržava odredbe o ugovornoj zabrani utakmice, na način da mu da na uvid izvornik te preda fotokopiju radne knjižice, ugovora o radu, izvadak iz sudskog registra ili druge privatne ili javne isprave iz koje se nedvojbeno može utvrditi njegov radno-pravni, poduzetnički ili obrtnički status.

Radnik je dužan dokaz iz prethodnog stavka ovog članka dostaviti Poslodavcu u roku od 3 dana od dana kada je primio Poslodavčev zahtjev da predloži dokaz.

Propust radnika da postupi sukladno odredbi stavka 1. ovog članka predstavlja kršenje odredbi o ugovornoj zabrani utakmice, te se smatra da je došlo do povrede ugovorne zabrane utakmice. U ovom slučaju obveza isplate ugovorne kazne dopijeva bezuspješnim protekom roka iz stavka 2. ovog članka.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 59.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 60.

Radnik se dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku.

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

Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

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

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

Postupanje radnika suprotno odredbama iz prethodnih stavaka ovog članka smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Članak 61.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 62.

Svaki radnik osobno odgovora za zakonito obavljanje poslova iz djelokruga svog rada, te je u tom smislu odgovorna osoba Poslodavca kojoj je povjereno obavljanje određenih poslova iz područja djelovanja Poslodavca, sukladno čl. 61. Prekršajnog zakona.

U slučaju pokretanja prekršajnog postupka protiv Poslodavca zbog prekršaja iz područja djelovanja Poslodavca koje je povjereno radniku, radnik je dužan sudjelovati u istome kao odgovorna osoba pravne osobe.

Unaprijed određeni iznosi naknade štete

Članak 63.

Za sljedeće štetne radnje kojima radnik uzrokuje štetu Poslodavcu utvrđuju se slijedeći iznosi naknade štete:

- 1.) za uzastopno nejavljanje i neuzvratanje poziva nakon poziva Poslodavca na službeni telefon iznos od 25,00 EUR,
- 2.) za kašnjenje na posao 2 dana i više uzastopno iznos od 65,00 EUR,
- 3.) za kašnjenje na posao 3 dana i više tijekom jednog mjeseca iznos od 80,00 EUR,
- 4.) za napuštanje mjesta rada prije završetka radnog vremena više od 2 puta tijekom jednog mjeseca iznos od 65,00 EUR,
- 5.) za neuredan izgled na radnom mjestu (neuredna odjeća, obuća i osobna higijena) iznos od 50,00 EUR,
- 6.) za neuredan izgled radnog mjesta (smeće na radnom mjestu, oštećen i uništen inventar, prljave šalice, čaše, pepeljare i sl.) iznos od 50,00 EUR,
- 7.) za neobavljanje poslova radnog mjesta savjesno, stručno, marljivo i kvalitetno, sukladno pravilima struke, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada 50,00 EUR,
- 8.) za neopravdano izbjivanje s mjesta rada više od 2 puta tijekom jednog mjeseca iznos od 80,00 EUR,
- 9.) za neprimjeren odnos prema strankama, poslovnim partnerima i drugim radnicima iznos od 130,00 EUR,
- 10.) za neopravdano propuštanje primjene odluka Poslodavca, internih propisa, zakona i drugih propisa u svakodnevnom radu iznos od 130,00 EUR.

Odluku o odgovornosti radnika, naknadi štete i oslobođenju od plaćanja naknade štete donosi Poslodavac.

Članak 64.

Radnik Poslodavcu može dati pisanu suglasnost za uskratu dijela plaće, radi namirenja štete prouzročene Poslodavcu.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 65.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen Zakonom o radu ili drugim propisom.

Članak 66.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U slučaju smrti radnika, poslodavac je obavezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima radnikove obitelji ili njegovim nasljednicima.

Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjerka odjave s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ako radniku uruči presliku propisanog obrasca ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Ukoliko dostava navedenih isprava radniku, članovima radnikove obitelji ili njegovim nasljednicima ne bi bila moguća, Poslodavac će isprave dostaviti županijskom/gradskom uredu nadležnom za poslove rada prema mjestu stanovanja radnika.

Članak 67.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju Poslodavac, odnosno osoba koju on za to ovlasti, i radnik odnosno osoba koju on za to ovlasti.

Članak 68.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu ili drugim propisom.

Članak 69.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Okolnošću zbog koje nije opravdano očekivati od Poslodavca da radnika prethodno pisano upozori na obvezu iz radnog odnosa i ukaže mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze,

osobito će se smatrati činjenica da je predmetna povreda opisana ovim Pravilnikom ili aktima Poslodavca kao teška povreda obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

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

Okolnošću zbog koje nije opravdano očekivati od Poslodavca da radniku omogući da iznese svoju obranu, osobito se smatra okolnost da se radnik nalazi u istražnom zatvoru, pritvoru ili zatvoru.

Za vrijeme utvrđivanja okolnosti vezanih uz povredu obveza iz radnog odnosa, Poslodavac može radniku naložiti da ne dolazi na posao, u kojem slučaju će mu Poslodavac za to vrijeme priznati sva prava iz radnog odnosa i isplatiti naknadu plaće.

Ponašanjem radnika koje predstavlja razlog za izvanredni otkaz u smislu odredbi ovog Pravilnika, smatra se svaka osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa ili neka druga osobito važna činjenica, zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, a osobito:

- 1.) davanje netočnih podataka koji su utjecali na sklapanje ugovora o radu,
- 2.) učestalo neopravdano kašnjenje na rad i učestalo neopravdano napuštanje radnog mjesta tijekom ili prije isteka radnog vremena,
- 3.) neopravdano izostajanje s posla 3 dana ili duže,
- 4.) nedolično ponašanje na radnom mjestu i u objektima Poslodavca izvan radnog vremena koje šteti ugledu Poslodavca,
- 5.) odbijanje pružanja stručne pomoći drugim radnicima,
- 6.) neopravdano nepridržavanje uputa i naloga Poslodavca i nadređenih i odbijanje radnih zadataka,
- 7.) neizvršavanje, nesavjesno ili nemarno te nepravodobno izvršavanje povjerenih poslova i zadataka,
- 8.) nezakonito i neodgovorno raspolaganje sredstvima Poslodavca,
- 9.) zloupotreba položaja ili prekoračenje dobivenih ovlasti,
- 10.) zlouporaba i korištenje u privatne svrhe službenih sredstava za rad (mobitel, prijenosno računalo, osobno vozilo i sl.),
- 11.) zlouporaba i korištenje u privatne svrhe novčanih sredstava Poslodavca,
- 12.) dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno njihovo unošenje i konzumiranje i na radnom mjestu protivno propisima ovog Pravilnika,
- 13.) izazivanje nereda ili tučnjava na radnom mjestu,
- 14.) kršenja obveze čuvanja poslovne tajne,
- 15.) zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- 16.) krađa ili drugi oblik stjecanja protupravne imovinske koristi za sebe ili treće,
- 17.) kršenje pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada,
- 18.) uznemiravanje na radu,
- 19.) nepridržavanje odredbi o zaštiti na radu koje dovedu do nastanka štete ili ozljeda,
- 20.) pokretanje kaznenog postupka protiv radnika, zbog kojeg bi radniku bio određen pritvor ili istražni zatvor,
- 21.) pravomoćna kaznena presuda protiv radnika,
- 22.) neprijavljivanje svake teške povrede obveza iz radnog odnosa odmah po saznanju za istu.

Članak 70.

Poslodavac može radnika osloboditi obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka, Poslodavac će radniku isplatiti naknadu plaće i priznati mu sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka tog razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 71.

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

Radnik je dužan zahtjev iz prethodnog stavka ovog članka dostaviti Poslodavcu pisanim putem na adresu sjedišta Poslodavca, a u protivnom će se smatrati kao da nije niti podnesen.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 72.

Odluke o ostvarivanju pojedinačnih prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom donosi uprava Poslodavca ili osoba koju uprava za to ovlasti pisanom punomoći.

Ako radnik ima punomoćnika, o čemu Poslodavcu mora biti dostavljena pisana punomoć, dostava pismena i odluka Poslodavca vrši se iskazanom punomoćniku.

Dostava pismena radnicima

Članak 73.

Poslodavac će sva pismena, odluke, obavijesti i dostave, sukladno zakonskim odredbama i odredbama Pravilnika, propisima i pisanim odlukama Poslodavca, dostavljati radniku osobno na njegovu radnom mjestu ili preporučenom poštanskom pošiljkom na adresu prebivališta, odnosno boravišta koju je radnik dostavio Poslodavcu.

Ako radnik odbije primiti pismeno, obavijest, odluku ili drugu dostavu, ili odbije potpisati primitak iste, osoba koja vrši dostavu o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, razlozima odbijanja primitka te eventualnim svjedocima, a predmetnu će odluku izvesti na oglasnu ploču poslodavca u sjedištu Poslodavca, te će se dostava smatrati urednom s danom pokušaja dostave.

Ukoliko dostava radniku ne bi bila uredna iz razloga što se pošiljka vratila neuručena uz naznaku "OBAVIJEŠTEN - NIJE PODIGAO POŠILJKU", "NEPOZNAT NA ADRESI", "ODSELIO" ili "NE ŽELI POTPISATI PRIMITAK", odnosno ako je vraćena iz razloga što radnik Poslodavcu nije

dostavio točne osobne podatke, ili su se promijenili osobni podaci radnika (ime, prezime, adresa i sl.), a radnik Poslodavca o tome nije obavijestio na način propisan ovim Pravilnikom, dostava će se smatrati urednom i u slučaju da se pošiljka vrati neuručena, i to s danom kada je Poslodavac pošiljku predao u poštu.

U preostalim slučajevima u kojima dostava radniku ne bi mogla biti uredno izvršena, Poslodavac će pismeno izvjesiti na svojoj oglasnoj ploči, te će se dostava smatrati urednom istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču.

Poslodavac može, uz prethodnu pisanu suglasnost radnika, obračun plaće, naknade plaće ili otpremnine iz čl. 93. st. 1. Zakona o radu, dostaviti radniku elektronskom poštom na adresu koju radnik navede u pisanoj suglasnosti.

Obračun plaće, naknade plaće ili otpremnine iz čl. 93. st. 2. Zakona o radu, Poslodavac će radniku dostaviti sukladno odredbi st. 1. uz primjenu st. 2., 3. i 4. ovog članka.

XII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 74.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja te poduzimanjem preventivnih mjera.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno Zakonu o radu i drugim primjenjivim propisima.

Zabranjena je svaka izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje ili se zaposli na temelju rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz prethodnog stavka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama te stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz prethodnog stavka.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog izražavanja ili spolne orijentacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju.

Članak 75.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Radnici se štite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova. Prije stupanja na rad radnika se upozna s propisima koji uređuju zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja i njegovim pravima u slučaju diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne diskriminira, uznemirava ili spolno uznemirava druge radnike te su dužni spriječiti diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje te o tome obavijestiti povjerenika.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite od diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (dalje u tekstu: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Članak 76.

U skladu sa Zakonom o radu Poslodavac će posebnom odlukom imenovati dvije osobe različitog spola (uz njihovu pisanu suglasnost) koje su pored njega, ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja odnosno zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: povjerenik), te će o imenovanju povjerenika obavijestiti radnike u roku od osam dana od imenovanja.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv povjerenika ili da su povjerenici spriječeni primiti i rješavati pritužbu, ovlaštenu osobu za takav pojedini slučaj imenuje uprava Poslodavca posebnom pisanom odlukom.

Članak 77.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Po zaprimanju pritužbe, povjerenik je dužan u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i, u slučaju potrebe, poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

U postupku ispitivanja pritužbe, povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i

okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Članak 78.

Povjerenik odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena. Privremene mjere se utvrđuju za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

Sve osobe koje rade kod Poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite od diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Onemogućavanje povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

Članak 79.

Ako povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravan od radnika ili suradnika Poslodavca, povjerenik će upozoriti Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Sadržaj poduzetih mjera ovisi o okolnostima pojedinog slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućuje, pisano upozorenje, otkaz ugovora o radu i drugo).

Ako povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od osobe s kojom redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod Poslodavca, Povjerenik može:

- pisano upozoriti tu osobu da će u slučaju ponovne diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom,
- o diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju obavijestiti poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere,
- trajno osloboditi radnika obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s tom osobom, ili
- ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 80.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite od diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Za tajnost podataka iz prethodnog stavka ovog članka odgovaraju povjerenik te svi radnici koji su sudjelovali u postupku.

Povreda tajnosti podataka iz postupka iz ovog članka Pravilnika predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

XIII. ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Članak 81.

Sa svim uredskim materijalom, sredstvima rada, strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom i podacima kojom se koristi Poslodavac.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, digitalne podatke, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

Povreda odredaba ovog članka predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Članak 82.

Zabranjeno je svako unošenje i korištenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka u poslovnim prostorijama Poslodavca bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Povreda odredaba ovog članka predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Poslovna tajna Članak 83.

Radnik se obvezuje bez vremenskog ograničenja čuvati poslovnu tajnu za koju sazna tijekom radnog odnosa.

Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci i povjerljive informacije koje radnik sazna u obavljanju rada, a naročito sadržaj poslovne i druge dokumentacije, sadržaj odredaba ugovora, nove ideje, znanja i tehnologije, za koje radnik sazna odnosno usvoji tijekom rada za Poslodavca, kao i podaci koji se tiču cjelokupnog poslovanja Poslodavca i poslovnih odnosa s poslovnim partnerima, te posebno isprave, informacije i podaci čije bi otkrivanje ili davanje na uvid neovlaštenim osobama bilo protivno poslovanju Poslodavca i/ili štetilo njegovu poslovnom ugledu, interesu i ugledu Poslodavca, njegovih radnika, osnivača i/ili poslovnih partnera.

Poslovnom tajnom smatraju se naročito:

1. isprave, informacije i podaci koje Poslodavac proglasi poslovnom tajnom,
2. isprave, informacije i podaci koje nadležno tijelo ili poslovni partner kao povjerljive priopći Poslodavcu,
3. stanje i promet žiro računa, tekućih računa i deviznih računa Poslodavca, njegovih radnika i/ili poslovnih partnera,
4. osobni podaci klijenata Poslodavca i/ili njegovih poslovnih partnera,

5. zdravstveni podaci i zdravstveno stanje klijenata poslodavca i/ili njegovih poslovnih partnera,
6. podaci o rukovanju ključevima, šiframa, alarmnim uređajima, trezoru i blagajnama,
7. druge isprave, informacije i podaci kojih čije bi otkrivanje ili davanje na uvid neovlaštenim osobama bilo protivno interesu Poslodavca, radnika Poslodavca, osnivača Poslodavca ili poslovnih partnera Poslodavca,
8. plaće radnika Poslodavca i/ili njegovih poslovnih partnera.

Radnik može poslovnu tajnu otkriti ili dati na uvid samo pod uvjetima i na način uređen propisima i pisanim odlukama Poslodavca.

Bez prethodnog ovlaštenja Poslodavca, nitko ne smije priopćavati ili na bilo koji način učiniti dostupnim trećim osobama podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca, u protivnom mu se izvanredno može otkazati ugovor o radu.

Povreda odredaba ovog članka predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu.

Mjere kontrole **Članak 84.**

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda ili kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda ili kontrole radnika i opreme koju radnik koristi i u samim prostorijama u kojima radnik radi.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 85.

Ukoliko je kod Poslodavca utemeljeno radničko vijeće ili djeluje sindikat, Poslodavac se o donošenju ovog Pravilnika mora savjetovati s istima.

Članak 86.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

Članak 87.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika, omogućiti radniku izradu preslike ovog Pravilnika.

Troškove izrade preslike iz prethodnog stavka ovoga članka snosi radnik.

Ukoliko Poslodavac ovaj Pravilnik objavi na računalnim mrežama kojima radnik ima pristup, smatra se da je izvršio obvezu iz stavka 1. ovog članka.

Članak 88.

Ovaj Pravilnik se objavljuje na način da se učini dostupnim na uvid radnicima na koje se odnosi i izloži na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima oni redovito borave tijekom radnog vremena, sukladno čl. 4. Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu (NN 146/14), a ukoliko to iz opravdanih razloga nije moguće, na način da se pisanom objavom na oglasnoj ploči Poslodavca obavijesti radnike o donošenju ovog Pravilnika, a u kojoj pisanoj objavi će se odrediti osoba kod koje radnici tijekom radnog vremena mogu dobiti Pravilnik na uvid, sukladno čl. 6. Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu (NN 146/14).

Pisanu objavu iz prethodnog stavka ovog članka Poslodavac može radnicima uputiti i elektronskom poštom uz naznaku Internet adrese na kojoj mogu izvršiti uvid u tekst Pravilnika.

Ukoliko kod Poslodavca djeluje sindikalni povjerenik ili je utemeljeno radničko vijeće dostaviti će im se primjerak ovog Pravilnika.

Prvim danom objave ovog Pravilnika smatrat će se dan objave pisane objave iz prvog stavka ovog članka.

Članak 89.


Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Članak 90.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika u cijelosti prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu od 3. svibnja 2010. godine s izmjenama i dopunama od 5. travnja 2012. god. i 11. travnja 2013. god.

Poslodavac:
PAN-PEK, d.o.o.
kojeg zastupaju:


Zvonimir Nemet, predsjednik uprave


Irena Križan, član uprave

PAN-PEK d.o.o.
4 Zagreb, Planinska 2C

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana 12.4.2023. godine, a stupio je na snagu dana 21.4.2023. godine.