

Specijalist za radne odnose
Modul IV.
Druga prava i obveze iz radnog odnosa

OGLEDNI PRIMJERI¹
UZ WEBINAR
26.11.2025.

Autor: Božo Prelević

¹ Ovi ogledni primjeri ne predstavljaju pravne savjete i moraju se prilagoditi konkretnim potrebama polaznika webinara "Specijalist za radne odnose – Modul IV. - Druga prava i obveze iz radnog odnosa", održanog u Zagrebu 26.11.2025. i uskladiti sa odredbama pozitivnih propisa Republike Hrvatske koji se odnose na materiju webinara. Autor ne odgovara za eventualnu štetu nastalu uporabom ovih oglednih primjera. U slučaju potrebe prilagodbe njihovim konkretnim potrebama, polaznici webinara za prilagodbu ovih oglednih primjera moraju konzultirati pravne stručnjake. Ovi materijali predstavljaju autorsko djelo autora i njihovo korištenje bez izričite pisane dozvole autora, što uključuje i njihovu neovlaštenu objavu na internetu, je strogo zabranjeno. Autor dopušta korištenje ovih materijala za edukacijske potrebe zaposlenika polaznika autorovog seminara.

Primjer 1 – Pravilnik o radu (čl. 26. Zakona o radu)

Temeljem čl. 26. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo HAGEHA d.o.o. za industriju, Zagreb, Splitska 333, OIB:65938373603, koje zastupa Član uprave Niko Nikić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 25. studenog 2025. donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet pravilnika

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Poslodavca (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovim priložima uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u nastavku teksta: radnik; pojam obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije) zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Članak 2.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika.

Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika, ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Članak 4.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

Radnici zaposleni u odjelu proizvodnje u okviru svojih poslova moraju biti na raspolaganju za službena putovanja sukladno uputama i odluci Poslodavca.

Članak 5.

Poslodavac će radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Članak 6.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto radnika određeno ugovorom o radu kao i način obavljanja njegova rada.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima.

Članak 7.

Poslodavac je u provođenju mjera iz ovog Pravilnika dužan postupati poštujući prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o sklapanju ugovora o radu

Članak 8.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi nadležni član uprave, odnosno osoba koju on ovlasti.

Poslodavac Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

Članak 9.

Poslodavac može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom, ili s određenim računalnim programom i dr.).

U slučaju iz stavka 1., Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Upoznavanje s odredbama Pravilnika

Članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 11.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji su potpisali radnik i Poslodavac.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje uglavke propisane zakonom.

Ovisno o vrsti ugovora o radu Zakonom može biti propisan i drugi obvezan sadržaj pojedine vrste ugovora o radu.

Članak 12.

Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

Članak 13.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika te;
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 16.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 1. smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Članak 17.

Iznimno od članka 15. i 16. ovog Pravilnika, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine ako je to:

- potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Istekom roka od tri godine iz članka 15. i 16. ovog Pravilnika, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 18.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Pravilnika, ili Zakona, ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 19.

Poslodavac je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan, sukladno mogućnostima, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 20.

U slučaju da su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava tako određene posebne uvjete.

Kao posebni uvjet/uvjeti za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca može se utvrditi:

- stručna sprema;
- posebna znanja i vještine potrebne za uspješno obavljanje posla;
- položeni određeni državni, ili stručni ispit;
- znanje stranog jezika;
- poznavanje rada na računalu;
- potrebno radno iskustvo;
- druga znanja i vještine.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Poslodavac.

Članak 21.

Provjeru znanja i sposobnosti te vještina za obavljanje poslova za koje se radnik zapošljava obavlja Poslodavac, odnosno od Poslodavca ovlaštena osoba.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Zdravlje radnika

Članak 22.

Poslodavac na vlastiti trošak osigurava liječnički pregled radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, kolektivnog ugovora, zakona i drugih propisa.

Članak 23.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

Članak 24.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja ureda o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti učiniti u roku iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Postupanje radnika protivno stavku 1. i 2. razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Obveze poslodavca

Članak 25.

Poslodavac je dužan organizirati rad, te osigurati i održavati postrojenja, uređaje i opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost rada radnika.

Zaštita na radu

Članak 26.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: uprava, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Poslodavca te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

Članak 27.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obvezan urediti svakog dana poslije završetka rada.

Članak 28.

Radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca, odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja ureda o eventualnoj nesreći koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li takva nesreća na njegovu sposobnost za rad ili ne.

Sigurnost radnog mjesta

Članak 29.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obavezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.

Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu te o eventualnim opasnostima na mjestu rada i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na strojevima, uređajima, opremi i alatima, odmah, bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog i drugog radnika Poslodavca, Službu zaštite na radu, odnosno drugu nadležnu službu, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

Na način iz st. 2. radnik je dužan postupiti i u slučaju takvih postupaka drugih radnika, ili osoba koje se privremeno nalaze u prostorima Poslodavca, kojima može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika i drugih osoba te oštećenja ili uništenja strojeva, uređaja, opreme i alata Poslodavca.

Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Zlouporaba alkohola, opojnih sredstava i drugih sredstava ovisnosti

Članak 30.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su kao označeni posebnim pušačkim prostorom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 31.

Poslodavac može prikupljati, koristiti i dostavljati osobne podatke o radnicima trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke navedene u st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Članak 32.

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

Oni radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 33.

Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 34.

Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može biti kraći do tri, niti duži od šest mjeseci.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu uz uvjete i otkazne rokove propisane Zakonom.

Članak 35.

Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.

Poslodavac može prema potrebi uz rukovoditelja iz stavka 1. odrediti i drugu osobu koja će ocjenjivati rad radnika na probnom radu.

Ocjena probnog rada mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada.

Pri ocjenjivanju probnog rada rukovoditelj polazi od sljedećih kriterija:

- kvaliteta rada;
- odnos prema radu;
- odnos prema sredstvima rada;
- odnos prema kolegama;
- radnoj disciplini;
- provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način;
- drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima za pojedina poslovna područja kod Poslodavca.

Obrazovanje i osposobljavanje radnika

Članak 36.

Poslodavac, sukladno potrebama i mogućnostima, omogućava i potiče obrazovanje i osposobljavanje radnika organizirajući interne tečajeve stručnog usavršavanja.

Poslodavac, sukladno mogućnostima i propisima sudjeluje u snošenju troškova vanjskih programa obrazovanja i osposobljavanja radnika.

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

Članak 37.

Prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje Poslodavac i radnik mogu sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja.

U slučaju prestanka radnog odnosa redovitim otkazom radnika, radnik je dužan Poslodavcu naknaditi eventualne njegove troškove iz stavka 2. ovog članka.

Pripravnici

Članak 38.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Način osposobljavanja pripravnika uređuje se ugovorom o radu.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 39.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Pripravnički staž, traje ovisno o stupnju stručne spreme, i to:

- pripravniku VII. i VIII. stupnja stručne spreme (VSS) - 12 mjeseci
- pripravniku V. i VI. stupnja stručne spreme (VŠS) - 9 mjeseci
- pripravniku IV. stupnja stručne spreme (SSS) - 6 mjeseci

Članak 40.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ili ugovoreno kolektivnim ugovorom.

U slučaju da je sukladno stavku 1. propisano polaganje stručnog ispita pripravnika, a nije propisan način polaganja ispita, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 38. ovog Pravilnika.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

V. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 41.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu radnika sukladno Zakonu i posebnom propisu.

Članak 42.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 43.

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 zaposlenika.

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

Prekovremeni rad

Članak 44.

Radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeko potrebe.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od deset sati tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 45.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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.

Poslodavac utvrđuje plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektorima rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 46.

Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta.

Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 47.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 48.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 47. Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Godišnji odmor

Članak 49.

Radnici čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, pri čemu se broj radnih dana koji se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora određuje sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 50.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 49. Pravilnika povećava se za protek određenog broja godina radnog staža kod poslodavca:

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| ▪ 1 dodatni radni dan | do pet godina rada; |
| ▪ 2 dodatna radna dana | pet do deset godina rada; |
| ▪ 3 dodatna radna dana | deset do petnaest godina rada; |
| ▪ 4 dodatna radna dana | petnaest do dvadeset godina rada; |
| ▪ 5 dodatnih radnih dana | dvadeset do dvadeset pet godina rada; |
| ▪ 6 dodatnih radnih dana | dvadeset pet do trideset godina rada; |
| ▪ 7 dodatnih radnih dana | trideset do trideset pet godina rada. |

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 49. Pravilnika povećava se obzirom na godine života radnika:

- 1 radni dan do 30 godina starosti;
- 2 radna dana 31 do 40 godina starosti;
- 3 radna dana 41 do 50 godina starosti;
- 4 radna dana 51 i više godina starosti.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 49. Pravilnika povećava se obzirom na složenost i odgovornost radnih zadataka:

- 2 radna dana radnik s visokom ili višom stručnom spremom;
- 1 radni dan radnik sa srednjom stručnom spremom;

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 49. Pravilnika povećava se zbog posebnih socijalnih uvjeta:

- 2 radna dana majka djeteta, ili samohrani roditelj za svako dijete mlađe od 12 godina;
- 2 radna dana roditelj hendikepiranog djeteta mlađeg od 18 godina.

Prava radnika na povećani broj dana godišnjeg odmora iz stavka 1.-4. ovog članka kumuliraju se.

Članak 51.

Radnik ima pravo tri puta koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

Članak 52.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

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

Članak 53.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac, sukladno potrebama organizacije rada te, koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika.

Članak 54.

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

Plaćeni dopust

Članak 55.

Radnik tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka radnika 2 radna dana;
- sklapanje braka u obitelji (vlastita djeca) 1 radni dan;

▪ rođenje djeteta	3 radna dana;
▪ smrt u obitelji	2 radna dana;
▪ preseljenje	1 radni dan;
▪ dobrovoljni davatelji krvi	1 radni dan.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 56.

Odluku o neplaćenom dopustu Poslodavac donosi temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe kao što su: njega bolesnog člana uže obitelji, obrazovanje te iz drugih opravdanih osobnih razloga, ako to priroda posla dopušta.

Ako zakonom nije drukčije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta

VII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaće

Članak 57.

Plaća radnika sastoji se od:

- osnovne plaće,
- dodataka na plaću,
- ostalih priitaka.

Članak 58.

Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

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

Poslodavac ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom.

Članak 59.

PRIMJER br. 1 – osnovna plaća je određena Pravilnikom, koeficijent složenosti ugovorom o radu, a vrijednost koeficijenta posebnim Pravilnikom

Radniku za obavljeni rad uz ostvareni normalni radni učinak pripada osnovna plaća.

Najniža osnovna plaća radnika kod poslodavca utvrđuje se u iznosu od _____ EUR.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se na način da se najniža osnovna plaća radnika iz st. 2. pomnoži s koeficijentom složenosti poslova radnog mjesta iz ugovora o radu radnika.

Vrijednost koeficijenta složenosti poslova iz ugovora o radu određena je Pravilnikom o sistematizaciji poslova koja se nalazi u prilogu Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

PRIMJER br. 2 – osnovna plaća je određena propisom o minimalnoj plaći

Radniku za obavljeni rad i uz ostvareni normalni radni učinak pripada plaća koja se sastoji iz osnovne plaće određene propisom o minimalnoj plaći i stimulativnog dijela plaće.

Radnik ima pravo na stimulativni dio plaće ovisno o radnom učinku i rezultatima rada.

Stimulativni dio plaće iz st. 2. utvrđuje se ovisno o iskazanom uspjehu u poslovanju Poslodavca tijekom prethodnog mjeseca, prema sljedećim kriterijima:

- povećanje dobiti za ___% - osnovna plaća radnika uvećava se za ___%
-

Dodatak na plaću

Članak 60.

Osnovna plaća iz čl. 59. Pravilnika uvećava se za:

- prekovremeni rad _____ 30%;
- rad noću _____ 30%;
- rad nedjeljom _____ 35%;
- rad blagdanom ili drugim neradnim danom propisanim zakonom _____ 35%;
- rad na dan Uskrsa _____ 50%;
- za rad u drugoj smjeni u slučaju rada u različitim smjenama _____ 10%;
- za otežane uvjete rada koji su utvrđeni procjenom rizika _____ 15%.

Ostali primici

Članak 61.

Uz pravo na osnovnu plaću iz članka 59. Pravilnika, dodatke na plaći iz članka 60. Pravilnika, Radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca može imati pravo uporabu službenog automobila u privatne svrhe, sukladno odluci Poslodavca.

Primici temeljem radnog odnosa

Članak 62.

Radnik ostvaruje pravo na uskršnicu, regres, božićnicu, nagradu za radne rezultate i druge materijalne primitke temeljem radnog odnosa kod Poslodavca, koji nisu dio plaće iz članka 57. Pravilnika, sukladno odluci, poslovnoj politici i materijalnim mogućnostima Poslodavca.

Naknada za prijevoz i službeni put

Članak 63.

Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema cijeni koštanja mjesečne karte javnim prijevozom, ako ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno poslovnoj politici Poslodavca i posebnom zakonu.

VIII. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Poslovna tajna

Članak 64.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 65.

Sa svim 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 kojom se koristi Poslodavac.

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

Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

Članak 66.

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

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

IX. ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 67.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca.

X. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 68.

Radnik se dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku i prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

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

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

Članak 69.

Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari, a u slučaju da se šteta na ovaj način ne može utvrditi, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se vrši vještačenjem.

Za određene štetne radnje može se posebnom odlukom Poslodavca koja se objavljuje na način na koji se objavljuje ovaj Pravilnik, propisati paušalni iznos naknade štete.

U slučaju da je šteta uzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje veća od propisanog paušalnog iznosa naknade štete, Poslodavac pridržava pravo zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu

Članak 70.

Ugovor o radu prestaje na jedan od načina utvrđen Zakonom.

Otkaz ugovora o radu

Članak 71.

Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona.

U slučaju da radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Osobito teške povrede iz radnog odnosa

Članak 72.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom poslodavca ili radnika, posebno se smatra:

- otuđenje imovine poslodavca;
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi;
- povreda poslovne tajne;
- preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca;
- konzumiranje i unošenje u prostorije poslodavca alkohola i opojnih droga;
- uništavanje imovine poslodavca;

- grubo i neprimjereno verbalno i drugo neprimjereno ponašanje prema suradnicima, Poslodavcu i njegovim poslovnim partnerima i strankama;
- fizički sukob unutar prostorija Poslodavca.

U slučajevima iz stavka 1. ugovorna strana kojoj se izvanredno otkazuje nema pravo na otkazni rok.

XII. OTPREMNINA

Članak 73.

Radnik stječe pravo na otpremninu pod uvjetima iz Zakona.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje i dostava odluka

Članak 74.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Poslodavac, ako zakonom, drugim propisom, ili Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena drugo tijelo ili osoba.

Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u prostorijama Društva uz naznaku datuma uručjenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 1. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta.

Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. i 3. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

XIV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 75.

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

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

Podnošenje pritužbi

Članak 76.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Postupak po pritužbi radnika

Članak 77.

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje direktor pisanom odlukom, na mandat od četiri godine, uz mogućnost reizbora.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka, ili da je ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe je zamjenik ovlaštene osobe.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, o pritužbama odlučuje direktor.

Članak 78.

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

Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 79.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

Mjere iz stavka 1. su sljedeće:

- upozorenje;
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmjenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 80.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

XV. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 81.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih djelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja i stjecanja dobiti.

Struktura organizacije rada Poslodavca počiva na načelu funkcionalne povezanosti svih organizacijskih jedinica i jedinstvenog rukovođenja.

Unutarnji ustroj Poslodavca organiziran je po sljedećim organizacijskim jedinicama/sluzbama:

1. Služba analize
 - 1.1. Analitički odjel
 - 1.2. Odjel razvoja i kontrole kvalitete
2. Služba proizvodnje
 - 2.1. Odjel proizvodnje
 - 2.2. Odjel marketinga
3. Financijska služba
 - 3.1. Odjel računovodstva i financijskih poslova
 - 3.2. Odjel unutarnje revizije i kontrole
 - 3.3. Odjel nabave
4. Pravna služba
 - 4.1. Odjel za pravne i kadrovske poslove
 - 4.2. Odjel zaštite na radu
5. Ured Uprave
 - 5.1. Tajništvo uprave
 - 5.2. Informatički odjel

Službama rukovodi direktor službe.

Odjelima rukovodi voditelj odjela.

Rukovoditelji službe i voditelji odjela za svoj rad neposredno odgovaraju direktoru Poslodavca.

Pojedine poslove unutar službi i odjela obavljaju radnici na radnim mjestima utvrđenim posebnim Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta, koji se donosi po postupku za donošenje Pravilnika o radu i čini njegov sastavni dio.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 82.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom za njegovo donošenje.

Članak 83.

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

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

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

Članak 84.

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

Član uprave
Niko Nikić

Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 25. studenog 2025.
Pravilnik je stupio na snagu dana: 3. prosinca 2025.

Primjer 2 – Suglasnost radnika sa prijebom potraživanja poslodavca sa dijelom plaće (čl. 96. Zakona o radu)

**Mijo Mijić
Vodnikova 89
Zagreb**

**BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje
Uprava
Novakova 99
Zagreb**

Zagreb, 25. studeni 2025.

Predmet: suglasnost za prijebom potraživanja poslodavca sa dijelom plaće radnika

Poštovani,

Ovim putem dajem suglasnost trgovačkom društvu BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje Zagreb (u nastavku teksta: Poslodavac) da se s moje plaće za mjesec travanj 2025. obustavi iznos od 27,00 (slovima: dvadesetsedam) eura te za taj iznos izvrši prijebom sa potraživanjem poslodavca prema meni u istom iznosu od 27,00 (slovima: dvadesetsedam) eura, na ime plaćanja goriva u privatne svrhe službenom kreditnom karticom Poslodavca.

Izjavljujem da se u trenutku davanja ove Suglasnosti protiv mene ne vodi ovršni postupak.

Sa poštovanjem,

Mijo Mijić

Primjer 3 – Obavijest radnika poslodavcu o ostvarenom izumu na radu i u svezi sa radom (čl. 98. st. 1. Zakona o radu)

**Ante Antić
Palagruška 10
Split**

**CEDECE d.o.o. za industriju
Uprava
Savska 9a
Split**

Split, 26. studeni 2025.

Predmet: obavijest o ostvarenom izumu na radu

Poštovani,

Obavještavam Vas da sam dana 30. travnja 2025. ostvario izum na radu. Izum se odnosi na oblik ventila zatvarača mehaničke pumpe parogeneratora velike snage na turbini za vjetroelektrane tip A77. Molim Vas da sukladno članku 98. Zakona o radu i članku 21. Ugovora o radu donesete odluku o mojoj nagradi za ostvareni izum.

Sa poštovanjem,

Ante Antić

Primjer 4 – Odluka poslodavca o nagradi za ostvareni izum u vezi sa radom (čl. 98. st. 3. Zakona o radu)

Temeljem članka 98. stavka 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon) i članka 21. Ugovora o radu, trgovačko društvo CEDECE d.o.o. za industriju, Split, Savska 9a, OIB:99039983999, koje zastupa Član uprave Toni Tončić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 27. studenog 2025. donosi sljedeću

O D L U K U O NAGRADI ZA OSTVARENI IZUM U VEZI SA RADOM

I. Radniku Ante Antić iz Splita, Palagruška 10 (u nastavku teksta: Radnik), isplaćuje se nagrada u iznosu od 4.400,00 (slovima: četiristisućčetristo) eura za ostvareni izum poboljšanog oblika ventila zatvarača mehaničke pumpe parogeneratora velike snage na turbini za vjetroelektrane tip A77 (u nastavku teksta: Izum), kojeg je Radnik ostvario na radu.

II. Nagrada iz točke I. isplatit će se Radniku najkasnije do 10. prosinca 2025.

III. Izum iz točke I. pripada Poslodavcu budući je ostvaren na radu kod Poslodavca.

Obrazloženje

Radnik je dana 26. studenog 2025. obavijestio Poslodavca da je na radu, u okviru obavljanja svojih poslova iz Ugovora o radu na neodređeno vrijeme sklopljenog s Poslodavcem od 5. kolovoza 2020., ostvario izum poboljšanog oblika ventila zatvarača mehaničke pumpe parogeneratora velike snage na turbini za vjetroelektrane tip A77. Sukladno članku 21. Ugovora o radu te članku 98. stavku 3. Zakona, Radnik za ovaj Izum ostvaruje pravo na nagradu.

Istom zakonskom odredbom predviđeno je kako izum ostvaren na radu pripada Poslodavcu. Sukladno navedenom odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

IV. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Član uprave
Toni Tončić

Dostaviti:

1. Radniku Ante Antić, Palagruška 10, Split, poštom s povratnicom / neposrednim uručanjem

_____, _____
(datum uručenja) (potpis radnika)

2. Služba računovodstva i financija – ovdje.

3. Pravna služba – ovdje.

Primjer 5 – Obavijest radnika poslodavcu o ostvarenom izumu izvan rada, u vezi sa djelatnošću poslodavca (čl. 99. st. 1. Zakona o radu)

Dina Dinić
Korčulanska 93
Osijek

BECEDE d.o.o. za industriju
Uprava
Dravska 3a
Osijek

Osijek, 25. studeni 2025.

Predmet: obavijest o ostvarenom izumu izvan rada

Poštovani,

Sukladno članku 99. stavku 1. Zakona o radu ovim putem Vas obavještavam da sam dana 4. studenog 2025. ostvarila izum izvan rada u vezi sa djelatnošću poslodavca. Izum se odnosi na poboljšanu propulziju turbine mlaznog motora RB44A. Sukladno članku 99. Zakona o radu ovim putem Vam nudim pravo prvokupa prava u vezi sa navedenim izumom.

Molim Vas da me o Vašoj zainteresiranosti i financijskoj ponudi za otkup prava u vezi sa izumom obavijestite u pisanom obliku do 10. prosinca 2025.

Sa poštovanjem,

Dina Dinić

Primjer 6 – Odobrenje poslodavca radniku za obavljanjem djelatnosti poslodavca (čl. 101. st. 1. Zakona o radu)

Temeljem članka 101. stavka 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo ABEBE d.o.o. za telekomunikacije, Varaždin, Palmotićeva 77, OIB:11455544332, koje zastupa Članica uprave Iva Ivić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 25. studenog 2025. donosi sljedeću

O D L U K U

I. Radnici Ina Inić iz Varaždina, Planinska 1, zaposlenoj kod Poslodavca na radnom mjestu web dizajnera, odobrava se obavljanje samostalne djelatnosti servisera telekomunikacijskih uređaja u Varaždinu.

II. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Obrazloženje

Radnica je dana 11. studenog 2025. podnijela Poslodavca u pisanom obliku zahtjev za započinjanjem obavljanja samostalne djelatnosti servisera telekomunikacijskih uređaja, koja je djelatnost dio djelatnosti Poslodavca. Obzirom da obujam poslovanja Poslodavca davanjem dozvole Radnici za obavljanje predmetne samostalne djelatnosti ne ugrožava prihode Poslodavca i njegovu poziciju na tržištu, Poslodavac smatra da dopuštenje Radnici za obavljanjem navedene djelatnosti ne predstavlja konkurenciju Poslodavcu.

Istovremeno sa odobrenjem zahtjeva Radnice, Poslodavac, opreza radi, zabranjuje Radnici obavljanje bilo kakve druge djelatnosti koja bi se odnosila na djelatnost telekomunikacija koju obavlja Poslodavac, jer bi to predstavljalo obavljanje konkurentske djelatnosti Poslodavcu što je nespojivo sa radnim odnosom Radnice kod Poslodavca. Sukladno navedenom odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Članica uprave
Iva Ivić

Dostaviti:

1. Radnici Ina Inić, Planinska 1, Varaždin, poštom s povratnicom / neposrednim uručanjem

_____, _____
(datum uručenja) (potpis radnika)

2. Pravna služba – ovdje.