



UDK 347.7

# Donošenje pravilnika o radu i obveza njegovog usklađivanja s novim Zakonom o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi

Najkasnije do 7. veljače svi pravilnici o radu moraju biti usklađeni s novim Zakonom o radu. Autor u stručnom članku daje prikaz obveznog sadržaja pravilnika o radu usklađenog s novim zakonskim odredbama. Članak sadrži ogledni primjer pravilnika o radu usklađenog s novim zakonom sa primjerima iz sudske prakse.

## 1. Uvod

Odredbe novog Zakona o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: Zakon), koji je stupio na snagu 7. kolovoza 2014., koje se odnose na obvezni sadržaj, odnosno postupak donošenja pravilnika o radu, ostale su skoro neizmijenjene u odnosu na stari Zakon o radu<sup>2</sup> (u nastavku teksta: stari Zakon). Međutim, mijenjane su neke druge zakonske odredbe koje uređuju određena područja (godišnji odmor, otkazni rokovi i dr.) koja, u pravilu, nalaze svoje mjesto u sadržaju pravilnika o radu. Radi toga je, sukladno čl. 233. st. 1. Zakona, propisana obveza usklađivanja pravilnika o radu sa sadržajem novog Zakona u roku od šest mjeseci od njegova stupanja na snagu, odnosno do 7. veljače 2015.

Osim navedenog, pri usklađivanju pravilnika o radu, poslodavci moraju voditi računa i o odredbama novog Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu<sup>3</sup>, kojim je izmijenjen način na koji poslodavci moraju objavljivati svoje pravilnike o radu. Poslodavcima koji ne ispune svoje zakonske obveze u vezi donošenja i usklađivanja pravilnika o radu, prijete upravne, a eventualno i prekršajne sankcije propisane Zakonom. O svim pitanjima koja se u vezi s postupkom donošenja, odnosno usklađivanja pravilnika o radu sa novim zakonskim odredbama javljaju u praksi, njegovim sadržajem i drugim pitanjima koja se postavljaju u vezi pravilnika o radu dajemo odgovor u nastavku.

## 2. Obveza donošenja pravilnika o radu i rok za njegovo usklađivanje sa Zakonom

U praksi treba razlikovati obvezu donošenja pravilnika o radu od obveze usklađivanja pravilnika o radu sa odredbama novog Zakona.

### 2.1. Obveza donošenja pravilnika o radu

Obvezni razlozi za donošenje pravilnika o radu nisu u novom Zakonu mijenjani u odnosu na stari Zakon.



*ističemo...*

Zakonom je određeno kako je poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan donijeti i objaviti pravilnik o radu<sup>4</sup>.

Istom odredbom propisan je i obvezni sadržaj pravilnika o radu<sup>5</sup>.

Zakonom je u čl. 26. st. 2. određeno kako se posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika. Tako će se u praksi pojaviti slučajevi da se unutar nekog koncerna, ili drugog oblika složenog poduzeća donose posebni pravilnici o radu za pojedina poduzeća, eventualno i za profitne centre i sl. Također, obzirom na posebnosti načina obavljanja rada u pojedinim radnim cjelinama istog

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

2 Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12-Zakon o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje i 73/13.

3 Nar. nov., br. 146/14 od 10.12.2014.

4 Čl. 26. st. 1. Zakona.

5 Vidjeti pod 3.

poduzeća, Zakon dopušta donošenje posebnih pravilnika o radu za neke skupine radnika (npr, vozače u velikom proizvodno-trgovačkom poduzeću koje obavlja distribuciju vlastitih proizvoda do trgovina i sl.).

Navedena odredba se odnosi na svakog poslodavca, bez obzira na oblik organiziranja aktivnosti (društvo kapitala, društvo osoba, zadruga, ustanova i dr.) i vrstu djelatnosti koju poslodavac obavlja. Ova obveza „tereti“ poslodavca trenutkom kada je zaposlen dvadeseti radnik. Praktično nema nikakve olakšavajuće okolnosti za poslodavca ni u slučaju da se npr. već zna, obzirom na istek ugovora o radu na određeno vrijeme, kako će za tjedan dana broj radnika pasti ispod propisanog broja za njegovo obvezno donošenje.

Treba naglasiti kako pravilnik o radu može donijeti i poslodavac koji zapošljava manje od dvadeset radnika ako to želi.

### 2.1.1. Tijelo koje donosi pravilnik o radu

Odredbama Zakona nije određeno tijelo poslodavca ovlašteno za donošenje pravilnika, jer to, u pravilu, ovisi o obliku organiziranosti poslodavca. Ovlaštenje za donošenje pravilnika o radu ima tijelo, ili osoba ovlaštena za zastupanje sukladno zakonu i drugim propisima, odnosno sukladno statutu, društvenom ugovoru, izjavi o osnivanju, ili drugom osnivačkom aktu.

### 2.2. Rok za usklađivanje pravilnika o radu sa Zakonom

Za sve poslodavce koji otprije imaju donesene pravilnike o radu, važna je spomenuta<sup>6</sup> odredba čl. 233. st. 1. Zakona, kojom je određen krajnji rok do kojeg poslodavci moraju postojeće pravilnike o radu uskladiti s novim Zakonom.



#### ističemo...

Temeljem ove zakonske odredbe poslodavci moraju uskladiti pravilnike o radu sa sadržajem novog Zakona u roku od šest mjeseci od njegova stupanja na snagu, odnosno najkasnije do 7. veljače 2015.

### 2.3. Pravne posljedice protuzakonitog postupa

Sukladno čl. 8. st. 1. Zakona, u radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su se, između ostalih izvora radnog prava, pridržavati i pravilnika o radu. Pravne posljedice nepridržavanja odredbi Zakona u vezi donošenja, usklađivanja i objavljivanja pravilnika o radu jesu sankcije za prekršitelje zakonskih odredbi. Općenito govoreći, pri donošenju novog Zakona namjera zakonodavca bila je da kaznene odredbe novog Zakona manje budu usmjerene na novčano kažnjavanje nekih ponašanja poslodavaca koja po ocjeni zakonodavca nisu tako teška kršenja Zakona, ili su posljedica objektivnog nesnalaženja poslodavaca u brojnim zakonskim odredbama.

Radi toga su u Zakon uvedene upravne mjere kojima se poslodavce upozorava na protuzakonitost njihovog ponašanja i daje rok za ispravak takvog ponašanja. Također, dana je mogućnost da inspektori usmenim rješenjem zabrane određeno protuzakonito ponašanje poslodavca. Dok je starim Zakonom bila propisana mogućnost i novčanog kažnjavanja za prekršaje poslodavaca koji su se odnosili na obvezu i postupak donošenja i objavljivanja pravilnika o radu, novim Zakonom takva mogućnost više nije predviđena.



#### ističemo...

Sukladno čl. 226. st. 1. t. 11. Zakona, u slučaju da u provedbi inspeksijskog nadzora u području rada, inspektor utvrdi kako poslodavac nije poštivao zakonske odredbe iz čl. 26. st. 1. Zakona, u vezi donošenja, objave i sadržaja pravilnika o radu, usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu će narediti da u ostavljenom roku donese i objavi pravilnik o radu, ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena.

Ova odredba može se primijeniti i na poslodavce koji ne izvrše obvezu donošenja pravilnika o radu, kao i na poslodavce koji do 7. veljače 2015. ne usklade svoje pravilnike o radu s novim Zakonom.

### 3. Sadržaj pravilnika o radu

U prvom redu postoji obvezni sadržaj pravilnika o radu koji je određen u čl. 26. st. 1. Zakona. Osim toga, svaki poslodavac, vodeći računa o posebnostima posla koji se kod njega obavlja, pravilnikom o radu će riješiti i neka druga pitanja važna za radnike koji su kod njega zaposleni.

#### 3.1. Obvezni sadržaj pravilnika o radu

Obvezni sadržaj pravilnika o radu određen je u već spomenutom čl. 26. st. 1. Zakona.



#### ističemo...

Pravilnikom o radu se uređuje sljedeća materija:

- plaće;
- organizacija rada;
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika;
- mjere zaštite od diskriminacije;
- druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

Zanimljivo je istaknuti kako u novom Zakonu više ne postoji odredba koja je postojala u prijašnjim zakonima o radu, temeljem koje je ministar uz prethodno mišljenje sindikata i udruga poslodavaca, mogao propisati koja pitanja moraju biti uređena pravilnikom o radu. Ova mogućnost unatoč pravnom temelju nikada zapravo nije ni bila realizirana pa je napuštena u izradi novog Zakona.

Pravilnik o radu ne bi trebao sadržavati odredbe koje su već sadržane u Zakonu, ili kolektivnom ugovoru koji obvezuje poslodavca, pri čemu moraju voditi računa o roku važenja takvog kolektivnog ugovora. Međutim, za pojedine, manje poslodavce, koji nemaju pravnu službu odnosno zaposlenog pravnik, ponavljanje najvažnijih zakonskih odredbi, odnosno pravila iz kolektivnih ugovora koji ih obvezuju, koje se npr. odnose na sklapanje i otkazivanje ugovora o radu, odnosno drugih odredbi, možda neće biti suvišno.

#### 3.2. Neobavezni sadržaj pravilnika o radu

Kako je navedeno, sukladno čl. 26. st. 1. Zakona, pravilnikom o radu se mogu urediti i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Na ovaj način poslodavac, odnosno radnici kroz radničko vijeće, ili sindikalni povjerenik, mogu u pravilniku o radu, razmjerno mogućno-

<sup>6</sup> Vidjeti pod 1.



sti njihovog utjecaja, detaljnije urediti radne odnose, odnosno pojedina pitanja iz radnih odnosa. Tako pravilnik o radu poslodavca može sadržavati i odredbe o:

- sklapanju ugovora o radu;
- zaštiti života, zdravlja i privatnosti radnika;
- probnom radu, obrazovanju i osposobljavanju za rad;
- radnom vremenu;
- odmorima i dopustima;
- zaštiti trudnica, roditelja i posvojitelja;
- zaštiti radnika koji su privremeno, ili trajno neposobni za rad;
- materijalnim pravima radnika;
- zabrani natjecanja radnika s poslodavcem;
- naknadi štete;
- prestanku ugovora o radu;
- ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa.

### 3.3. Sadržaj ugovora o radu i pravilnik o radu

Zakon predviđa mogućnost da se pojedina pitanja umjesto u ugovoru o radu, urede na odgovarajući način u pravilniku o radu.

#### 3.3.1. Ugovor o radu i pravilnik o radu

Umjesto uglavaka ugovora o radu vezanih uz:

- trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo, odnosno načinu određivanja trajanja godišnjeg odmora;
- otkazne rokove kojih se moraju pridržavati radnik i poslodavac, odnosno načinu određivanja otkaznih rokova;
- podatke o osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- podatke o trajanju redovitog radnog dana, ili tjedna, ugovorom o radu može uputiti na pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja<sup>7</sup>. Znači, u ugovoru o radu izrijeком se treba pozvati da je konkretno pitanje riješeno pravilnikom o radu.

#### 3.3.2. Ugovor o radu za stalne sezonske poslove

Također, kod pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove u ugovoru se može uputiti na odgovarajuću odredbu pravilnika o radu koja se odnosi na uvjete i vrijeme za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje<sup>8</sup>.

#### 3.3.3. Ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo

Umjesto odgovarajućih uglavaka, ugovorom o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo može se uputiti na odgovarajuće odredbe pravilnika o radu u vezi:

- rasporeda radnog vremena;
- neradnih dana i blagdana u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće;
- novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća;
- drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu<sup>9</sup>.

### 3.4. Druga pitanja koja se uređuju pravilnikom o radu

Zakonom je na nekoliko mjesta određeno kako se neka pitanja mogu urediti pravilnikom o radu. U nastavku teksta navodimo koja su to pitanja.

#### 3.4.1. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Sukladno čl. 23. st. 1. Zakona, pravilnikom o radu se mogu odrediti posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa za pojedina radna mjesta pa se u tom slučaju ugovor o radu može sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim posebnim uvjetima.

#### 3.4.2. Prikupljanje osobnih podataka radnika

Kod prikupljanja osobnih podataka radnika, poslodavci moraju voditi računa o odredbi čl. 29. st. 2. Zakona, sukladno kojoj poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će osobne podatke radnika potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

#### 3.4.3. Način osposobljavanja pripravnika i stručni ispit

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti propisan pravilnikom o radu, ili određen ugovorom o radu<sup>10</sup>. Osim toga, pravilnikom o radu može biti propisana obveza polaganja stručnog ispita za pripravnika nakon završetka pripravničkog staža<sup>11</sup>. U slučaju da sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom, ili kolektivnim ugovorom, sukladno čl. 58. st. 2. Zakona, sadržaj i način polaganja stručnog ispita mora biti propisan pravilnikom o radu.

#### 3.4.4. Raspored radnog vremena

Raspored radnog vremena, između ostalog, sukladno čl. 66. st. 3. Zakona, može biti utvrđen i pravilnikom o radu. Međutim, određivanje rasporeda radnog vremena pravilnikom o radu s aspekta poslodavca i nije najsigurnije rješenje, jer implicira cjelovit postupak izmjene (donošenja) pravilnika o radu pri svakoj promjeni rasporeda radnog vremena.

#### 3.4.5. Odmori i dopusti radnika

Između ostalih izvora radnog prava i pravilnikom o radu se, sukladno čl. 77. st. 2. Zakona, može utvrditi trajanje godišnjeg odmora u trajanju dužem od četiri tjedna, odnosno pet tjedana kada se radi o maloljetnicima i radnicima koji rade na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, između ostalog i sukladno pravilniku o radu, s time da mora biti utvrđen najkasnije do 30. lipnja, kako je to predviđeno u čl. 85. st. 1. Zakona.

Između ostalih izvora prava i pravilnikom o radu se, sukladno čl. 86. st. 2. Zakona, može urediti trajanje plaćenog dopusta u ukupnom trajanju dužem od sedam radnih dana godišnje. Također, sukladno čl. 86. st. 4. Zakona, između ostalog i pravilnikom o radu se mogu odrediti uvjeti, trajanje i naknada kod plaćenog dopusta za vrijeme obrazovanja, ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća, ili sindikalnog rada. Svakako je preporučljivo pravilnikom o radu razraditi i kriterije za odobravanje plaćenog i neplaćenog dopusta, ako to nije regulirano ugovorom o radu, ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca.

7 Čl. 15. st. 2. Zakona.

8 Čl. 16. st. 5. Zakona.

9 Čl. 18. st. 2. Zakona.

10 Čl. 56. st. 1. Zakona.

11 Čl. 58. st. 1. Zakona.

### 3.4.6. Plaće i druga materijalna prava te naknada štete

Vjerojatno najčešći predmet sadržaja pravilnika o radu odnosi se na određivanje plaće. Plaća može biti određena i pravilnikom o radu, kako to proizlazi iz čl. 15. st. 2. Zakona<sup>12</sup>.



#### ističemo...

U slučaju da osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu<sup>13</sup>.

Ništetna je bilo koja odredba pravilnika o radu koja je protivna načelu jednakosti plaće žena i muškaraca za jednaki rad i jednake vrijednosti<sup>14</sup>. Plaća i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.) radnika koji radi u nepunom radnom vremenu, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako drugim izvorima prava, među kojima je i pravilnik o radu nije određeno drukčije. Sukladno čl. 81. Zakona, visina naknade plaće radnika za vrijeme korištenja godišnjeg odmora može odrediti i pravilnikom o radu.

Pravilnikom o radu mogu se odrediti opravdani razlozi za vrijeme čijeg trajanja radnik ima pravo na naknadu plaće<sup>15</sup>. Također, pravilnikom o radu se može odrediti razdoblje iz čl. 95. st. 1. Zakona, za koje se naknada plaće isplaćuje na teret poslodavca. Što se tiče visine naknade plaće, sukladno čl. 95. st. 5. Zakona, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, ali pravilnikom o radu može biti određeno i drukčije.

Pri određivanju plaće vrlo česta praksa je kombinacija određivanja plaće u ugovoru o radu te pravilniku o radu. Mogući su različiti načini takvog određivanja plaće, bilo da je osnovna plaća određena ugovorom o radu, a stimulatívni dio plaće pravilnikom o radu, ili obrnuto, odnosno da je ugovorom o radu određena najniža osnovna plaća na koju se primjenjuje koeficijent složenosti poslova iz pravilnika o radu, s time da vrijednost koeficijenta složenosti (boda) na mjesečnoj bazi određuje uprava i dr<sup>16</sup>. O zakonitosti takvog načina određivanja plaće svoj je stav izrekla i sudska praksa.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr 225/07-2 od 25. travnja 2007.:

*"...Tuženik (poslodavac) međutim nije jednostrano mijenjao ugovor o radu niti je prestala njegova obveza isplate plaće tužiteljici (radnici). Ugovorom o radu i Pravilnikom o radu je plaća određena brojem bodova, a ne u određenom novčanom iznosu... Prema pravnom shvaćanju ovog suda mjesečnim određivanjem vrijednosti boda ne mijenja se složenost poslova ni njihova sistematizacija, a time ni opći akti tuženika, uključujući i Pravilnik o radu kojim je upravo određeno da vrijednost boda određuje za svaki mjesec uprava..."*

Poslodavac može donijeti poseban pravilnik o plaćama, a posebni o ostalim primanjima radnika. Međutim, uvijek se mora voditi raču-

<sup>12</sup> Vidjeti pod 3.3.1.

<sup>13</sup> Čl. 90. st. 2. Zakona.

<sup>14</sup> Čl. 91. st. 4. Zakona.

<sup>15</sup> Čl. 95. st. 1. Zakona.

<sup>16</sup> Vidjeti članak autora Prelević, B., „Mogućnost izmjene plaće radnika radi poteškoća u poslovanju“, RiPup br. 5/2009.

na da se plaće i druga novčana prava radnika određena pravilnikom o radu jednako primjenjuju na sve radnike zaposlene kod poslodavca. Sukladno čl. 108. st. 2. Zakona, pravilnikom o radu mogu se unaprijed predvidjeti i određene štetne radnje i naknade štete za počinjene štetne radnje od strane radnika<sup>17</sup>. Također, pravilnikom o radu, kako je to određeno u čl. 110. Zakona, mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja, ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete. Zakonom je u čl. 126. st. 3. određeno kako se Pravilnikom o radu može odrediti povoljniji iznos otpremnine radniku, od onog iz čl. 126. st. 2. Zakona.

### 3.4.7. Neopravdani razlozi za otkaz i tijek otkaznog roka

Zakonom je u čl. 117. st. 2. određeno kako podnošenje žalbe, ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.



#### ističemo...

Što se tiče tijeka otkaznog roka, u čl. 121. st. 5. Zakona je određeno kako se pravilnikom o radu može urediti da otkazni rok ne teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

### 3.4.8. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa i sudska zaštita prava

Sukladno čl. 132. Zakona, na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. Zakona, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen pamični postupak, ako postupak dostave nije uređen drugim aktima radnog prava, među kojima i pravilnikom o radu.

Znači, pravilnikom o radu se može autonomno odrediti način dostave odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. Zakona. Kod sudske zaštite prava iz radnog odnosa, u slučaju da je pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka<sup>18</sup>.

### 3.4.9. Zaštita dostojanstva radnika

Jedan od načina uređenja postupka i mjera zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja jest i uređenje ovih pitanja pravilnikom o radu, kako je to određeno u čl. 134. st. 1. Zakona. Pravilnikom o radu može se odrediti i rok drukčiji od zakonskog u kojem će poslodavac, odnosno ovlaštena osoba ispitati pritužbu radnika i poduzeti odgovarajuće mjere.

<sup>17</sup> Čl. 100. st. 2. Zakona.

<sup>18</sup> Čl. 133. st. 4. Zakona.



### 3.5. Primjena povoljnijeg prava



#### ističemo...

Obzirom da isti sadržaj radnih odnosa može biti pokriven odredbama ugovora o radu, pravilnika o radu, sporazuma sklopljenog između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnog ugovora i Zakona koje su različite po opsegu prava koje daju radnicima, vrijedi podsjetiti na odredbu čl. 9. st. 3. Zakona, sukladno kojoj se u takvom slučaju primjenjuje za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom (ili drugim zakonom) nije drukčije određeno.

Ovom odredbom oživotvoreno je jedno od temeljnih načela radnog prava o primjeni povoljnijeg prava za radnike (*in favorem laboratoris*).

### 4. Postupak donošenja pravilnika o radu

U praksi postupak donošenja pravilnika o radu ovisi o tome je li kod poslodavca formirano radničko vijeće, odnosno ima li sindikalnog povjerenika, ili ne.

#### 4.1. Savjetovanje s radničkim vijećem



#### ističemo...

Poslodavac kod kojeg postoji radničko vijeće, mora se o donošenju pravilnika o radu savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom<sup>19</sup>.

Sukladno čl. 148. st. 2. Zakona, radničko vijeće, između ostalog, pazi na poštivanje pravilnika o radu. Donošenje pravilnika o radu predstavlja važnu odluku za položaj radnika kod poslodavca.

Radi toga se poslodavac prije donošenja pravilnika o radu mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeri donošenja pravilnika o radu, te radničkom vijeću mora dostaviti prijedlog pravilnika o radu, kako to proizlazi iz čl. 150. st. 1. i st. 3. t. 1. Zakona. Poslodavac je radničkom vijeću, na njegov zahtjev, sukladno čl. 150. st. 2. Zakona, prije konačnog očitovanja o prijedlogu pravilnika o radu, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

Prijedlog pravilnika o radu mora se se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke. Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije određeno drukčije, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu. U slučaju da radničko vijeće propusti očitovati se o predloženom i dostavljenom pravilniku o radu, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Poslodavci moraju voditi računa o tome da bi eventualno donošenje pravilnika o radu bez savjetovanja s radničkim vijećem za posljedicu imalo ništetnost samog pravilnika o radu. Sukladno čl. 27. st. 6. Zakona, radničko vijeće od nadležnog suda može tražiti i da se nezakoniti pravilnik o radu, ili neke njegove odredbe oglašene ništetni-

ma. To pravo ne pripada nikome izvan kruga legitimiranih u čl. 27. st. 6. Zakona, o čemu je svoj stav izrekla i sudska praksa.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr 721/05-2 od 25. srpnja 2007.:

„... Prema odredbi čl. 24. st. 6. i 7. Zakona (sada čl. 27. st. 6. Zakona) o pravilnosti donošenja Pravilnika o radu sud odlučuje samo na traženje ovlaštenog tijela, tj. radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika. Budući da Radničko vijeće tuženika nije tražilo da se Pravilnik ogłosi nevažećim, valja zaključiti da je isti važeći“.

Pravo radničkog vijeća na pokretanje postupka pred nadležnim sudom radi isticanja ništetnosti pravilnika o radu, ili pojedine njegove odredbe nije vremenski ograničeno.

#### 4.2. Donošenje pravilnika kada ne postoji obveza izbora radničkog vijeća

U slučaju kada kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom, osim prava iz čl. 164. st. 2. Zakona na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz čl. 164. st. 1. Zakona, što znači da preuzima ulogu radničkog vijeća kod donošenja pravilnika o radu<sup>20</sup>. Ako kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze pri donošenju pravilnika o radu, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

#### 4.3. Donošenje pravilnika kada nema radničkog vijeća ni sindikalnog povjerenika

U tom slučaju, poslodavci kod kojih nije utemeljeno radničko vijeće, niti postoji sindikalni povjerenik, pravilnik o radu donose i objavljuju samostalno. Dužni su se pridržavati relativno šturih odredbi čl. 27. Zakona. Pravilnik o radu potpisuje osoba ovlaštena za zastupanje, osim ako ta njena ovlast nije prenesena na neku drugu osobu.

Pri donošenju pravilnika o radu poslodavac može održati skup radnika iz čl. 163. Zakona. Kako je zakonska obveza za poslodavce održavanje skupa radnika dva puta godišnje, mišljenja smo da bi se na skupu svakako trebalo prokomentirati donošenje pravilnika o radu.

#### 4.4. Izmjene i dopune pravilnika o radu

Sukladno čl. 27. st. 4. Zakona, pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan Zakonom za njegovo donošenje. To uključuje i obvezu savjetovanja s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom.

U vezi s izmjenama i dopunama pravilnika o radu posebno je pitanje u pravnoj teoriji vrijede li te izmjene automatizmom na sve radnike, ili samo za nove radnike koji na rad stupaju nakon donošenja izmjena i dopuna pravilnika o radu. Naime, na „starog“ radnika koji je prilikom stupanja na rad bio upoznat sa odredbama pravilnika o radu pa je potpisivanjem ugovora o radu u koji je npr. stavljen uglavak „radnik je prije sklapanja ovog ugovora upoznat sa sadržajem pravilnika o radu i prihvaća ga u potpunosti“ to i potvrdio, bez sumnje se taj pravilnik o radu primjenjuje, ali se postavlja pitanje što je sa kasnijim izmjenama i dopunama pravilnika? Mora li „stari“ radnik i u tom slučaju dati pisanu suglasnost na novi (izmijenjeni) i nepovoljniji pravilnik, ili se on primjenjuje na njega automatizmom?

19 Čl. 27. st. 1. Zakona.

20 Čl. 153. st. 3. Zakona.



Svoj stav je o tome na određeni način dala i praksa Ustavnog suda. Iz sudske prakse – Odluka Ustavnog suda RH br. U-III-3908/03 od 24. studenog 2005.:

„... Ako je ugovorom o radu određeno da će se pravo radnika na plaću i druge naknade određivati u skladu s Pravilnikom o radu, naknadne izmjene Pravilnika o radu primjenjivat će se bez obzira na to što je naknada plaće za troškove prijevoza određena na nepovoljniji način“.

## 5. Objavljivanje pravilnika o radu

Kako to proizlazi iz čl. 8. st. 2. Zakona, prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Ova obveza obuhvaća i upoznavanje s odredbama pravilnika o radu, koji mora na prikladan način biti dostupan radnicima, odnosno mora biti objavljen. Sukladno čl. 27. st. 5. Zakona, način objavljivanja pravilnika o radu propisuje se posebnim podzakonskim propisom kojeg donosi nadležni ministar.

S time u vezi je 18. prosinca 2014. na snagu stupio već spomenuti<sup>21</sup> Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (u nastavku teksta: Pravilnik), kojim se uređuje način objave pravilnika o radu kojeg donosi poslodavac sukladno čl. 27. Zakona. Pravilnik o radu i eventualne posebne pravilnike poslodavac je dužan objaviti. Poslodavac je dužan na zahtjev i o trošku radnika, omogućiti izradu preslike pravilnika.



### ističemo...

Sukladno čl. 4. Pravilnika, pravilnik o radu mora se objaviti na način da bude dostupan na uvid radnicima i izložen na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima oni redovito borave tijekom radnog dana.

Novinu predstavlja mogućnost da se pravilnik o radu može učiniti dostupnim radnicima i njegovom objavom na internim mrežnim stranicama, odnosno na zahtjev radnika, dostavom elektroničkom poštom. Posebni pravilnici mogu se objaviti na opisani način propisan u čl. 4. Pravilnika, a obvezno se objavljuju na način da budu dostupni na uvid radnicima kojima su važna pitanja uređena na poseban način tim pravilnicima i izlažu se na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima ti radnici redovito borave tijekom radnog vremena.

Sukladno čl. 6. Pravilnika, onaj poslodavac koji radi opravdanih razloga ne može pravilnik i posebne pravilnike objaviti na način utvrđen u čl. 4. i 5. Pravilnika, dužan je, odmah po njihovom donošenju, obavijestiti radnike o donošenju pravilnika pisanom objavom na vidljivom mjestu u svojim prostorijama, ili putem osobe koja rukovodi pojedinom skupinom radnika, te odrediti osobu, ili osobe kod kojih radnici tijekom radnog vremena mogu iste dobiti na uvid, a može ih objaviti i putem internih mrežnih stanica.

## 5.1. Stupanje pravilnika o radu na snagu

Zakonom je u čl. 27. st. 2. određeno kako se u pravilniku o radu mora naznačiti dan njegova stupanja na snagu.



### ističemo...

Pravilnik o radu ne može stupiti na snagu prije isteka roka od osam dana od dana objave<sup>22</sup>.

Ova odredba ne znači da poslodavac ne može za stupanje pravilnika na snagu odrediti i rok koji je duži od osam dana. Uobičajeno je i nomotehnički pravilno odredbu o danu stupanja na snagu pravilnika o radu staviti u prijelazne i završne odredbe pravilnika o radu.

## 6. Primjer pravilnika o radu

U nastavku dajemo ogledni primjer pravilnika o radu<sup>23</sup>. Radi se o primjeru u koji je implementiran obvezan zakonski sadržaj pravilnika o radu, sa nekim dodatnim odredbama. Mala sugestija pri pisanju pravilnika o radu u praksi jest da se u pravilniku o radu ne ponavljaju odredbe koje su sadržane u Zakonu, ili kolektivnom ugovoru koji obvezuje poslodavca.

Temeljem čl. 26. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon) te čl. 131. st. 2. Zakona, Ivan Ivić, direktor trgovačkog društva ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Slavonski Brod, Petrinjska 21c, OIB 33334444333 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 12. siječnja 2015. 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 o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

#### Članak 3.

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

<sup>22</sup> Čl. 27. st. 3. Zakona.

<sup>23</sup> Ovaj ogledni primjer mora se prilagoditi praktičnim potrebama svakog pojedinog korisnika, pri čemu se mora voditi računa o svim zakonskim i podzakonskim propisima koji uređuju materiju koja se izravno i neizravno odnosi na pravilnik o radu i materiju koja je u njemu sadržana, kao i njihove eventualne izmjene.



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 4.

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.

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

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

#### Članak 5.

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

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto radnika kao i način obavljanja njegova rada.

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

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 6.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi direktor.

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 7.

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 ovog Pravilnika

#### Članak 8.

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 9.

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

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje uglavke propisane zakonom.

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

#### Članak 10.

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.

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

### Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

#### Članak 11.

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 12.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani:

- rokom;
- izvršenjem određenog posla;
- nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru, ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 3.

Ograničenja navedena u st. 2. i 3. ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

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

### Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 13.

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.

#### Članak 14.

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.

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

#### Zdravlje radnika

#### Članak 15.

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

#### Članak 16.

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.

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.

Kršenje odredbe ovog članka od strane radnika razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

### III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

#### Obveze poslodavca

#### Članak 17.

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.

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

#### Zaštita na radu

#### Članak 18.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

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.

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 obavezan urediti svakog dana poslije završetka rada.

#### Članak 19.

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 20.

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.

#### Zloupotreba alkohola i opojnih droga

#### Članak 21.

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 22.

Osobne podatke o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati 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 iz 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 23.**

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

Kod Poslodavca se prikupljaju i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime radnika;
- osobni identifikacijski broj;
- spol;
- dan, mjesec i godina rođenja;
- mjesto rođenja, općina i županija;
- državljanstvo;
- prebivalište i adresa;
- mjesto rada;
- zanimanje;
- školska sprema/obrazovanje;
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova;
- poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi;
- radno vrijeme radnika u satima;
- prethodni radni staž radnika;
- je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme;
- stupanj i vrsta invalidnosti radnika;
- je li radnik umirovljenik;
- dopunski rad radnika;
- datum zasnivanja radnog odnosa;
- datum prestanka radnog odnosa;
- razlog prestanka radnog odnosa.

Poslodavac je dužan prikupljati i druge podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji sukladno Zakonu, drugim zakonima i propisima, radi ostvarivanja njihovih prava na radu na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Evidencije iz st. 1. vode se pisano na papiru, ili u elektroničkom obliku, odnosno drugom mediju sukladno propisima, pri čemu se mogu koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem njihovog značenja.

**Članak 24.**

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.

**IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD****Probni rad****Članak 25.**

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.

Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada pisanom obaviješću drugoj ugovornoj strani.

U slučaju iz st. 2., otkazni rok iznosi najmanje sedam kalendarskih dana.

**Članak 26.**

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

Poslodavac može prema potrebi uz rukovoditelja iz st. 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.

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu.

**Obrazovanje i osposobljavanje radnika****Članak 27.**

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.

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 28.**

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao, 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 29.**

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 30.

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 st. 1. propisano polaganje stručnog ispita pripravnika, a nije propisan način polaganja ispita, na odgovarajući se način primjenjuje odredba čl. 26. Pravilnika.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

### V. RADNO VRIJEME

#### Puno i nepuno radno vrijeme

##### Članak 31.

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.

##### Članak 32.

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 (jubilara 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 33.

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 34.

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 prijeke 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 dopunskom 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 35.

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 preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru 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 36.

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 37.

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

#### Tjedni odmor

##### Članak 38.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 37. Pravilnika.

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

#### Godišnji odmor

##### Članak 39.

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 40.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 39. Pravilnika povećava se za protek određenog broja godina radnog staža kod poslodavca:



- 1 dodatni radni dan do 5 godina rada;
- 2 dodatna radna dana 5 do 10 godina rada;
- 3 dodatna radna dana 10 do 15 godina rada;
- 4 dodatna radna dana 15 do 20 godina rada;
- 5 dodatnih radnih dana 20 do 25 godina rada;
- 6 dodatnih radnih dana 25 do 30 godina rada;
- 7 dodatnih radnih dana 30 do 35 godina rada.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 39. 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. 39. 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. 39. 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 41.

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 42.

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 43.

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

#### Članak 44.

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

#### Plaćeni dopust

#### Članak 45.

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 3 radna dana;
- sklapanje braka u obitelji (vlastita djeca) 1 radni dan;
- rođenje djeteta 3 radna dana;

- smrt u obitelji 3 radna dana;
- preseljenje 2 radna dana;
- 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 46.

Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe kao što su: njege 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 47.

Za obavljani 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 48.

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

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

Najniža osnovna plaća radnika kod poslodavca utvrđuje se u iznosu od \_\_\_\_\_ kuna.

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 obavljani 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 49.**

Osnovna plaća iz čl. 48. Pravilnika uvećava se za:

- prekovremeni rad \_\_\_\_\_ 30%;
- rad noću \_\_\_\_\_ 30%;
- rad nedjeljom \_\_\_\_\_ 35%;
- rad blagdanom ili drugim neradnim danom propisanim zakonom \_\_\_\_\_ 35%.

**Naknada za prijevoz i službeni put****Članak 50.**

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.

**Upotreba privatnog vozila u službene svrhe****Članak 51.**

Radniku koji po nalogu poslodavca i suglasno svojim vozilom obavlja poslove za potrebe poslodavca isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila po prijeđenom kilometru sukladno posebnoj odluci Poslodavca.

**VIII. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA****Poslovna tajna****Članak 52.**

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 53.**

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 54.**

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 55.**

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

**X. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU****Članak 56.**

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 57.**

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 58.**

Ugovor o radu prestaje na bilo koji od načina utvrđen Zakonom.

**Otkaz ugovora o radu****Članak 59.**

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

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 60.**

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 ponašanje prema suradnicima, Poslodavcu i njegovim poslovnim partnerima i strankama.

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

## XII. OTPREMNINA

### Članak 64.

Radnik stječe pravo na otpremninu ispunjenjem uvjeta 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 65.

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 uručenja 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. 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 66.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguranjem 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 67.

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 68.

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 69.

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 70.

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 izmijenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### Članak 71.

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 72.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova 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/službama:

- 1) Služba analize
  - 1.1) Analitički odjel
  - 1.2) Odjel razvoja i kontrole kvalitete
- 2) Služba prodaje
  - 2.1) Odjel prodaje
  - 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 73.

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

### Članak 74.

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 75.

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

Direktor  
Ivan Ivić

m.p.

Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 12. siječnja 2015.  
Pravilnik je stupio na snagu dana: 20. siječnja 2015.

## 7. Zaključak

Sukladno čl. 233. st. 1. Zakona, poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama Zakona u roku šest mjeseci od dana njegova stupanja na snagu, odnosno do 7. veljače 2015. Usklađivanje pravilnika o radu može se provesti izmjenama, ili dopunama postojećeg, odnosno donošenjem novog, integralnog teksta pravilnika. Podsjećamo kako se obveza donošenja pravilnika o radu odnosi na sve poslodavce koji zapošljavaju dvadeset i više radnika.

Opseg izmjena postojećih pravilnika o radu, ovisit će o tome koja su prava i obveze radnika do sada bila uređena pravilnikom o radu kod određenog poslodavca. Pri usklađivanju, odnosno donošenju pravilnika o radu mora se voditi računa i o odredbama kolektivnih ugovora koji obvezuju poslodavce, a posebno na nastupajuće rokove prestanka važenja odluka o proširenju kolektivnih ugovora donesenih do dana stupanja Zakona na snagu. Sa Zakonom usklađeni pravilnik o radu mora se objaviti na način određen Zakonom i Pravilnikom.

### Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14) – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 2) Zakon o radu (Nar. nov., br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13), pročišćeni tekst – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 3) Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (Nar. nov., br. 146/14) – [www.propisi.hr](http://www.propisi.hr);
- 4) Prelević, B., „Mogućnost izmjene plaće radnika radi poteškoća u poslovanju“, RiPup br. 5/2009.

## Ne zaboravite:

- **Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.**
- **Posebni pravilnici o radu mogu se donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika.**
- **Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama Zakona u roku šest mjeseci od dana njegova stupanja na snagu, odnosno do 7. veljače 2015.**
- **Pravilnik o radu mora biti objavljen na način određen Zakonom i posebnim Pravilnikom o načinu objavljivanja pravilnika o radu.**
- **Poslodavci kod kojih je izabrano radničko vijeće, ili ne postoji radničko vijeće ali djeluje sindikalni povjerenik, moraju s njima pri donošenju pravilnika o radu obvezno provesti postupak savjetovanja.**
- **U pravilniku o radu mora biti naznačen dan njegova stupanja na snagu.**