

# PRAVILNIK O RADU

---

Na osnovi članka 54. stavak 2. Zakona o ustanovama („Narodne novine“, broj: 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19. i 151/22.) i članka 24. i 46. Statuta Javne vatrogasne postrojbe Grada Zagreba, a u vezi s člankom 26. Zakona o radu („Narodne novine“, broj: 93/14, 127/17, 98/19. i 151/22), Vatrogasno vijeće Javne vatrogasne postrojbe Grada Zagreba, nakon prethodnog savjetovanja s Radničkim vijećem, na 26. sjednici održanoj 20. lipnja 2023. godine donosi

## PRAVILNIK O RADU

### I. OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

- 1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze radnika i Javne vatrogasne postrojbe Grada Zagreba (dalje u tekstu: Poslodavac), uvjeti rada, sklapanje i otkaz ugovora o radu te druga pitanja u svezi s radom.
- 2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drukčije određena ugovorom o radu.

#### Članak 2.

Izrazi koji se u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se na muške i na ženske osobe.

#### Članak 3.

U ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom Poslodavca zastupa zapovjednik Javne vatrogasne postrojbe Grada Zagreba.

#### Članak 4.

- 1) Ako je neko pravo iz radnih odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom nije drukčije određeno.
- 2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga pravilnika te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### Članak 5.

- 1) Radnik je obvezan savjesno, stručno i osobno obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.
- 2) Radnik je dužan usavršavati svoje znanje vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koji proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.
- 3) Poslodavac je dužan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću.

#### Članak 6.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Članak 7.

- 1) Prilikom stupanja radnika na rad Poslodavac je dužan upoznati ga s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- 2) Poslodavac će omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i druge propise kojima su uređeni radni odnosi, odnosno zaštita, prava i obveze radnika.

## II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### Postupak zasnivanje radnog odnosa

## Članak 8.

- 1) Zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca vrši se u skladu sa zakonom, Statutom i ovim Pravilnikom.
- 2) Zasnivanje radnog odnosa vatrogasaca i vatrogasaca vozača uređuje se posebnim pravilnikom.
- 3) Pravilnik iz stavka 2. ovoga članka, u smislu donošenja, objave i stupanja na snagu predstavlja pravilnik o radu.

## Članak 9.

- 1) Zasnivanje radnog odnosa vrši se putem javnog natječaja.
- 2) Odluku o raspisivanju javnog natječaja donosi Vatrogasno vijeće.

## Članak 10.

- 1) Javni natječaj mora sadržavati:
  - naziv radnog mjesta
  - opće i posebne uvjete
  - naznaku da će se kandidatom prijavljenim na javni natječaj smatrati samo osoba koja podnese pravodobnu i potpunu prijavu te ispunjava formalne uvjete iz javnog natječaja
  - obvezu testiranja kandidata (ako se provodi)
  - trajanje probnog rada, odnosno pripravničkog staža naznaku da li se radi o zasnivanju radnog odnosa na određeno ili neodređeno vrijeme
  - sadržaj prijave s priložima
  - napomenu da kandidat koji se u prijavi na javni natječaj poziva na pravo prednosti prema posebnom zakonu, je dužan uz prijavu priložiti svu propisanu dokumentaciju prema posebnom zakonu
  - adresu na koju se podnose prijave
  - rok za podnošenje prijava
  - naznaku web-stranice na kojoj su navedeni opis poslova i podaci o plaći radnog mjesta, sadržaj i način testiranja te pravni izvori za pripremu kandidata za testiranje (ako se provodi)
  - obavijest o mrežnoj stranici na kojoj će se objaviti vrijeme i mjesto održavanja testiranja te rok za objavu (ako se provodi)
  - naznaku da se odluka o odabiru kandidata dostavlja javnom objavom na mrežnoj stranici.
- 2) Rok za podnošenje prijava na javni natječaj je najmanje osam dana od dana objave.

## PRAVILNIK O RADU

---

- 3) Pravni izvori za pripremu kandidata za testiranje objavit će se na mrežnoj stranici naznačenoj u javnom natječaju istovremeno s objavom javnog natječaja.
- 4) Rok za objavu vremena i mjesta održavanja testiranja je najmanje pet dana prije dana određenog za testiranje.

### Članak 11.

- 1) Javni natječaj provodi povjerenstvo, koje imenuje Vatrogasno vijeće.
- 2) Povjerenstvo ima neparan broj članova, a najmanje može imati tri člana.
- 3) Najmanje jedan član povjerenstva mora imati isti stupanj i istu vrstu školske/stručne spreme koja je uvjet za zapošljavanje, a ostali članovi najmanje isti stupanj školske/stručne spreme.
- 4) Zadaće povjerenstva su:
  - utvrđuje koje su prijave na natječaj pravodobne i potpune
  - utvrđuje listu kandidata prijavljenih na javni natječaj koji ispunjavaju formalne uvjete iz javnog natječaja, a čije su prijave pravodobne i potpune
  - provodi testiranje i razgovor s kandidatima radi utvrđivanja njihovoga znanja i vještina
  - utvrđuje rang listu kandidata, s obzirom na rezultate provedenog testiranja i razgovora
  - podnosi izvješće Vatrogasnom vijeću o provedenom postupku.

### Članak 12.

- 1) Testiranje se provodi s ciljem utvrđivanja stručnog znanja, vještina i sposobnosti.
- 2) Ako se kao uvjet za zapošljavanje na radnom mjestu traži poznavanje stranog jezika, testiranje provodi ovlaštena škola stranih jezika.
- 3) Kandidat koji nije pristupio testiranju više se ne smatra kandidatom u postupku.

### Članak 13.

- 1) Testiranje, u skladu s ovim Pravilnikom, se provodi za zapošljavanje na radnim mjestima za koja se traži najmanje srednja stručna sprema.
- 2) Za zapošljavanje na radnim mjestima za koja se ne traži stručna sprema iz stavka 1. ovoga članka, testiranje se može provesti prema odluci Vatrogasnog vijeća.
- 3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, Vatrogasno vijeće, odlukom o raspisivanju natječaja utvrđuje način i sadržaj testiranja.

### Članak 14.

- 1) Svaki dio provjere znanja, vještina i sposobnosti vrednuje se od nula do deset bodova.
- 2) Smatra se da je kandidat zadovoljio na provedenoj provjeri znanja, vještina i sposobnosti, ako je za svaki dio provedene provjere dobio najmanje pet bodova.
- 3) Kandidat koji ne zadovolji na provedenoj provjeri, odnosno dijelu provjere, ne može sudjelovati u daljnjem postupku.

### Članak 15.

Nakon provedenog testiranja povjerenstvo sačinjava rang listu koju dostavlja Vatrogasnom vijeću.

### Članak 16.

- 1) Intervju s kandidatima obavlja Vatrogasno vijeće.
- 2) Na intervju se poziva 15 kandidata, a u slučaju da nakon testiranja ostane manje kandidata od broja koji se poziva, pozivaju se svi kandidati.

## PRAVILNIK O RADU

---

- 3) Razgovor s kandidatima se vrednuje od nula do deset bodova.
- 4) Nakon obavljenog razgovora Vatrogasno vijeće, uzimajući u obzir bodove po osnovi testiranja i razgovora, sačinjava konačnu rang listu.

### Članak 17.

- 1) U skladu s redoslijedom utvrđenim na rang listi Vatrogasno vijeće utvrđuje prijedlog za odabir kandidata.
- 2) Iznimno, Vatrogasno vijeće prilikom određivanja prijedloga za odabir kandidata može odstupiti od redoslijeda utvrđenog na rang listi.
- 3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, Vatrogasno vijeće svoj prijedlog treba obrazložiti u odnosu na sve kandidate koji se nalaze na rang listi ispred predloženog kandidata.

### Članak 18.

- 1) Odluku o odabiru kandidata donosi zapovjednik.
- 2) Protiv odluke o odabiru kandidata dopušten je prigovor u skladu sa Zakonom o općem upravnom postupku.

### Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

### Članak 19.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja udovoljava tim uvjetima.

### Članak 20.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- 2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- 3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

### Članak 21.

- 1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- 2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti.

### Članak 22.

- 1) Naziv radnih mjesta, broj izvršitelja, opis poslova i uvjeti za obavljanje poslova određenog radnog mjesta uređuju se pravilnikom o organizaciji rada.
- 2) Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka u smislu donošenja, objave i stupanja na snagu predstavlja pravilnik o radu.

### Članak 23.

- 1) U slučaju potrebe posla ili iz drugih važnih razloga, radnika se može, sukladno odluci Poslodavca, uputiti na drugo mjesto rada u Gradu Zagrebu gdje Poslodavac obavlja djelatnost, odnosno gdje ima vatrogasne postaje.

## PRAVILNIK O RADU

---

- 2) Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom mjesta rada, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.
- 3) Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci iz stavka 1. ovoga članka smatra se težom povredom obveza iz radnog odnosa.

### Probni rad

#### Članak 24.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.
- 2) Probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- 3) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- 4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.
- 5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida, ne može biti duže od šest mjeseci.

#### Članak 25.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada se utvrđuje ugovorom o radu i mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

#### Članak 26.

- 1) Probni rad traje za:
  - **šest mjeseci** za radna mjesta za koja je uvjet završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili preddiplomski stručni studij i specijalistički diplomski stručni studij
  - **četiri mjeseca** za radna mjesta za koja je uvjet završen preddiplomski sveučilišni studij ili kratki stručni studij ili preddiplomski stručni studij u trajanju od tri godine
  - **tri mjeseca** za radna mjesta za koja je uvjet završena srednja stručna sprema
  - **dva mjeseca** za koja je uvjet radna mjesta niža stručna sprema ili osnovna škola
- 2) Rad radnika na probnom radu prati i o tome daje mišljenje neposredni rukovoditelj ili povjerenstvo koje imenuje poslodavac.

#### Članak 27.

- 1) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada Poslodavac radniku izdaje pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.
- 2) U slučaju da poslodavac ne izda pisanu potvrdu iz stavka 1. ovoga članka smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.
- 3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- 4) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazni rok je tjedan dana.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Sklapanje ugovora o radu

### Članak 28.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

### Članak 29.

- 1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- 2) Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- 3) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:
  1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
  2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
  3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
  4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
  5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
  6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
  7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
  8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
  9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
  10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
  11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
  12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- 4) Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.
- 5) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9, 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

### Članak 30.

- 1) Ako ugovor nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- 2) Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane u članku 29. ovoga Pravilnika.

### Članak 31.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Članak 32.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

### Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

#### Članak 33.

- 1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- 2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.
- 3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na je koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### Ugovor o radu na određeno vrijeme

#### Članak 34.

- 1) 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.
- 2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka 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.
- 6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, 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
  - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
  - ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- 7) 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.
- 8) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novoga ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

## PRAVILNIK O RADU

---

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

### Članak 35.

- 1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- 2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- 3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- 4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- 5) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- 6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- 7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

### Članak 36.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

### **Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu**

### Članak 37.

- 1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.
- 2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra



## PRAVILNIK O RADU

---

radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštite na radu.

- 3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.
- 4) Poslovi koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.
- 5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- 6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

### **Obvezni sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu**

#### Članak 38.

1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 29. stavka 1. ovoga Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
2. načinu evidentiranja radnog vremena
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 29. stavka 1. ovoga Pravilnika
2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.
- 3) Odredbe Zakona o radu o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

## PRAVILNIK O RADU

---

### Članak 39.

- 1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.
- 2) Prilikom približeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.
- 3) Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.
- 4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.
- 5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.
- 6) Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

### Članak 40.

- 1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.
- 2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenju ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:
  1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
  2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
  3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.
- 3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenju ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.
- 4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.
- 5) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

### Dodatni rad radnika

### Članak 41.

- 1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca, odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno

## PRAVILNIK O RADU

---

radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

- 2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno.
- 3) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.
- 4) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- 5) Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.
- 6) Ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.
- 7) Ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- 8) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

### III. PRIPRAVNICI

#### Članak 42.

- 1) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- 2) S pripravnikom se, u pravilu, sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.
- 3) S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu i na neodređeno vrijeme, ako za to postoje uvjeti.

#### Članak 43.

Ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno, pripravnički staž, ovisno o složenosti poslova, traje :

- šest mjeseci za radna mjesta za koja je uvjet završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili preddiplomski stručni studij i specijalistički diplomski stručni studij
- četiri mjeseca za radna mjesta za koja je uvjet završen preddiplomski sveučilišni studij ili kratki stručni studij ili preddiplomski stručni studij u trajanju od tri godine
- tri mjeseca za radna mjesta za koja je uvjet završena srednja stručna sprema

#### Članak 44.

- 1) Pripravnik je dužan položiti pripravnički ispit, najkasnije do isteka pripravničkog staža.

## PRAVILNIK O RADU

---

- 2) Pripravnik može pristupiti polaganju pripravničkog ispita nakon isteka dvije trećine pripravničkog staža.

### Članak 45.

Ako pripravnik iz opravdanih razloga ne položi pripravnički ispit, Poslodavac može odlučiti da se pripravnik i dalje zadrži u tom svojstvu dok ne položi pripravnički ispit, ali najdulje 6 (šest) mjeseci nakon što su prestali ti razlozi.

### Članak 46.

- 1) Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže pripravnički ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
- 2) Program i sadržaj osposobljavanja pripravnika za pojedino radno mjesto utvrđuje Poslodavac.
- 3) Pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom od tri člana koje mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

### Članak 47.

- 1) Pripravniku koji u roku ne položi pripravnički ispit prestaje radni odnos istekom tog roka.
- 2) Pripravniku, koji ne položi pripravnički ispit, a sklopio je ugovor o radu na neodređeno vrijeme, Poslodavac može redovito otkazati.

## IV. RADNO VRIJEME

### Puno radno vrijeme

#### Članak 48.

- 1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće vrijeme.

### Nepuno radno vrijeme

#### Članak 49.

- 1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnoga vremena.
- 2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

#### Članak 50.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- 2) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- 3) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

## PRAVILNIK O RADU

---

- 4) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

### Članak 51.

- 1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- 2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- 3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- 4) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

### Prekovremeni rad

### Članak 52.

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- 4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- 5) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 6) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 7) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Raspored radnog vremena

### Članak 53.

- 1) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisano odlukom.
- 2) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

### Članak 54.

- 1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- 2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- 3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- 4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- 5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- 6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- 7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- 8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- 9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- 10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

### Članak 55.

- 1) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u

## PRAVILNIK O RADU

---

razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

- 2) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona o radu, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.
- 3) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 2. ovoga članka.
- 4) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 2. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovnim početkom primjene.
- 5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac.
- 6) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 5. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

### Korištenje radnog vremena

#### Članak 56.

- 1) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.
- 2) Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

### V. ODMORI I DOPUSTI

#### Stanka

#### Članak 57.

- 1) Radnik koji rade najmanje šest sati na dan ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- 2) Raspored korištenja dnevnog odmora uređuje se odlukom odnosno općim aktom kojim se uređuje raspored radnog vremena.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Dnevni odmor

### Članak 58.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

## Tjedni odmor

### Članak 59.

- 1) Radnik koji prema rasporedu radnog vremena radi od ponedjeljka do petka ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 sati kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 58. ovoga Pravilnika, a koristi ga subotom i nedjeljom.
- 2) Radnik koji radi u smjenama po osam ili dvanaest sati ima pravo na tjedni odmor u trajanju od četrdeset osam, a koristi ga sukladno odluci kojom se uređuje raspored radnog vremena.
- 3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- 4) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 58. ovoga Pravilnika.

## Godišnji odmor

### Članak 60.

- 1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- 2) Tjedan dana godišnjeg odmora u smislu stavka 1. ovoga članka računa se kao pet dana godišnjeg odmora.
- 3) Radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

### Članak 61.

- 1) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta.
- 2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.



# PRAVILNIK O RADU

---

## Rok stjecanja prava na godišnji odmor

### Članak 62.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod tog poslovača.

### Članak 63.

- 1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 62. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 60. i 64. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- 2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.
- 3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- 4) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.
- 5) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

### Članak 64.

Godišnji odmor iz članka 60. ovoga Pravilnika uvećava se prema mjerilima utvrđenim u kolektivnom ugovoru.

### Članak 65.

- 1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom i rasporedom korištenja godišnjeg odmora kojeg donosi Poslodavac.
- 2) Okolnosti na temelju kojih se utvrđuje broj dana godišnjih odmora uzimaju se na dan 31. prosinca tekuće godine za narednu godinu.
- 3) Prilikom utvrđivanja rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- 4) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovoga korištenja.

### Članak 66.

- 1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori.
- 2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

## PRAVILNIK O RADU

---

### Članak 67.

- 1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 66. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 66. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 66. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- 4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

### Članak 68.

Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada to on želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovoga korištenja.

### Plaćeni dopust

### Članak 69.

- 1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.).
- 2) Članom uže obitelji u smislu Zakona o radu smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.
- 3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom ili , sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.
- 4) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.
- 5) Pod darivanjem krvi iz stavka 4. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.
- 6) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

## PRAVILNIK O RADU

---

- 7) Pravo iz stavka 4. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.
- 8) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- 9) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

### Članak 70.

Slučajevi u kojima radnik ima pravo na plaćeni dopust, kao i trajanje plaćenog dopusta određeni su kolektivnim ugovorom.

### Članak 71.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta donosi Poslodavac na temelju pisanog zahtjeva radnika.

### Neplaćeni dopust

#### Članak 72.

- 1) Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.
- 2) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.
- 3) Za vrijeme neplaćenog dopusta Poslodavca će radniku uplatiti obvezne doprinose u skladu sa posebnim propisom.
- 4) Odluku o pravu korištenja neplaćenog dopusta donosi Poslodavac na temelju pisanog zahtjeva radnika.

#### Članak 73.

Slučajevi u kojima radnik ima pravo na neplaćeni dopust, kao i trajanje neplaćenog dopusta određeni su kolektivnim ugovorom.

### Odsutnost s posla

#### Članak 74.

- 1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- 2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- 3) Za vrijeme odsutnosti s posla radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

### Korištenje roditeljskih i roditeljskih prava

#### Članak 75.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Zabrana otkaza

### Članak 76.

- 1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- 2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.
- 3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.
- 4) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

## Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

### Članak 77.

- 1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- 2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
- 3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

## Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

### Članak 78.

- 1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- 2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

## PRAVILNIK O RADU

---

- 3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- 4) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

### VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI PRIMICI

#### Članak 79.

- 1) Ako plaće, naknade plaće i drugi novčani primici radnika nisu uređeni kolektivnim ugovorom uređuju se posebnim pravilnikom.
- 2) Pravilnik iz stavka 1. ovoga članka u smislu donošenja, objave i stupanja na snagu predstavlja pravilnik o radu.

#### Članak 80.

- 1) Plaća, u smislu Zakona o radu, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.
- 2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- 3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:
  1. osnovne odnosno ugovorene plaće
  2. dodataka
  3. ostalih primitaka.
- 4) Dodaci iz stavka 3. točke 2. ovoga članka, u smislu Zakona o radu, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).
- 5) Poslodavac je dužan dodatke iz stavka 3. točke 2. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- 6) Ostali primici radnika iz stavka 3. točke 3. ovoga članka, u smislu Zakona o radu, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.
- 7) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- 8) Ukupan trošak plaće, u smislu Zakona o radu, je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Primici radnika na temelju radnog odnosa

### Članak 81.

- 1) Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:
  - primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)
  - primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.
- 2) Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu Zakona o radu, ne smatraju se plaćom u smislu Zakona o radu.

## Način određivanja plaće

### Članak 82.

- 1) Plaća mora biti ugovorena, utvrđena ili propisana u brutoiznosu.
- 2) Osnove i mjerila za isplatu plaće uređuju se kolektivnim ugovorom i pravilnikom iz članka 79. ovoga Pravilnika
- 3) Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

## Jednakost plaća žena i muškaraca

### Članak 83.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti, u skladu s odredbama Zakona o radu.

## Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

### Članak 84.

- 1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.
- 2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- 3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- 4) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.
- 5) Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.
- 6) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.
- 7) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

# PRAVILNIK O RADU

---

## **Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor**

### Članak 85.

- 1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- 2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:
  1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
  2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
- 3) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 82. Zakona o radu.
- 4) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s člankom 90.a Zakona o radu, ostvaruje na temelju radnog odnosa.
- 5) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

## **Pravo na povećanu plaću**

### Članak 86.

- 1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.
- 2) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu Zakona, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.
- 3) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

## **Naknada plaće**

### Članak 87.

- 1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.
- 2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.
- 3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- 4) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

## PRAVILNIK O RADU

---

- 5) Visina naknade plaće utvrđuje se ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.
- 6) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.
- 7) Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.
- 8) Naknada plaće je, u smislu Zakona o radu, naknada plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- 9) Ukupan trošak naknade plaće je, u smislu Zakona o radu, trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

### Zabrana prijeboja

#### Članak 88.

- 1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- 2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

### Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

#### Članak 89.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

## VII. NAKNADA ŠTETE

### 1. Odgovornost radnika

#### Članak 90.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je istu nadoknaditi.

#### Članak 91.

- 1) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- 2) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- 3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim dijelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

#### Članak 92.

- 1) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećene stvari.
- 2) Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.



## PRAVILNIK O RADU

---

### Članak 93.

Za slučaj kada je Poslodavcu stvarno nastala šteta, a visina štete ne može se utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nesrazmjerne troškove, naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 15 do 150 eura u slijedećim slučajevima:

- odbijanje izvršenja radnih zadaća
- neodgovorno, nesavjesno i nestručno obavljanje pojedinih radnih zadataka shodno njegovom radnom mjestu i nalogu Poslodavca
- svaki samovoljni i neopravdani izostanak s posla
- samovoljno napuštanje radnog mjesta prije kraja radnog vremena
- zbog zakašnjava na posao 3 ili više puta u toku jednog mjeseca
- nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad
- zloupotreba položaja ili prekoračenja danog ovlaštenja
- izazivanja nereda ili nedolično ponašanje u službi
- zbog nepravilnosti u održavanju radnih površina, sredstava rada, predmeta rada ili nošenja službene odjeće, odnosno zaštitnih sredstava
- nezakonito raspolaganje sredstvima i druge nezakonite radnje kojima je poslodavcu nanesena znatna materijalna šteta
- pribavljanje osobne i materijalne koristi
- druge povrede radne obveze.

### Članak 94.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka 93. ovoga Pravilnika mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

### Članak 95.

- 1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- 2) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.
- 3) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

### **Odgovornost Poslodavca**

### Članak 96.

- 1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- 2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### **Zastara potraživanja za naknadu štete**

### Članak 97.

- 1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.
- 2) U svakom slučaju ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Članak 98.

Potraživanje naknade štete koju je Poslodavac isplatio trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplate naknade.

## VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Načini prestanka ugovora o radu

## Članak 99.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
4. kada radnik navršiti 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
7. otkazom
8. odlukom nadležnog suda.

## Članak 100.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obvezan u roku od osam dana od prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove osobne isprave i uručiti mu primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

### Sporazum o prestanku ugovora o radu

## Članak 101.

- 1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
- 2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži :
  - podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
  - datum prestanka ugovora o radu.
- 3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

### Otkaz ugovora o radu

## Članak 102.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

### Redoviti otkaz Poslodavca

## Članak 103.

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

## PRAVILNIK O RADU

---

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

### Članak 104.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starost, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

### Članak 105.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

### Redoviti otkazi radnika

### Članak 106.

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

### Izvanredni otkaz

### Članak 107.

- 1) Poslodavac i radnik imaju opravdan razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 2) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- 3) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
- 4) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

### Članak 108.

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

# PRAVILNIK O RADU

---

## Članak 109.

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

### **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka**

## Članak 110.

- 1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- 2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- 3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

## Članak 111.

- 1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- 3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
  1. trudnoće
  2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama
  3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
  4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
  5. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
  6. Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.
  7. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
  8. Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.

### **Otkazni rok**

## Članak 112.

- 1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
  1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
  2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
  3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
  4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina

## PRAVILNIK O RADU

---

5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- 2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- 3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- 4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novoga zaposlenja.
- 6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
- 7) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

### Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

#### Članak 113.

- 1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- 2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- 3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- 4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 133. stavka 1. Zakona o radu teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

### Otpremnina

#### Članak 114.

- 1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- 3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od

## PRAVILNIK O RADU

---

jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

### IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

#### Članak 115.

- 1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- 2) Ako Poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- 3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prije toga Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka.

#### Članak 116.

- 1) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.
- 2) Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 133. Zakona o radu, ako radnik odbije neposredni primitak u pisanom obliku u prostorijama Poslodavca, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

### X. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

#### Zaštita i sigurnost na radu

#### Članak 117.

- 1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.
- 2) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje od ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- 3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

#### Zaštita privatnosti radnika

#### Članak 118.

- 1) Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i

## PRAVILNIK O RADU

---

određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke.

- 2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.
- 3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

### Članak 119.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

### Zaštita dostojanstva radnika

### Članak 120.

- 1) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- 2) Osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.
- 3) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.
- 4) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- 5) Ako poslodavac u roku iz stavka 4. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- 6) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- 7) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- 8) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 7. ovoga članka.
- 9) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- 10) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- 11) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

### Članak 121.

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

## PRAVILNIK O RADU

---

### Članak 122.

- 1) Poslodavac je dužan, uz njihovu prethodnu suglasnost i prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, imenovati dvije osobe, različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika .
- 2) Poslodavac je dužan u roku od osam dana od imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka obavijestiti radnike.
- 3) Ime i broj telefona osoba iz stavka 1. ovoga članka moraju biti izvješeni na svim oglasnim pločama Poslodavca.

### Članak 123.

- 1) Prije stupanja na rad radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.
- 2) Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu iz članka 120. ovoga Pravilnika . ovoga Pravilnika.
- 3) Poslodavac će sve osobe koje za njega rade na temelju ugovora o radu ili temeljem nekog drugog ugovora obavijestiti o mjerama zaštite dostojanstva radnika propisanim ovim pravilnikom.

### Članak 124.

- 1) Radnik podnosi pritužbu za uznemiravanje Poslodavcu ili osobi iz članka 120. ovoga Pravilnika.
- 2) Pritužba se može napisati ili podnijeti usmeno.
- 3) O usmenoj pritužbi Poslodavac ili osoba iz članka 120. ovoga Pravilnika sastavlja bilješku koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

### Članak 125.

- 1) U postupku ispitivanja pritužbe Poslodavac ili osoba iz članka 120. ovoga Pravilnika će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.
- 2) O izvedenim dokazima se sastavlja zapisnik koji potpisuju Poslodavac ili osoba iz 120. ovoga Pravilnika, radnik koji je podnio pritužbu, radnik za kojeg se tvrdi da je uznemiravao, a po potrebi i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.
- 3) Ako Poslodavac ili osoba iz članka 120. ovoga Pravilnika procijeni da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može, u što kraćem roku posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu (u daljnjem tekstu: privremene mjere).
- 4) Privremene mjere jesu:
  1. oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada,
  2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
  3. oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.
- 5) Privremene se mjere utvrđuju za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.
- 6) U slučaju iz stavka 4. točke 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, a u slučaju iz točke 2., ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.



## PRAVILNIK O RADU

---

### Članak 126.

- 1) Poslodavac ili osoba iz članka 120. ovoga Pravilnika mora najkasnije idućega radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena.
- 2) O očitovanju radnika ili osobe iz stavka 1. ovoga članka sastavlja se bilješka koju taj radnik odnosno osoba potpisuje.

### Članak 127.

- 1) Sve osobe koje rade kod Poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s Poslodavcem ili osobom iz članka 120. ovoga Pravilnika, odazvati se njihovom pozivu te im priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
- 2) Onemogućavanje osobe iz članka 120. ovoga Pravilnika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

### Članak 128.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovoran Poslodavac ili osoba iz članka 120. ovoga Pravilnika kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirati u zapisnik.

### Članak 129.

Poslodavac ili osoba iz članka 120. ovoga Pravilnika mora najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

### Članak 130.

- 1) Ako poslodavac u roku iz članka 120. ovoga Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- 2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- 3) Za vrijeme prekida rada u smislu stavka 1. i 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.
- 4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 4. ovoga članka.
- 5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- 6) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

### Članak 131.

- 1) Ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako postoje izgledi da se uznemiravanje neće više ponoviti, radniku koji je uznemiravao može se dati opomena i strogo upozorenje.

## PRAVILNIK O RADU

---

- 2) Uz izricanje mjere strogo upozorenje, ako postoje mogućnosti, radnik za koga se utvrdi da je uznemiravao može se i fizički udaljiti od radnika kojeg je uznemiravao.
- 3) U slučaju ponavljanja uznemiravanja i težih oblika uznemiravanja Poslodavac može donijeti jednu od slijedećih odluka:
  1. Upozorenje na mogućnost otkazivanja ugovora o radu
  2. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
  3. Otkaz ugovora o radu.
  4. Izvanredni otkaz ugovora o radu
- 4) U slučaju iz stavka 3. točaka 2. 3. i 4. prije davanja otkaza provest će se postupak propisan Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

### Članak 132.

Odluka povodom podnesene pritužbi dostavlja se radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena.

## XI. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

### Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

#### Članak 133.

- 1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.
- 2) Zabrana otkaza ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

### Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

#### Članak 134.

- 1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.
- 2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- 3) Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.
- 4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- 5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Članak 135.

- 1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- 2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- 3) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.
- 4) U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- 5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

## **Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad**

### Članak 136.

- 1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i o njenom očekivanom trajanju.
- 2) Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlašteni liječnik.
- 3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

## **XII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA**

### **Opće radne obveze**

#### Članak 137.

- 1) Opće radne obveze odnose se na sve radnike Poslodavca, koji su dužni:
  1. poslove i radne zadatke utvrđene opisom radnog mjesta obavljati osobno
  2. savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima
  3. stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada
  4. svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta,
  5. redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovoga pravilnika i odlukama poslodavca
  6. raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga poslodavca
  7. ne napuštati rad bez odobrenja nadležnog rukovoditelja
  8. u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti neposrednog rukovoditelja, a najkasnije u roku od tri dana

## PRAVILNIK O RADU

---

9. pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu
10. ponašati se na radu, pristojno, korektno i susretljivo
11. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu
12. ne zloupotrebljavati i ne prekoračivati dana ovlaštenja
13. čuvati poslovnu tajnu
14. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada
15. ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava
16. podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno
17. poštivati i pridržavati se i drugih općih radnih obveza sukladno prirodi posla i radnom mjestu.

### Povreda radnih obveza

#### Članak 138.

- 1) Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 137. ovoga Pravilnika i radnih obveza koje proizlazi iz zakona i drugih propisa Poslodavca.
- 2) Kršenje radnih obveza predstavlja opravdan razlog ugovora o radu (otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a poglavito u slučajevima:
  1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanja radnih i drugih obveza,
  2. nezakonito raspolaganje sredstvima rada i sredstvima Poslodavca,
  3. nesvršishodno, neodgovorno i nemarno korištenje sredstavima rada i sredstvima Poslodavca,
  4. neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno,
  5. kršenje ili prekoračivanje rokova za izvršavanje pojedinih radnih zadataka,
  6. obmanjivanje ili davanje netočnih podataka koji bitno utječu na donošenje odluka nadležnih tijela Poslodavca,
  7. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
  8. odavanje poslovne ili druge tajne koja se takvom smatra prema posebnim propisima,
  9. zlouporaba prava korištenja bolovanja,
  10. ometanje drugih radnika u radu kojim se otežava izvršenje radnih obveza,
  11. nezakonito otuđenje imovine Poslodavca,
  12. dolazak na rad pod utjecajem alkohola, opojnih droga ili drugih omamljujućih sredstava ili konzumiranje alkohola, opojnih droga ili drugih omamljujućih sredstava tijekom radnog vremena,
  13. pušenje na mjestima na kojima to posebnim aktom nije dozvoljeno
  14. vrijeđanje drugih radnika po bilo kojem osnovu, te izazivanje nerada ili tučnjave u prostorijama Poslodavca,
  15. nepristojno, nedostojno, uvredljivo, nasilno ili slično ponašanje prema kolegama ili suradnicima Poslodavca,
  16. ponašanje kojim se remeti rad Poslodavca, narušava ugled Poslodavca ili dovodi u pitanje povjerenje u rad Poslodavca,
  17. neopravdano izostajanje s rada tri dana uzastopce ili pet radnih dana s prekidima u razdoblju od šest mjeseci,
  18. protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Poslodavca,
  19. odbijanje ispunjenja radnog zadatka ili naloga rukovoditelja,
  20. kazneno djelo izvršeno na radu ili u vezi s radom,

## PRAVILNIK O RADU

---

21. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza radi kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Poslodavca,
22. povreda pravila o dostojanstvu radnika,
23. višestruko ponavljanje lakših povreda radne obveze,
24. povreda obveze o obavještanju o privremenoj nesposobnosti za rad sukladno odredbama Zakona o radu,
25. svaka druga teža povreda radne obveze ili radne discipline određena Zakonom o radu, Statutom i drugim aktima Poslodavca.

### XIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

#### Članak 139.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

#### Članak 140.

- 1) Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, Radničko vijeće koje će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- 2) Postupak izbora Radničkog vijeća provodi se sukladno Zakonu o radu i na zakonu donesenim propisima.

#### Članak 141.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima prava i obveze Radničkog vijeća u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

#### Članak 142.

- 1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:
  1. stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada
  2. očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika
  3. kretanju i promjenama u plaćama
  4. opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada
  5. broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, na daljinu, strukturi zaposlenosti po spolu te o razvoju i politici zapošljavanja
  6. broju i vrsti radnika koji su prije početka rada kod drugog poslodavca obavijestili matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem
  7. zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada
  8. rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu
  9. drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.
- 2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

### Članak 143.

- 1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- 2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.
- 3) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:
  1. donošenju pravilnika o radu
  2. planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu
  3. mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
  4. uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada
  5. planu godišnjih odmora
  6. rasporedu radnog vremena
  7. noćnom radu
  8. naknadama za izume i tehničko unapređenje
  9. kolektivnom višku radnika iz članka 127. Zakona o radu te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju
  10. imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- 4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju 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.
- 5) Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.
- 6) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- 7) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom.
- 8) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.
- 9) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.
- 10) U slučaju iz stavka 9. ovoga članka, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.
- 11) Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama Zakona o radu, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.
- 12) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o radu o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem, ništeta je.

# PRAVILNIK O RADU

---

## Suodlučivanje

### Članak 144.

- 1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:
  1. otkazu članu radničkog vijeća
  2. otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
  3. otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
  4. otkazu radniku s navršениh 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
  5. otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca
  6. uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. Zakona o radu u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije
  7. prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku
  8. imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu.
- 2) Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. Zakona o radu.
- 3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.
- 4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.
- 5) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

## Obveza obavješćivanja radnika

### Članak 145.

Radničko vijeće je obvezno redovito obavješćivati radnike i sindikat o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge.

## XIV. INFORMIRANJE

### Članak 146.

Poslodavac ili druga osoba koju on ovlasti dužna je radniku, sindikalnom povjereniku i Radničkom vijeću osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika sukladno zakonu.

# PRAVILNIK O RADU

---

## XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 147.

Na prava i obveze radnika, Poslodavca i Radničkog vijeća koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu te posebnih propisa.

### Članak 148.

- 1). Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom osam dana od dana objave na oglasnim pločama Poslodavca.
- 2) Pravilnik se dostavlja Radničkom vijeću i sindikalnim povjerenicima.

### Članak 149.

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

### Članak 150.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu (KLASA: 012-03/15-02/1, URBROJ: 251-366-100-15-3), od 2. veljače 2015. godine

KLASA: 011-03/23-02/3  
URBROJ: 251-366-100-23-1  
Zagreb, 20. lipnja 2023



Predsjednik Vatrogasnog vijeća

Gordan Bosanac