

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, u daljnjem tekstu: Zakon) i članka 20. stavka 5. Statuta Prehrambeno-biotehnološkog fakulteta u Zagrebu Sveučilišta u Zagrebu (u daljnjem tekstu: poslodavac), a po provedenom savjetovanju sa glavnim sindikalnim povjerenikom PBF-a (u daljnjem tekstu: sindikalni povjerenik) sukladno članku 150. i 153. Zakona, Fakultetsko vijeće je dana 29. travnja 2015. na 7. redovitoj sjednici donijelo

## **PRAVILNIK O RADU PREHRAMBENO-BIOTEHNOLOŠKOG FAKULTETA**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju slijedeća pitanja u vezi s radnim odnosom kod poslodavca. Fakultet je poslodavac.

Pitanja koja se ovim Pravilnikom uređuju su:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva zaposlenika,
- zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- povrede obveza iz radnog odnosa,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju, te
- druga važna pitanja u svezi s radom.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

(3) Pravilnik se primjenjuje izravno na sve zaposlenike, osim ako prava i obveze pojedinog zaposlenika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.

(4) Zaposlenik, radnik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično (u daljnjem tekstu: zaposlenik) u smislu Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

(5) Organizacija rada poslodavca pobliže se uređuje Pravilnikom o ustroju radnih mjesta.

(6) Plaće zaposlenika pobliže se uređuju ugovorima i rješenjima o zasnivanju radnog odnosa, a sve u skladu s odgovarajućim kolektivnim ugovorima i važećom Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, Pravilnikom o ustroju radnih mjesta, odnosno drugim važećim propisima.

#### **Članak 2.**

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o zaposlenicima koji su kod njega zaposleni.

(2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o zaposlenicima i o radnom vremenu.

(3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

### **Članak 3.**

- (1) Poslodavac je obvezan zaposleniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a zaposlenik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo zaposlenika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.
- (5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, drugih zaposlenika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

### **Članak 4.**

- (1) U radnom odnosu poslodavac i zaposlenik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, drugih propisa, kolektivnih ugovora i ovoga Pravilnika.
- (2) Prije stupanja zaposlenika na rad, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku upoznavanje s propisima u vezi s radnim odnosima, te je zaposlenika dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima zaposlenicima.
- (4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili druga pitanja u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.
- (5) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom, Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Provjera sposobnosti potencijalnog zaposlenika**

#### **Članak 5.**

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeravati sposobnost kandidata za obavljanje određenih poslova.
- (2) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi povjerenstvo od najmanje tri člana koje imenuje poslodavac.
- (3) Na temelju rezultata provjere sposobnosti, povjerenstvo daje poslodavcu mišljenje o kandidatu za zaposlenje.

## **Sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 6.**

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Poslodavac je obvezan provesti javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa.
- (3) Ako poslodavac sa zaposlenikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada, te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac na dokaže suprotno.

## **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 7.**

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 8.**

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim zaposlenikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- (7) Ako zaposlenik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## **Uvjeti rada zaposlenika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 9.**

(1) Poslodavac je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovog članka nema zaposlenika 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 zaposleniku 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 zaposlenika 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 zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku 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 zaposlenike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti zaposlenici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **Oblik ugovora o radu**

### **Članak 10.**

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, zaposleniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

(4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi sa zaposlenikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sa zaposlenikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Poslodavac je dužan zaposleniku 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.

### **Članak 11.**

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 10. stavka 3. ovoga Pravilnika, mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,

- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje zaposlenik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. alineje 6., 7., 8., i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

### **Članak 12.**

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest godina, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

### **Raspisivanje natječaja i zasnivanje radnog odnosa**

### **Članak 13.**

(1) Za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca, raspisuje se javni natječaj, osim u posebnim slučajevima koji su propisani Zakonom odnosno kolektivnim ugovorima.

(2) Za ona radna mjesta koja se financiraju iz državnog proračuna, javni natječaj se može raspisati tek po dobivanju suglasnosti za raspisivanje javnog natječaja od strane Sveučilišta u Zagrebu.

(3) Zaposlenici se biraju na temelju javnog natječaja, koji se odlukom poslodavca oglašava putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na mrežnim stranicama i oglasnim pločama poslodavca, te ako je to propisano posebnim zakonom u „Narodnim novinama“ i dnevnom tisku.

(4) Javni natječaj obavezno sadrži:

- puni naziv i sjedište poslodavca;
- naziv radnog mjesta za koje se raspisuje natječaj;
- uvjete kojima kandidat treba udovoljiti za zasnivanje radnog odnosa;
- vrijeme na koje se sklapa ugovor o radu;
- rok u kojem kandidati moraju podnijeti prijavu na natječaj;
- isprave i dokumente koje su dužni priložiti kandidati.

(5) Rok za podnošenje prijave za natječaj teče od dana objave u „Narodnim novinama“, te traje osam (8) ili trideset (30) dana, ovisno o radnom mjestu za koje se raspisuje natječaj.

(6) Urednom prijavom na natječaj smatra se prijava koja sadrži sve podatke i priloge navedene u ovom natječaju. Pristupnikom prijavljenom na natječaj smatrat će se samo osoba koja podnese pravovremenu i urednu prijavu sa svim priložima te ispunjava formalne uvjete iz natječaja. Nepotpune i nepravovremene prijave neće se razmatrati niti će se podnositelji

nepotpunih prijavi pozvati na dopunu prijave. Osobe koje podnesu nepotpune ili nepravovremene prijave na natječaj te osobe koje ne ispunjavaju formalne uvjete iz natječaja ne smatraju se kandidatima prijavljenim na natječaj niti će se obavještavati o rezultatima natječaja.

(7) Kandidat koji ima pravo prednosti kod zapošljavanja prema posebnom zakonu, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i priložiti dokaz, te ima prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima.

(8) Povjerenstvo za odabir kandidata iz članka 5. stavka 2. ima dužnost utvrditi prijedlog redoslijeda poretka kandidata koji su ušli u uži krug.

#### **Članak 14.**

Prije donošenja odluke o izboru osobe u znanstveno-nastavno ili znanstveno ili nastavno ili suradničko zvanje i na odgovarajuće radno mjesto, prethodno će se provesti postupak izbora sukladno zakonu kojim se uređuju sustavi znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja, sukladno Statutu Fakulteta te drugim pod zakonskim aktima kojima se uređuju izbori na spomenuta radna mjesta, te sukladno odlukama Sveučilišta u Zagrebu.

#### **Članak 15.**

(1) Smatrat će se da je izabrani kandidat odustao od zaključivanja ugovora ako bez opravdanog razloga:

a) ne pristupi zaključivanju ugovora o radu, ili

b) odbije zaključiti ugovor o radu sukladno prijedlogu ugovora o radu.

(2) U slučaju odustanka izabranog kandidata, donijet će se nova odluka o izboru kandidata za radno mjesto za koje je raspisan javni natječaj, a koji je sljedeće rangirani prema prijedlogu i mišljenju Povjerenstva sukladno članku 13. stavka 8. ovog Pravilnika.

(3) U slučaju da ne postoji sljedeće rangirani kandidat, raspisani javni natječaj se poništava.

(4) Objavljeni javni natječaj može se poništiti sve do trenutka sklapanja ugovora o radu.

#### **Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 16.**

(1) Ako su Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

(2) Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati zaposlenik za rad na pojedinom radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

(3) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

#### **Obveza zaposlenika o podnošenju obavijesti o bolesti ili nekim drugim okolnostima**

#### **Članak 17.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, zaposlenik 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 zaposlenik dolazi u dodir.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti zaposlenika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

### **Podaci koji se ne smiju tražiti**

#### **Članak 18.**

(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od zaposlenika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, kandidat odnosno zaposlenik ne mora odgovarati.

### **ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI**

#### **Članak 19.**

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

(2) Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika s mogućim opasnostima posla koji zaposlenik obavlja.

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

#### **Članak 20.**

(1) Osobni podaci zaposlenika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

(3) Osobne podatke zaposlenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo dekan ili osoba koju za to dekan opunomoći.

(4) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(5) Dekan, te osoba iz stavka 4. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke zaposlenika, te podatke mora trajno čuvati kao povjerljive.

## **ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

### **Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama i dojiljama**

#### **Članak 21.**

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako zaposlenica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno Zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

#### **Članak 22.**

(1) Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) U sporu između poslodavca i zaposlenice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima zaposlenica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te zaposlenica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

### **Pretpostavka rada u punom radnom vremenu**

#### **Članak 23.**

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, udomiteljskog dopusta, dopusta skrbnika ili dopusta koji je koristio zaposlenik kojem je maloljetno dijete odlukom nadležnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.



#### **Članak 24.**

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

#### **Zabrana otkaza**

#### **Članak 25.**

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, 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 zaposlenik u roku od petnaest dana od dostave otkaza, poslodavca obavijesti o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

#### **Pravo zaposlenika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu**

#### **Članak 26.**

- (1) Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, 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 zaposlenik dužan vratiti se na rad.
- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

#### **Članak 27.**

- (1) Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.
- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je zaposlenik 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.
- (3) Zaposlenik 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.

## **ZAŠTITA ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **Članak 28.**

- (1) Zaposlenik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je Kadrovskoj službi dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ovlašteni liječnik dužan je zaposleniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Ako zbog opravdanog razloga zaposlenik 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.

### **Članak 29.**

- (1) Zaposleniku 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) Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje zaposlenika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

### **Članak 30.**

- (1) Zaposlenik 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 zaposlenik 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 zaposlenik prethodno radio.
- (3) Ako poslodavac nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.
- (4) U sporu između poslodavca i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Zaposlenik 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.

### **Pravo zaposlenja na drugim poslovima**

### **Članak 31.**

- (1) Ako kod zaposlenika 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 zaposleniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima zaposlenika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da zaposleniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može zaposleniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je zaposlenik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac zaposleniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.

(4) U sporu između poslodavca i zaposlenika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

### **Članak 32.**

(1) Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 30. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

(2) Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 30. ovoga Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

### **Članak 33.**

Zaposlenik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac.

## **PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **Probni rad**

### **Članak 34.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Na otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.

(4) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

### **Članak 35.**

Probni rad zaposlenika ocjenjuje Stručno povjerenstvo od najmanje 3 člana, a čiji članovi moraju biti iste ili više stručne spreme od spreme zaposlenika koji se nalazi na probnom radu. Stručno povjerenstvo imenuje dekan.

### Članak 36.

(1) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad traje mjesec dana	- za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola
Probni rad traje dva mjeseca	- za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje
Probni rad traje tri mjeseca	- za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet preddiplomski studij (viša stručna sprema)
Probni rad traje šest mjeseci	- za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet diplomski/dodiplomski (VSS sprema) sveučilišni studij

(2) Ako je zaposlenik bio opravdano nenazočan najmanje deset radnih dana probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnog razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio opravdano nenazočan.

### Članak 37.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Zaposlenik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

## Pripravnik

### Članak 38.

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

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme najduže 12 mjeseci.

(4) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad propisuje se ugovorom o radu, pod nadzorom mentora kojeg imenuje poslodavac.

(5) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

(6) Za trajanje pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

### Članak 39.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnog mjesta III. vrste
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnog mjesta II. vrste
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnog mjesta I. vrste

#### **Članak 40.**

- (1) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.
- (2) Stručni ispit sastoji se od pisanog i usmenog dijela. Pisani dio ocjenjuje mentor koji je nadzirao i pratio rad pripravnika, dok se usmeni dio polaže pred ispitnim povjerenstvom od tri člana kojeg odredi poslodavac. Predsjednik ispitnog povjerenstva je pripravnikov mentor.
- (3) Ispitno povjerenstvo ocjenjuje je li pripravnik položio ili nije položio stručni ispit.
- (4) Ako pripravnik nije položio stručni ispit ima pravo ispit ponoviti nakon proteka najmanje 15, a najviše 30 dana od dana polaganja prvog ispita.
- (5) Ako pripravnik stručni ispit ne položi ni u drugom pokušaju, gubi pravo na daljnje polaganje ispita.
- (6) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.
- (7) Status pripravnika ne odnosi se na suradnika, znanstvena i znanstveno-nastavna zvanja.

#### **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Članak 41.**

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.
- (3) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (4) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

#### **RADNO VRIJEME**

##### **Pojam radnog vremena**

#### **Članak 42.**

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je zaposlenik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposlenik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se zaposlenik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Vrijeme koje zaposlenik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao zaposlenik.

## **Puno radno vrijeme**

### **Članak 43.**

- (1) Puno radno vrijeme zaposlenika je četrdeset sati tjedno.
- (2) Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (3) Tjedno radno vrijeme zaposlenika raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.
- (4) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

## **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 44.**

- (1) Nepuno radno vrijeme zaposlenika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (3) Zaposlenik iz stavka 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Plaća i druga materijalna prava zaposlenika (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.
- (7) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev zaposlenika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i zaposlenika 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.

## **Uvjeti rada zaposlenika koji rade u nepunom radnom vremenu**

### **Članak 45.**

- (1) Poslodavac je dužan zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i zaposleniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod poslodavca nema zaposlenika 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 zaposleniku 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 zaposlenika 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 zaposleniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao zaposleniku 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 zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i zaposlenicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 46.**

(1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.

(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da zaposlenik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 47.**

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, zaposlenik 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 prijeke potrebe onemogućava poslodavcu prije početka prekovremenog rada uručiti zaposleniku pisani zahtjev, poslodavac je dužan usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika 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 tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca, te

zaposlenik iz članka 42. stavka 2. i članka 43. stavka 3. ovoga Pravilnika, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(6) Osnovna plaća zaposlenika s naslova prekovremenog rada uvećat će se na način kako je to propisano Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 48.**

(1) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi dekan uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

(2) Poslodavac mora obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom zaposlenika.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 49.**

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

### **Zaštita posebno osjetljivih skupina zaposlenika**

#### **Članak 50.**

Zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom (preraspoređenom) rasporedu radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

### **Rad u smjenama**

#### **Članak 51.**

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski zaposlenik je zaposlenik koji kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da zaposlenik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.



## **ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 52.**

- (1) Zaposlenik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Zaposlenik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (3) Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 53.**

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

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 54.**

- (1) Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 47. ovoga Pravilnika.
- (2) Tjedni odmor zaposlenik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (3) Iznimno, zaposlenicima 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.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 55.**

Zaposlenik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

#### **Članak 56.**

- (1) Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a zaposlenik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, u trajanju od najmanje pet tjedana (25 radnih dana).
- (2) Trajanje godišnjeg odmora preko 20 radnih dana, odnosno 25 radnih dana, utvrđuje se prema slijedećim kriterijima:

- A. Temeljem grupa složenosti poslova:**
- poslovi NKV, PKV, NSS 1 dan
  - poslovi SSS 2 dana
  - poslovi VŠS 3 dana
  - poslovi VSS i mr.sc. 4 dana
  - poslovi u zvanju dr.sc. 5 dana
- B. Temeljem radnog staža**
- od 6 do 12 godina radnog staža 3 dana
  - od 12 do 18 godina radnog staža 4 dana
  - od 18 do 24 godina radnog staža 5 dana
  - od 24 do 30 godina radnog staža 6 dana
  - od 30 do 36 godina radnog staža 7 dana
  - preko 36 godina radnog staža 8 dana
- C. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta**
- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 (petnaest) godina starosti 2 dana
  - roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom 3 dana
  - zaposleniku invalidu u skladu sa Zakonom 3 dana
- D. Temeljem uvjeta rada:** do 3 dana
- prema dogovoru poslodavca i sindikalne podružnice

(3) Kriteriji iz stavka 2. ovog članka primjenjuju se kumulativno.

(4) Zaposlenik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

## Razmjerni dio godišnjeg odmora

### Članak 57.

(1) Zaposlenik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz članka 56. stavka 4. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 56. ovoga Pravilnika, zaposlenik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac koji je zaposleniku 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 zaposlenika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

(4) Zaposlenik koji odlazi u mirovinu ostvaruje pravo na godišnji odmor za godinu u kojoj odlazi u mirovinu sukladno kolektivnom ugovoru.

### Članak 58.

(1) Godišnji odmor iz članka 55. i 56. ovoga Pravilnika zaposleniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o zaposlenikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

(2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 56. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(4) Kada zaposleniku 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.

#### **Članak 59.**

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 60.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, posebnim propisom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

#### **Članak 61.**

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

#### **Članak 62.**

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

### **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

#### **Članak 63.**

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 61. ovoga Pravilnika zaposlenik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Zaposlenik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Zaposlenik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 62. 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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, zaposlenik 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 zaposlenik zbog korištenja prava na roditeljski, 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, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 64.**

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, Zakonom i ugovorom o radu, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Zaposleniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.

(4) Poslodavac mora zaposlenika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(5) Jedan dan godišnjeg odmora zaposlenik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

#### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 65.**

(1) Tijekom kalendarske godine zaposlenik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u slučajevima određenim u stavku 2. ovog članka.

(2) Zaposlenik ostvaruje plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva 5 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta 5 dana
- smrt roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera, djeteta ili unuka, smrt djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji, osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati 5 dana
- smrt roditelja bračnog ili izvanbračnog druga, smrt roditelja životnog partnera, smrt očuha ili maćehe bračnog ili izvanbračnog druga, smrt očuha ili maćehe životnog partnera, brata, sestre, djeda, bake 2 dana
- selidbu u mjestu stanovanja 2 dana
- selidbu izvan mjesta stanovanja 4 dana
- elementarne nepogode 5 dana
- teške bolesti člana uže obitelji 3 dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim susretima 2 dana
- za darivanje krvi 2 dana

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, izvanbračni drug, životni partneri, srodnici po krvi u pravoj liniji zaposlenika i njegovog bračnog ili izvanbračnog druga ili životnog partnera i njihovi supružnici ili izvanbračni drugovi ili životni partneri, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na

skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha zaposlenika ili njegovog bračnog ili izvanbračnog druga ili životnog partnera, posvojitelj i osoba koju je zaposlenik dužan po zakonu uzdržavati.

(4) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

(5) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u svrhu stjecanja obrazovanja vezanog za poslove radnog mjesta koje obavlja pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a uzevši u obzir vrijeme koje je potrebno za uspješno dovršenje obrazovanja.

(6) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u svrhu stručnog osposobljavanja i usavršavanja kao što je sudjelovanje na konferencijama, simpozijima, kongresima, seminarima i tečajevima, neovisno o mjestu njihova održavanja.

(7) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

(8) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(9) Zaposlenik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana, koja koristi unutar 3 (tri) mjeseca od dana darivanja krvi, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(10) Ako slučaj iz stavka 2. ovog članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika godišnji odmor se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

(11) Za vrijeme trajanja plaćenog dopusta iz ovog članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 66.**

(1) Poslodavac može zaposleniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(3) Odobrenje za neplaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca daje dekan, a u trajanju dužem od tri mjeseca Fakultetsko vijeće.

## **Studijski dopust i usavršavanja u inozemstvu**

### **Članak 67.**

1) Zaposleniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni dopust radi:

- znanstvenog ili stručnog usavršavanja

- sudjelovanja u radu znanstvenih ustanova ili međunarodnih organizacija.

2) Zaposleniku se dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti pod sljedećim kumulativno ispunjenim uvjetima:

a) ako je predviđen planom znanstvene i stručne djelatnosti poslodavca;

b) ako ima najmanje jednu godinu radnog staža kod poslodavca;

c) ako ima pozivno pismo ustanove/primatelja;

d) ako troškovi putovanja i smještaja za vrijeme plaćenog dopusta ne terete sredstva poslodavca;

(3) Odobrenje za plaćeni dopust u trajanju do tri mjeseca daje dekan, a u trajanju dužem od tri mjeseca Fakultetsko vijeće.

### **Članak 68.**

(1) Radi poslijediplomskog studija u inozemstvu zaposlenicima se može odobriti dopust najduže do četiri godine, u kontinuitetu.

(2) Radi poslijedoktorskog usavršavanja u inozemstvu zaposlenicima se može odobriti dopust najduže do dvije godine, u kontinuitetu.

(3) Zaposlenici koji su na usavršavanju u inozemstvu temeljem stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na plaćeni dopust u trajanju određenom Odlukom Vlade Republike Hrvatske ili kolektivnim ugovorom odnosno u trajanju od godine dana.

(4) Za vrijeme odobrenog dopusta iz ovog članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

(5) Ako zaposlenik napusti usavršavanje bez suglasnosti poslodavca, dužan je vratiti sve troškove koje je poslodavac imao, osim ako je razlog viša sila, privremena nesposobnost za rad, trudnoća, korištenje roditeljskog, posvojiteljskog, udomiteljskog dopusta odnosno dopusta skrbnika ili dopusta koje zaposlenik koristi jer mu je maloljetno dijete odlukom nadležnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani ili teža bolest.

(6) Po završetku usavršavanja zaposlenik je dužan raditi kod poslodavca najmanje onoliko koliko je proveo na usavršavanju, a u protivnom dužan je poslodavcu nadoknaditi sve troškove.

(7) Sredstva iz stavka 5. ovoga članka umanjuju se proporcionalno vremenu provedenom na radu nakon stručnog usavršavanja.

### **Slobodna studijska godina (sabbatical)**

### **Članak 69.**

(1) Nastavnici izabrani u znanstveno-nastavna zvanja izvanrednog profesora, redovitog profesora i redovitog profesora u trajnom zvanju, mogu uz uvjete propisane ovim Pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca i Sveučilišta koristiti plaćenu slobodnu studijsku godinu (*sabbatical*) radi znanstvenog ili stručnog rada nakon svakih šest godina neprekidnog rada kod poslodavca. Poslodavac je dužan u tom razdoblju organizirati kontinuirano obavljanje nastave te ispunjavanje drugih obveza umjesto odsutnog nastavnika.

(2) Slobodna studijska godina koristi se za znanstveno i stručno usavršavanje ili za znanstveno–stručni rad (npr. pisanje udžbenika, priručnika, monografija i sl.).

(3) Za vrijeme korištenja slobodne studijske godine nastavnik ima pravo na naknadu osnovne plaće.

(4) Za vrijeme korištenja plaćene slobodne studijske godine nastavnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

(5) Korištenje slobodne studijske godine odobrava Fakultetsko vijeće na obrazloženi prijedlog Zavoda u kojem je nastavnik zaposlen.

## **PLAĆA I NAKNADA PLAĆE**

### **Jednakost plaća žena i muškaraca**

#### **Članak 70.**

(1) Poslodavac je dužan zaposleniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom, odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu.

(2) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću zaposlenici i zaposleniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

(3) U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti

3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(4) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva svaka redovita osnovna ili minimalna plaća te svako drugo primanje u gotovini ili u naravi koju zaposlenik prima direktno ili indirektno od svog poslodavca, a po osnovi radnog odnosa s tim poslodavcem.

(5) Odredba posebnog zakona, ugovora o radu, kolektivnog ugovora, ili drugoga propisa protivna stavku 1. ovoga članka, ništeta je.

### **Isplata plaće i naknade plaće**

#### **Članak 71.**

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

(4) Plaća i naknada plaće su, u smislu Zakona i ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

### **Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini**

#### **Članak 72.**

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, zaposleniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

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

(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

## **Pravo na povećanu plaću**

### **Članak 73.**

Za otežane uvjete rada, prekovremeni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, zaposlenik ima pravo na povećanu plaću sukladno kolektivnom ugovoru.

## **Naknada plaće**

### **Članak 74.**

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

(3) Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje zaposlenik nije odgovoran.

(4) Zaposlenik 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.

(5) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

## **Zabrana prijetoja**

### **Članak 75.**

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti zaposlenika svoje potraživanje prema zaposleniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Zaposlenik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

## **Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću**

### **Članak 76.**

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



## **INTELEKTUALNO VLASNIŠTVO, IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA ZAPOSLENIKA**

### **Članak 77.**

- (1) Autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu, označava djelo koje za vrijeme trajanja radnog odnosa kod određenog poslodavca stvori autor – zaposlenik izvršavajući svoje obveze ili po uputama toga poslodavca.
- (2) Odnosi u pogledu autorskog djela stvorenog u radnom odnosu uređuju se Zakonom, ugovorom o radu ili drugim aktom kojim se uređuju radni odnosi.
- (3) Autorsko djelo može nastati na načine opisane u sljedećim stavcima ovog članka.
- (4) Zaposlenici kod poslodavca mogu autorsko djelo izvršiti u okviru radnog odnosa tj. kada autorsko djelo nastaje za vrijeme radnog odnosa sa sredstvima poslodavca i po nalogu i uputi poslodavca.
- (5) Iskorištavanje takvog autorskog djela pripada poslodavcu, dok sam zaposlenik i dalje ostaje autor tog djela.
- (6) Autorsko djelo iz ovog članka predstavlja s poreznog aspekta nesamostalni rad, jer je obavljan u vrijeme radnog odnosa, sredstvima poslodavca i po uputi poslodavca, te ne postoji poslovni rizik zaposlenika za izvršenje i korištenje tog autorskog djela.
- (7) Naknada za takvo autorsko djelo isplaćuje se zaposleniku putem njegove plaće (povećane plaće) na koju se obračunavaju porezi i doprinosi sukladno zakonu.

### **Članak 78.**

- (1) Autorsko djelo može nastati na načine opisane u sljedećim stavcima ovog članka.
- (2) Zaposlenik može sačiniti autorsko djelo i izvan radnog vremena i bez sredstava poslodavca, tj. svojim sredstvima i u svoje slobodno vrijeme i u tom slučaju taj rad predstavlja samostalni rad jer poslovni rizik za izvršenje tog djela pada na teret zaposlenika.
- (3) Za autorsko djelo iz prethodnog stavka zaposlenik kao autor ima pravo na zasebnu autorsku naknadu na temelju ugovora o autorskom djelu, a na koju naknadu plaća poreze, doprinose i ostala davanja sukladno zakonu.
- (4) Autorska naknada iz prethodnog stavka predstavlja samostalni prihod koji nije vezan uz radni odnos.

### **Članak 79.**

Sve odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na autorska djela su instruktivnog karaktera kako bi se zaposleniku i poslodavcu lakše omogućilo prepoznavanje je li neko djelo autorsko ili ne, te da li predstavlja samostalni ili nesamostalni rad.

### **Članak 80.**

- (1) Zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (2) Projekti koji se financiraju ili sufinanciraju od strane ustanova, fondova, zaklada, gospodarskih subjekata i drugih subjekata, a ostvoreni su na radu ili u vezi s radom uređuje se posebnim ugovorima.
- (3) Podatke o izumu iz stavka 1. i 2. ovoga članka, zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca, odnosno sukladno ugovorima iz stavka 2. ovog članka.

(4) Izum iz stavka 1. i 2. ovoga članka pripada poslodavcu, odnosno sukladno ugovorima iz stavka 2. ovog članka, a zaposlenik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(5) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 4. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

### **Članak 81.**

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, zaposlenik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

### **Članak 82.**

(1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio zaposlenik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

(2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

## **POSLOVNA TAJNA**

### **Članak 83.**

(1) Pod poslovnom tajnom podrazumijeva se sve što poslodavac posebnom odlukom proglasi poslovnom tajnom.

(2) Svi zaposlenici moraju biti upoznati s odlukom o proglašavanju određenog podatka poslovnom tajnom.

(3) Podaci koji se smatraju poslovnom tajnom smiju se priopćiti zainteresiranim pravnim i fizičkim osobama samo uz prethodno odobrenje ovlaštene osobe poslodavca.

## **ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S POSLODAVCEM**

### **Zakonska zabrana natjecanja**

### **Članak 84.**

(1) Zaposlenik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se zaposlenik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je zaposleniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

### **Ugovorna zabrana natjecanja**

#### **Članak 85.**

(1) Poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, zaposlenik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje zaposlenika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje zaposlenika.

(6) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako ga sklopi maloljetnik ili zaposlenik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac.

### **Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja**

#### **Članak 86.**

(1) Ako Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje zaposlenika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti zaposleniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Ako je dio plaće zaposlenika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

### **Prestanak ugovorne zabrane natjecanja**

#### **Članak 87.**

(1) Ako zaposlenik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu zaposlenik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

(2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada poslodavac otkaže ugovor o radu, a nema za to Zakonom opravdan razlog, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti zaposlenika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz članka 86. ovoga Pravilnika.

### **Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja**

#### **Članak 88.**

(1) Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti zaposlenika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac nije u obvezi plaćati naknadu iz članka 86. ovoga Pravilnika nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave zaposleniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

### **Ugovorna kazna**

#### **Članak 89.**

(1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

(2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

(3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora zaposlenik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

### **NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 90.**

(1) Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Ako se za svakoga zaposlenika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi zaposlenici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

#### **Članak 91.**

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

(2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili općim aktom.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

## **Regresna odgovornost zaposlenika**

### **Članak 92.**

Zaposlenik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 93.**

Kolektivnim ugovorom ili općim aktom poslodavca mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja zaposlenika od dužnosti naknade štete.

### **Članak 94.**

(1) Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan zaposleniku 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 zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Članak 95.**

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću zaposlenika
- 2) upisom brisanja poslodavca iz sudskog registra
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 4) kada zaposlenik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i zaposlenik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom između zaposlenika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda.

### **Članak 96.**

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

### **Članak 97.**

Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu.

## **Redoviti otkaz ugovora o radu**

### **Članak 98.**

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

1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)

2) ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)

3) ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) ili

4) ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.

(3) Zaposlenik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

(4) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposleniku, na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.

(5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

## **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 99.**

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

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

(3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

## **Neopravdani razlozi za otkaz**

### **Članak 100.**

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje

zaposlenika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obraćanje zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

## **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

### **Članak 101.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

## **Postupak prije otkazivanja**

### **Članak 102.**

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

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

## **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

### **Članak 103.**

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

## **Otkazni rok**

### **Članak 104.**

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad zaposlenika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

### **Najmanje trajanje otkaznog roka**

#### **Članak 105.**

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1) dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,

2) mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,

3) mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

4) dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,

5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina te

6) tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka zaposleniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Zaposleniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Zaposleniku 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 otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za zaposlenika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada zaposlenik otkazuje ugovor o radu.

(7) Ako zaposlenik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

### **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### **Članak 106.**

(1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži zaposleniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka zaposlenik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.



(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima zaposlenik 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 za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu teče od dana kada se zaposlenik 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 zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

### **Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza**

#### **Članak 107.**

(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje zaposlenika na posao.

(2) Zaposlenik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

### **Sudski raskid ugovora o radu**

#### **Članak 108.**

(1) Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a zaposleniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev zaposlenika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga zaposlenika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.

(2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.

(3) Poslodavac i zaposlenik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

### **Otpremnina**

#### **Članak 109.**

(1) Zaposlenik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim Poslodavcem.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

(3) Ako Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

## **Kolektivni višak zaposlenika**

### **Članak 110.**

(1) Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset zaposlenika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici zaposlenika, dužan je pravodobno i na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom, savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenika.

(2) Postupak kolektivnog otkazivanja provodi se u postupku i na način utvrđen Zakonom.

## **POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 111.**

Povrede radnih obveza mogu biti lakše i teže.

### **Članak 112.**

(1) Lakše povrede radnih obveza su one koje zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

(2) Lakše povrede radnih obveza primjerice su:

- neopravdano kašnjenje na rad ili nedopušteno napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena,
- nepravovremeno obavještanje neposrednog rukovoditelja o spriječenosti dolaska na rad,
- nepravovremeno obavještanje neposrednog rukovoditelja o nemogućnosti izvršenja pojedinog posla,
- neobavještanje neposrednog rukovoditelja u roku najduže od 3 (tri) dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u istom roku nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- nebriga o sredstvima za rad koja su zaposleniku povjerena u obavljanju posla,
- odbijanje suradnje s drugim zaposlenicima u zajedničkom izvršenju posla,
- nepodnošenje putnog naloga na obračun u roku od 5 (pet) radnih dana od dana završetka putovanja.

(3) Za lakše povrede radne obveze za koje se ne može izreći otkaz, zaposlenik može stegovno odgovarati na način da se izrekne usmena opomena zaposleniku ili pisano upozorenje zaposleniku o kršenju obveza iz radnog odnosa.

(4) Usmena opomena zaposleniku i pisana upozorenja zaposleniku su mjere kojima se zaposlenik upozorava na činjenicu da je svojim radom i/ili ponašanjem na radu ili u svezi s radom prekršio neku od obveza iz radnog odnosa, pri čemu je takvo kršenje obveza iz radnog odnosa manje težine ili značaja pa se zaposleniku ukazuje na mogućnost da će mu poslodavac izreći težu mjeru u slučaju nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa.

(5) Usmenu opomenu zaposleniku izriče rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj zaposlenik radi.

(6) O izrečenoj usmenoj opomeni sastavlja se zapisnik prvog sljedećeg radnog dana nakon izricanja usmene opomene, a koji zapisnik potpisuje rukovoditelj organizacijske jedinice.

U zapisniku mora biti obrazloženo za koju se povredu radne obveze zaposleniku izriče usmena opomena. Zapisnik o izrečenoj usmenoj opomeni se isti dan dostavlja zaposleniku, dekanu i Kadrovskoj službi koja ga odlaže u dosje zaposlenika.

### Članak 113.

(1) Teže povrede radnih obveza primjerice su:

- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- zlouporaba radnog mjesta, odnosno ovlaštenja koja proizlaze iz djelokruga rada pojedinog radnog mjesta s ciljem pribavljanja osobne ili imovinske koristi,
- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su zaposleniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- odavanje poslovne tajne,
- neopravdani izostanka s posla više od 2 (dva) dana u 1 (jednom) mjesecu,
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima poslodavca,
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine poslodavca od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.,
- uzrokovanje veće materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta,
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije zaposlenika,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola,
- kršenje radne discipline, koje ometa postupak rada ili međusobne odnose zaposlenika,
- neopravdani izostanak s posla pet dana uzastopce,
- kršenje zakonske zabrane natjecanja,
- protupravno pribavljanje znatne materijalne koristi za sebe ili drugoga, a na štetu poslodavca,
- namjerno ili iz grube nepažnje činjenje štete na imovini poslodavca, odnosno nanošenje štete ugledu poslodavca,
- činjenje takve radnje na radu ili u vezi s radom, koja ima obilježje kaznenog djela, gospodarskog prijestupa ili prekršaja,
- izazivanje nereda ili tučnjava kod poslodavca
- sva ona postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama Zakona, ovog Pravilnika, drugih akata poslodavca i Sveučilišta ili ugovora o radu, a posljedice su: ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete poslodavcu, okrnjenje ugleda ili ometanje postupka rada.

(2) Sve navedeno u stavku 1. ovog članka može dovesti do otkaza ugovora o radu na način i po postupku utvrđenom Zakonom i ovim Pravilnikom.

(3) Za teže povrede obveze iz radnog odnosa izdaje se pisano upozorenje zaposleniku pred otkaz. Tu mjeru izriče dekan na pisani obrazloženi prijedlog rukovoditelja organizacijske jedinice u kojoj zaposlenik radi.

(4) Pisano upozorenje zaposleniku pred otkaz je disciplinska mjera koja se izriče za kršenje obveza iz radnog odnosa, koje kršenje je veće težine ili značaja od kršenja obveza iz radnog odnosa za koje se izriče usmena opomena.

Pisano upozorenje zaposleniku pred otkaz mora biti obrazloženo i isti dan se dostavlja zaposleniku i Kadrovskoj službi koja ga odlaže u dosje zaposlenika.

## **OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 114.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi dekan ili od dekana ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

### **Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

### **Članak 115.**

Na dostavu svih pismena u vezi s radnim odnosom i zapošljavanjem primjenjuju se odredbe Zakona o općem upravnom postupku te odgovarajuće odredbe Zakona o parničnom postupku.

### **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

### **Članak 116.**

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

(2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika iz članka 117. i 118. ovog Pravilnika.

(6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, je sud nadležan za radne sporove.

### **Zaštita dostojanstva zaposlenika**

### **Članak 117.**

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima ili odredbama ovog Pravilnika.

(2) Dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja, spolnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Svi zaposlenici dužni su se na radnom mjestu međusobno odnositi profesionalno i s poštovanjem, pri obavljanju poslova svog radnog mjesta postupati na način da se ne povrjeđuje integritet drugih zaposlenika, spriječiti zlostavljanje zaposlenika kojima rukovode odnosno prijaviti zlostavljanje za koje saznaju.
- (6) Zlostavljanje na radu predstavlja neželjeno ponašanje fizičke ili psihičke naravi koje vrijeđa, zastrašuje, degradira ili ponižava određenu osobu ili skupinu, kao što je: isključenje ili socijalna izolacija osobe, zastrašivanje, vikanje ili upotreba prostih riječi, širenje zlonamjernih glasina ili podataka koji nisu istiniti, stalno mijenjanje uputa za rad, postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti ili dodjeljivanje poslova i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti, zadržavanje informacija ili namjerno davanje krivih informacija, miješanje u privatnost osobe nadziranjem ili praćenjem, ne dodjeljivanje posla kako bi se osoba osjećala beskorisno, nezasluženo kažnjavanje, uzimanje osobnih stvari ili sredstava rada.
- (7) Komentari ili kritike koji su objektivni i imaju za cilj pozitivan ishod u radu zaposlenika ne smatraju se zlostavljanjem na radu.
- (8) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja težu povredu obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 118.**

- (1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva zaposlenika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se ovim Pravilnikom.
- (2) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika. O svim poduzetim radnjama povjerenik će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.
- (3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, 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.
- (4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik 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.
- (5) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio dekana u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.
- (8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni.
- (9) Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
- (10) Protivljenje zaposlenika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti zaposlenik koji se protivi takvom ponašanju smije radi toga biti diskriminiran.

## **Teret dokazivanja u radnim sporovima**

### **Članak 119.**

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

(2) U slučaju spora oko stavljanja zaposlenika u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika radi obraćanja zaposlenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava zaposlenika iz radnog odnosa, ako zaposlenik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da zaposlenika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na zaposleniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju na način propisani ovim Pravilnikom, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

### **Članak 120.**

(1) Na prenošenje ugovora na novog poslodavca, ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona koje uređuju ovu materiju.

(2) Odredbe Zakona na odgovarajući način primjenjuju se i na ustanove i druge pravne osobe.

## **Suglasnosti sindikata s odlukom poslodavca**

### **Članak 121.**

(1) Ako je poslodavac zatražio suglasnost sindikata/sindikalnog povjerenika za svoju odluku, njihova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva poslodavca, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti, ako ovim Zakonom za pojedini slučaj nije drukčije određeno.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka sindikat/sindikalni povjerenik ne dostavi poslodavcu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom poslodavca.

## **Zastara potraživanja iz radnog odnosa**

### **Članak 122.**

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

## **Sudjelovanje zaposlenika u odlučivanju**

### **Članak 123.**

Zaposlenici zaposleni kod poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i probitcima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

## **ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 124.**

Na ostala pitanja u svezi sa radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora te ostalih općih akata poslodavca.

### **Članak 125.**

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

### **Članak 126.**

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

### **Članak 127.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu PBF-a od 26. siječnja 2011. godine.

### **Članak 128.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca i mrežnoj stranici poslodavca.

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči i mrežnoj stranici poslodavca dana 11. svibnja 2015. godine te je stupio na snagu dana 18. svibnja 2015. godine.

Dana 29. travnja 2015. godine glavni sindikalni povjerenik Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja Sindikalne podružnice Prehrambeno-biotehnološkog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, dao je suglasnost na ovaj Pravilnik.

KLASA: 112-01/15-01/01  
URBROJ: 251-69-03-15-24

Dekanica:

izv. prof. dr. sc. Mirjana Hruškar