

Na temelju članka 125. Zakona o radu (Narodne novine 149/09, 61/11 i 82/12) i temeljem članka 15. Statuta Vjesnika d.d. Uprava Društva (u daljnjem tekstu poslodavac) donosi u Zagrebu dana 02. listopada 2012. godine

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu Pravilnikom) uređuje: zasnivanje radnog odnosa, zaštita dostojanstva radnika, zaštita radnika od diskriminacije, radno vrijeme, odmori i dopusti, poslovna tajna, povrede obveza iz radnog odnosa, odgovornost za štetu iz radnog odnosa, prestanak radnog odnosa, obrađivanje podataka o radnicima te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika društva Vjesnik d.d., (u daljnjem tekstu: Društvo ili poslodavac).

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

Članak 2.

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

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklopljen je kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Pravilnikom nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Članak 5.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 4. ovoga Pravilnika, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

- strankama te njihovom 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 radnik 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 radnik 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 radnik, 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 koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 6.

Dodatni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa i opis poslova pojedine organizacijske jedinice navedeni su u Pravilniku o plaćama i Pravilniku o organizaciji društva Vjesnik d.d.

III PROBNI RAD

Članak 7.

Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika, ugovaranje probnog rada.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi stručna komisija koju imenuje poslodavac.

Pri provjeri stručnih i drugih radnih sposobnosti iz stavka 1. ovog članka zahtijevati će se od radnika da praktičnim radom pokaže u kojoj mjeri vlada stručnim i drugim vještinama za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 8.

Ovisno o traženom stupnju stručne spreme za pojedina radna mjesta probni rad može trajati:

- najviše šest mjeseci za zaposlene sa VII stupnjem stručne spreme,
- najviše tri mjeseca za zaposlene sa V i VI stupnjem stručne spreme,
- najviše dva mjeseca za zaposlene sa III i IV stupnjem stručne spreme,
- najviše mjesec dana za sve ostale stupnjeve stručne spreme

IV PRIPRAVNICI

Članak 9.

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

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

Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

Članak 10.

Ovisno o traženom stupnju stručne spreme pripravnički staž može trajati:

- pripravnik VII/1 stupnja stručne spreme – 12 mjeseci
- pripravnik VI/1 stupnja stručne spreme - 6 mjeseci
- pripravnik IV/1 stupnja stručne spreme - 3 mjeseca

Članak 11.

Odlukom poslodavca utvrđuje se program stručnog osposobljavanja pripravnika. Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Mentora imenuje poslodavac.

Članak 12.

Dva mjeseca prije isteka pripravničkog staža, mentor temeljem programa utvrđuje zadatak koji pripravnik treba obraditi. Zadatak mora biti isključivo iz djelokruga radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 13.

Ocjenu zadatka daje komisija najkasnije 15 dana prije isteka pripravničkog staža. Komisiju imenuje poslodavac i sastoji se od tri člana od kojih je jedan mentor, a druga dva člana moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

V OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 14.

Poslodavac je dužan u skladu s mogućnostima i potrebama rada radniku omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina rada ili organizacije rada, poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnostima rada omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

VI ZAŠTITA ŽIVOTA , ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 15.

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

Poslodavac je dužan upoznati radnika s mogućim opasnostima na poslu koji obavlja.

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

Ako narav određenog posla to zahtijeva i ako je to zakonom ili Pravilnikom o zaštiti na radu propisano, poslodavac je dužan osigurati radnicima odgovarajuću zaštitnu odjeću i obuću. Prilikom uvođenja nove tehnologije poslodavac je dužan, na primjeren način, obavijestiti radnike o tehničkim i tehnološkim obilježjima te tehnologije, te o mogućem utjecaju na zdravlje i sigurnost radnika.

U cilju prilagođavanja tehničkom napretku, poslodavac je dužan planirati tehnološki razvoj na način kojim se stalno iz radnih postupaka uklanjaju opasne stvari i postupci, te se zamjenjuju bezopasnim ili manje opasnim stvarima i postupcima.

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

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s Pravilnikom.

Poslodavac utvrđuje da osobni podaci radnika koji se prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom čine: ime i prezime radnika, OIB, mjesto rođenja, datum rođenja, ime roditelja, prijašnje prezime, spol, adresa prebivališta/boravišta, zanimanje, stručna sprema, osobni broj osiguranika, matični broj osiguranika, godine mirovinskog staža.

VII POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE RADNIKA

Članak 16.

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

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

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja,

društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 17.

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

U skladu s Zakonom o radu poslodavac će, kada se za to ispune zakonski uvjeti, posebnom odlukom odrediti osobu koja je, pored njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).

Članak 18.

Povjerenik je obavezan što je prije moguće, a najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

Povjerenik je obavezan pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Povjerenik je obavezan odmah poduzeti potrebne radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Sadržaj poduzetih mjera ovisi o okolnostima pojedinog slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućuje, pismeno upozorenje, otkaz ugovora o radu i drugo).

Članak 19.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje je teška povreda obveza iz radnog odnosa.

Članak 20.

U odnosu na prikupljene podatke i činjenice te u odnosu na poduzete i predložene mjere Povjerenik je obavezan štititi privatnost i dostojanstvo svih sudionika postupka.

Svi prikupljeni podaci i činjenice poslovna su tajna.

Povreda odredbi tajnosti teška je povreda obveza iz radnog odnosa.

VIII RADNO VRIJEME

Članak 21.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno, ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme 40 sati tjedno.

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

Puno radno vrijeme radnika traje 8 sati dnevno.

Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pet radnih dana, dok su Pravilnikom o organizaciji društva Vjesnik d.d. (Prilog 3) obuhvaćeni radnici čije se radno vrijeme raspoređuje u šest radnih dana.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu utvrdit će se posebnom odlukom Poslodavca za radna mjesta na koja se odnosi.

Članak 22.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

O hitnom prekovremenom radu radnika obavještava neposredni rukovoditelj najkasnije jedan dan unaprijed.

U slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene iznenadno odsutnog radnika u procesu rada ili drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 23.

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.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog ovim Pravilnikom, ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno sukladno Zakonu o radu.

IX ODMORI I DOPUSTI

Članak 24.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Članak 25.

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

Članak 26.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora u sljedećem tjednu.

Članak 27.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset pet radnih dana.

Trajanje godišnjeg odmora duže od zakonskog minimuma određuje se primjenom sljedećih kriterija:

I	prema ukupnom radnom stažu radnika za svake tri godine radnog staža radnik ima pravo na	1 dan
II	prema zdravstvenom stanju radnika invalidi rada i invalidi rata	2 dana
III	prema stručnoj spremi radnici VI stupnja stručne spreme	1 dan
	radnici VII/I stupnja stručne spreme	2 dana
	radnici VII/II stupnja stručne spreme	3 dana
	radnici VIII stupnja stručne spreme	4 dana

Članak 28.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac uzimajući u obzir potrebe organizacije rada.

Radnik mora do 31. svibnja tekuće godine dobiti potvrdu o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Subota se ne računava u dane godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

Članak 29.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust, do sedam radnih dana u godini, za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka	3 dana
- rođenje djeteta	2 dana
- smrt člana uže obitelji supružnici, roditelji, djeca	4 dana
- ostali članovi uže obitelji	1 dan
- teške bolesti člana uže obitelji supružnici, roditelji, djeca	2 dana
- teške bolesti ostali članovi obitelji	1 dan
- dobrovoljno darivanje krvi	1 dan
- selidbe	1 dan

Članak 30.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja te obrazovanja, prema stvarnom trajanju ispita, ukoliko je školovanje potrebno na temelju članka 14. stavka 3. ovog Pravilnika.

Članak 31.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

X NOĆNI RAD

Članak 32.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

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

XI PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 33.

Plaće, dodaci na plaću, naknada plaće i ostala materijalna prava radnika uređena su Pravilnikom o plaćama.

XII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 34.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 35.

Dostavljanje pismena, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje obavljeno.

Članak 36.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

XIII RADNE OBVEZE RADNIKA

Članak 37.

Pored radnih obveza utvrđenih Zakonom o radu radnik ima sljedeće radne obveze:

1. da savjesno i uredno izvršava poslove koji su mu povjereni,
2. da se prema svom radu odnosi odgovorno,
3. da čuva imovinu Društva,
4. da razvija i unapređuje ugled poslodavca,
5. da se pridržava mjera zaštite na radu,
6. da se pridržava mjera protupožarne zaštite,
7. da čuva poslovnu tajnu,
8. da se stručno osposobljava i usavršava,
9. da pruža pomoć drugim radnicima, a naročito da prenosi svoje znanje na mlađe radnike,
10. da se pridržava uputa o primjeni kartica sigurnosnog sustava za evidenciju rada pri ulasku i izlasku iz prostorija Društva.
11. da dolazi na vrijeme na posao i da ne napušta posao unutar propisanog radnog vremena,
12. da radi duže od punog radnog vremena u propisanim slučajevima,
13. da odmah, a najkasnije do završetka radnog vremena obavijesti poslodavca ako iz bilo kojeg razloga izostane s posla, ukoliko mu to objektivne okolnosti omogućavaju,
14. da ne dolazi na rad u pijanom stanju ili uzima alkohol ili drugo narkotično sredstvo za vrijeme rada,
15. da ne izaziva tuču i svađu i da ne sudjeluje u njima,
16. da se ponaša u skladu s pravilima morala i pristojnosti.

Zbog kršenja radnih obveza navedenih pod točkama 3.,5.,6.,7.,11.,13.,14. i 15. ovoga članka poslodavac može radniku izvanredno otkazati ugovor o radu, a zbog kršenja radnih obveza iz točke 1., 2., 4., 8., 9., 10., 12. i 16. ovoga članka poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 38.

Svako otuđenje imovine i proizvoda kao i njihovo neovlašteno posjedovanje smatrat će se težom povredom radne obveze koja može biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 39.

Poslodavac može, kada to interesi društva zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz prostorija Društva radi sprečavanja otuđenja imovine Društva.

XIV ODGOVORNOST ZA ŠTETU IZ RADNOG ODNOSA

Članak 40.

Odgovornost radnika za štetu koju uzrokuje Društvu na radu ili u svezi s radom kao i visinu štete utvrđuje Uprava Društva za svaki pojedini slučaj.

Štetnim radnjama osobito se smatraju radnje suprotne navedenim točkama iz članka 37. ovoga Pravilnika te se za svaku štetnu radnju utvrđuje paušalni iznos naknade štete do 1.000,00 kn (tisuću kuna).

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

Odlukom Uprave iznos naknade štete se može i umanjiti ovisno o slučaju.

Ako radnik namjerno ili iz krajnje nepažnje učini radnju na osnovu koje je protiv Poslodavca podignuta tužba te ako Poslodavac izgubi sudski spor ili ako je očigledno da spor ne može dobiti te Poslodavac sklopi nagodbu s tužiteljem, utvrđuje se da je nastala šteta u visini novčanog iznosa kojeg je Poslodavac morao platiti tužitelju kojeg je radnik dužan naknaditi poslodavcu u punom iznosu ili postotku kojeg odredi Uprava Društva.

XV PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 41.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 42.

Otkaz može biti redoviti i izvanredan.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

Članak 43.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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

Članak 44.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

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

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XVI ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 45.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu ili Kolektivnim ugovorom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 46.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnim pločama. Pravilnik se objavljuje na način propisan Pravilnikom o načinu objave Pravilnika o radu.

Članak 47.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu od 03.02.2009., Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o radu od 19.02.2010., Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o radu od 12.07.2010., i Pravilnik o izmjenama i dopunama pravilnika o radu od 21.11.2011. godine.

Članak 48.

Ovaj Pravilnik je objavljen dana 02. listopada 2012. godine, te stupa na snagu 10. listopada 2012. godine.

Vjesnik d.d.
predsjednik Uprave
Zlatko Šoštarić

