

Na temelju članka 21. Statuta Energetskog instituta Hrvoje Požar, a u svezi s člankom 10. Pravilnika o radu, Ravnatelj Energetskog instituta Hrvoje Požar, donosi

ETIČKI KODEKS

PREAMBULA

Ovaj Etički kodeks određuje etičnost kao skup načela, prava i obveza kojima se uređuju osobni i poslovni odnosi između radnika Energetskog instituta Hrvoje Požar (u daljnjem tekstu: Institut), odnos radnika prema drugim pojedincima i sudionicima u izvršavanju poslova Instituta, te prema stručnoj i široj javnosti. Odredbe Etičkog kodeksa ni na koji način ne ograničavaju ljudske, profesionalne, intelektualne i akademske slobode radnika Instituta, nego utvrđuju minimalne standarde profesionalnih i osobnih odnosa temeljenih na odgovornosti i poštenju.

TEMELJNA NAČELA

Članak 1.

Institut u svome djelovanju njeguje i promiče načela znanstvene i stručne izvrsnosti, poštenja, nepovredivosti ljudskog dostojanstva, uzajamnog uvažavanja, osobne odgovornosti i odgovornosti ustanove.

Radnici Instituta trebaju čuvati ugled i dostojanstvo svoje profesije i Instituta, te se, u izvršavanju svojih zadaća, odgovorno i u skladu s najvišim etičkim standardima, odnositi prema poslovnim partnerima Instituta, kao i ostalim članovima znanstvene i stručne zajednice i javnosti.

Članak 2.

Odredbe Etičkog kodeksa primjenjuju se i na osobe koje nisu radnici Instituta, ali kao vanjski suradnici sudjeluju u radu i djelovanju Instituta.

ODNOS UNUTAR INSTITUTA I PREMA JAVNOSTI

Članak 3.

Radnici Instituta dužni su u svom znanstvenom i stručnom radu, u ispunjavanju svih preuzetih obveza prema Institutu kao poslodavcu, partnerima Instituta, odnosno naručiteljima i/ili korisnicima usluga Instituta i javnosti, te u međusobnom ophođenju ponašati se odgovorno, pošteno, savjesno i vjerodostojno, pridržavajući se najviših etičkih standarda.

Svaki radnik dužan je poznavati i dosljedno primjenjivati odredbe zakonskih propisa koji se odnose na njegov djelokrug rada, te Statut i druge normative akte Instituta, biti predan ciljevima Instituta i poštivati standarde kvalitete rada.

U ispunjavanju svih svojih obveza prema Institutu, partnerima Instituta, odnosno naručiteljima i/ili korisnicima usluga Instituta i prema javnosti, radnici su dužni izbjeći financijski i vlasnički sukob interesa i sukob interesa spram Instituta.

U svim javnim istupima od radnika Instituta očekuje se da ne narušavaju ugled Instituta te da ne dovode javnost u zabludu predstavljanjem vlastitih stajališta kao službenih stajališta Instituta.

ODNOS PREMA KOLEGAMA I SURADNICIMA

Članak 4.

Radnici Instituta dužni su poštovati i štiti osobni i profesionalni integritet svojih kolega i suradnika i odnositi se prema njima bez predrasuda, ne diskriminirajući ih po bilo kojoj osnovi.

Nedopustivo je spolno ili bilo koje drugo uznemiravanje izravnim ili neizravnim uvjetovanjem u prisilom na drugu osobu koja je odbila ili prijavila takvu vrstu ponašanja.

Neprihvatljivo je i zanemarivanje prijava spolnoga uznemiravanja u smislu odgađanja ili neistraživanja prijavljenoga spolnog uznemiravanja.

Mentorski odnos mora počivati na uzajamnom uvažavanju i poštovanju intelektualnog vlasništva i drugih prava ostvarenih tijekom pripravničkog staža u okviru tog odnosa, bez iskorištavanja nadređenosti mentorskog položaja.

ODNOS PREMA ZNANSTVENOM I STRUČNOM RADU

Članak 5.

Znanstveni i stručni rad radnika Instituta provodi se u skladu s najvišim etičkim standardima, u skladu s međunarodno prihvaćenim standardima znanstveno-istraživačke odgovornosti, te u skladu s najvišim standardima znanstvene čestitosti i kolegijalnosti, kojima se predmnijeva:

1. da su radnici Instituta kompetentni u području svoga rada i da se znanstvena istraživanja i stručni rad, te objavljivanje rezultata znanstvenih istraživanja i rezultata stručnog rada, provode u skladu s najvišim etičkim i znanstvenim standardima;
2. da se međusobni odnosi radnika Instituta temelje na uzajamnom poštovanju, povjerenju, suradnji i razmjeni mišljenja i informacija o svim stručnim i znanstvenim pitanjima, te da svi radnici imaju pravo na jednak pristup relevantnim informacijama i uporabi opreme i materijala za svoj rad;
3. da se svi sudionici istraživanja i stručnog rada, u najvećoj mogućoj mjeri, unaprijed upoznaju sa svrhom i ciljevima istraživanja i stručnog rada, načinom pohrane i čuvanja

- podataka, očekivanom uporabom podataka, te mogućim koristima i štetama, ili neugodnostima koje bi sudionici mogli imati u vrijeme istraživanja, ili nakon njega;
4. da se u najvećoj mogućoj mjeri, osim kada to okolnosti i metodologija istraživanja i stručnog rada opravdano ne dopuštaju, teži osigurati usmeni ili pisani pristanak svih sudionika istraživanja i stručnog rada, uključujući osobe koje su u posjedu traženih podataka, ili im omogućuju pristup, ili imaju druge interese koje bi istraživanje moglo ugroziti;
 5. da se istraživanjem i stručnim radom ne narušavaju sigurnost i dostojanstvo sudionika istraživanja i radnika, a da se tajnost i anonimnost podataka o njima osiguraju u skladu sa stavom i procjenom radnika ili sudionika istraživanja, te da se nastoji preduhitriti svaka moguća zloraba podataka proizašlih iz istraživanja i stručnog rada;
 6. da svi sudionici istraživanja i stručnog rada pristanu na uporabu uređaja za snimanje slike i/ili tona, da radnici prije snimanja razgovora svim sudionicima istraživanja i stručnog rada detaljno pojašne njihovo pravo na reviziju ili povlačenje dijela izjave ili izjave u cjelini i pravo tražiti da ne budu snimani;
 7. da se odustane od istraživanja i stručnog rada u slučaju da se njegova provedba, unatoč svim mjerama koje su se poduzele da se to spriječi, kosi s etičkim obvezama radnika, te da se omogući odustajanje bilo kojeg od sudionika istraživanja ili radnika;
 8. da se građa koja se prikupila istraživanjima i stručnim radom pohranjuje, čuva, obrađuje i koristi tako da se spriječi gubitak i uništenje građe, kao i pristup nepozvanih, razotkrivanje povjerljivih i tajnih podataka ili moguće zlorabe najmanje tijekom 10 godina od završetka istraživanja i stručnog rada;
 9. da je sva obrada podataka proizašlih iz istraživanja i stručnog rada vjerodostojna i u skladu sa znanstvenom metodologijom, i da objavljeni rezultati istraživanja i stručnog rada i interpretacija građe ni u najmanjoj mjeri ne sadrže izmišljene, krivotvorene ili plagirane podatke, ideje, postupke ili navode;
 10. da su autori i koautori objavljenih znanstvenih djela i stručnog rada sposobni braniti njihov intelektualni sadržaj, te da su sudjelovali u razvoju ideje i/ili izradi koncepcije i/ili metodologije istraživanja; u prikupljanju i/ili obradi i/ili interpretaciji podataka; te u pisanju i/ili reviziji teksta znanstvenog djela ili stručnog rada;
 11. da se u objavljenim znanstvenim djelima i proizvodima stručnog rada (studije, izvještaji, mišljenja i sl.) na odgovarajući način navode svi izvori podataka koje su prikupile, interpretirale i objavile druge osobe, skupine ili ustanove, te da se spominje sudjelovanje u istraživanju i stručnom radu osoba koje su mu značajnije pridonijele, a nisu autori znanstvenoga djela i proizvoda stručnog rada;
 12. da se u skladu s dobrom praksom autorstvo znanstvenog djela i stručnog rada ne poklanja, da se ne navodi autorstvo osobe koja za to nije dala svoj pristanak, niti da se iz popisa autora isključi osoba koja ispunjava uvjete koautorstva;
 13. da se jedan znanstveni rad ili proizvod stručnog rada ne publicira više no jednom (osim uz izričito odobrenje redakcije publikacije, odnosno naručitelja i uz naznaku publikacije u kojoj je prvobitno publiciran), da se rukopis znanstvenoga rada ne šalje istodobno na recenziju ili objavljivanje u više od jedne znanstvene publikacije, da se o stanju vlastitih radova („u tisku“ ili „prihvaćen za objavljivanje“) ne izvještava iskrivljeno i neistinito, te da se izvori i literatura u znanstvenome djelu i stručnom radu ne navode namjerno krivo ili naklonjeno;
 14. da se sav stručni i znanstveni rad obavlja u skladu s najvišim ekološkim normama, sukladno propisima Republike Hrvatske.

Razlike u mišljenju i ispričiva zabluda radnika ne smatraju se povredom etičkih standarda i standarda znanstvene čestitosti.

SUKOB INTERESA

Članak 6.

Sukob interesa je situacija u kojoj osobni interes radnika utječe ili može utjecati na djelotvornost ili kvalitetu njegovog rada u Institutu.

Nužno je da se svaki sukob interesa podnese na uvid i procjenu u Institutu, da bi se te pojave mogle, u razumnoj mjeri, izbjeći i nadzirati.

Potrebno je izbjegavati zapošljavanje osoba za koje se, zbog rodbinskih ili drugih bliskih odnosa s osobama koje bi im bile izravno nadređene, može, u razumnoj mjeri, procijeniti postojanje sukoba interesa.

Članak 7.

Radnici su obvezni biti lojalni Institutu. Stoga, nije dopušteno sudjelovati u bilo kakvim aktivnostima koje dovode u pitanje lojalnost Institutu ili mogu dovesti do sukoba interesa te negativno utjecati na poslovanje ili ugled Instituta.

Radnici kao i članovi njihove uže obitelji, ne mogu obavljati i poduzimati sljedeće aktivnosti:

- imati ustanovu, obrt ili trgovačko društvo u vlasništvu, pretežitom vlasništvu i vlasničke udjele u društvu čiji je predmet poslovanja jednak ili sličan predmetu poslovanja Instituta i imati poslovne odnose s Institutom, bez suglasnosti Instituta,
- baviti se bilo kojim posredničkim funkcijama za trećega u poslovnim odnosima s Institutom.

U slučaju opravdane sumnje da postoje navedene okolnosti, radnici trebaju od Instituta zatražiti pisano odobrenje za obavljanje navedenih poslova.

DAROVI

Članak 8.

Darom u smislu ovog kodeksa smatra se: novac, stvari veće vrijednosti, prava i usluge dane bez naknade, koje primatelja dovode ili mogu dovesti u ovisnički odnos ili kod njega stvaraju obvezu prema darovatelju.

Primanje i davanje darova između poslovnih partnera nije dopušteno.

Iznimno je dopušteno primiti i zadržati dar poslovnog partnera u vrijednosti do 500,00 kuna, koji je darovan samoinicijativno i u skladu s dobrim poslovnim običajima.

Primanje i davanje darova među poslovnim partnerima, treba uvijek koristiti poboljšanju ugleda Instituta, uz poštovanje običaja poslovne sredine.

ZAPOŠLJAVANJE

Članak 9.

U postupku zapošljavanja ili odabira, kao i promicanja radnika, moraju se poštivati etička načela o zapošljavanju i promicanju radnika koja se trebaju temeljiti isključivo na stručnosti, zalaganju i rezultatima njihova rada.

Neprihvatljiv je nepotizam u zapošljavanju i promicanju radnika.

ODNOS PREMA ZAINTERESIRANOJ JAVNOSTI, LJUDSKA PRAVA, RAD NA SIGURAN NAČIN I ZAŠTITA OKOLIŠA

Članak 10.

Radnik je obvezan postupati profesionalno i nepristrano prema zainteresiranoj javnosti, u skladu s načelima ovog kodeksa.

Radnik postupa jednako prema svima, bez diskvalifikacije ili povlašćivanja po bilo kojoj osnovi.

S posebnom pažnjom radnik postupa prema osobama s invaliditetom ili drugim osobama s posebnim potrebama.

Ljudska prava radnika, odnos prema naručiteljima, poslovnim partnerima, medijima i javnosti i svim zainteresiranim skupinama, moraju se uspostavljati i održavati na visokoj etičkoj razini.

Radnici su obvezni u svom radu pridržavati se pravila rada na siguran način i pritom skrbiti za osobnu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje drugih radnika, ali i za sigurnost opreme koja im je dana za rad te voditi posebnu brigu o zaštiti okoliša.

Jednako tako, svatko u svom radu obvezan je brinuti o najmanjem mogućem štetnom utjecaju na okoliš.

ODNOS RADNIKA PREMA KORISNICIMA USLUGA I POSLOVNIM PARTNERIMA

Članak 11.

U odnosu prema naručiteljima, partnerima Instituta i korisnicima usluga općenito, radnik postupa profesionalno, nepristrano i pristojno. Radnik u obavljanju poslova primjenjuje stručno znanje na takav način da korisnicima usluga pomaže u ostvarivanju njihovih ciljeva, postupajući pritom u skladu s načelom zakonitosti i načelom stručnosti.

Radnik postupa jednako prema svim korisnicima usluga, bez diskriminacije ili pogodovanja po bilo kojoj osnovi.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA, ZAŠTITA RADNIKA OD DISKRIMINACIJE

Članak 12.

Institut, kao poslodavac, dužan je 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, prekvalifikaciji, a sukladno posebnim zakonima i ovom kodeksu.

Institut je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima i ovom kodeksu.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etičke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog 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, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizički neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Neprihvatljiva je diskriminacija bilo kojeg čovjeka, a radnici ne smiju biti diskriminirani po osnovama navedenim u stavku 4. ovog članka.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika iz ovog kodeksa analogno se primjenjuju i na postupak i mjere zaštite radnika od diskriminacije.

POVJERENSTVO ZA ETIKU

Članak 13.

Ravnatelj osniva Povjerenstvo za etiku, tijelo za rješavanje pritužbi po ovom kodeksu koje se sastoji od tri člana na mandat od četiri godine.

Povjerenstvo za etiku čini Predsjednik Znanstvenog vijeća, Službenik za zaštitu dostojanstva radnika i predstavnik radnika koji se bira iz redova radnika Instituta.

Članovi Povjerenstva za etiku između sebe biraju predsjednika.

Povjerenstvo za etiku je neovisno u svom radu i odlukama.

Povjerenstvo za etiku zaprima pritužbe radnika i drugih zainteresiranih pravnih i fizičkih osoba (u daljnjem tekstu zainteresiranih osoba) na neetično i moguće koruptivno postupanje radnika, provodi postupak zaštite dostojanstva radnika, odnosno zaštite radnika od diskriminacije, provodi postupak ispitivanja utemeljenosti i pritužbe, vodi evidenciju o zaprimljenim pritužbama, prati primjenu ovog kodeksa, promovira etičko ponašanje u međusobnim odnosima radnika i odnosima radnika prema poslovnim partnerima te daje savjete radnicima o etičnom ponašanju.

U postupku ispitivanja utemeljenosti pritužbe, Povjerenstvo za etiku samostalno izvodi dokaze, pribavlja pisane izjave radnika na koje se odnosi pritužba i izjave svjedoka i po potrebi izjave podnositelja pritužbe, traži pisana očitovanja od mjerodavnih organizacijskih jedinica te poduzima druge radnje potrebne za utvrđivanje činjeničnog stanja. O provedenom postupku ispitivanja utemeljenosti pritužbe, Povjerenstvo za etiku dužno je podnijeti pisano izvješće Ravnatelju.

Povjerenstvo za etiku dužno je provesti postupak ispitivanja utemeljenosti i anonimne pritužbe.

Institut je obvezan članovima Povjerenstva za etiku omogućiti obavljanje poslova iz ovog članka tijekom radnog vremena, potrebnu edukaciju, odnosno osigurati uvjete za nesmetani rad i djelovanje.

Podaci o članovima Povjerenstva za etiku i e-mail adresa Povjerenstva za etiku mora biti istaknuta na e-oglasnoj ploči Instituta, te objavljena na internetskoj stranici Instituta.

POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 14.

Povjerenstvo za etiku dužno je što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od zaprimljene pritužbe radnika, ispitati pritužbe i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako se utvrdi da ono postoji.

Pritužba se podnosi bilo kojem članu Povjerenstva za etiku pisanim putem.

Povjerenstvo će provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, te u postupku povodom pisane pritužbe, može, ako utvrdi da je potrebno, saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu koja je u pritužbi navedena kao uznemiravatelj, može obaviti suočenje, očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 15.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Povjerenstvo za etiku će sastaviti zapisnik. Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja podnositelja pritužbe, svjedoka i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju suočenja. Zapisnik potpisuju sve nazočne osobe.

U zapisniku će se posebno navesti da je Povjerenstvo za etiku nazočne upozorilo da su svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da su upozoreni na posljedice odavanja tajne.

U slučaju obavljanja očevida ili prikupljanja drugih dokaza Povjerenstvo za etiku će sastaviti službenu bilješku, te će istu potpisati.

Članak 16.

Nakon provedenog postupka Povjerenstvo za etiku će donijeti odluku u pisanom obliku, u kojoj će utvrditi da postoji, odnosno da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, s prijedlogom mjera.

U slučaju da je utvrđeno postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, povjerenstvo će u odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan, te će predložiti ravnatelju Instituta da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (npr. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, te u težem slučaju redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu). Povjerenstvo može predložiti i poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju, a radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju da je utvrđeno nepostojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, Povjerenstvo će odbiti pritužbu podnositelja iste.

Članak 17.

Ravnatelj će, na temelju provedenog postupka i odluke Povjerenstva za etiku s prijedlogom mjera za zaštitu dostojanstva, poduzeti mjere koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala, izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako Institut, kao poslodavac, u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Institut zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Institutu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Institut u roku od osam dana od dana prekida rada. Obavijest se dostavlja Ravnatelju u pisanom obliku s potpisom radnika.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koju bi ostvario da je radio.

ODGOVORNOST INSTITUTA

Članak 18.

Institut promiče standarde izvrsnosti, autonomije i zakonitosti znanstveno-istraživačkog i stručnog rada. Institut je dužan svakom radniku omogućiti pravo na pristup relevantnim informacijama, poštujući važeće propise.

Institut će ustrajno i dosljedno skrbiti o tome pridržavaju li se radnici i drugi suradnici pravila propisanih ovim kodeksom.

ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA

Članak 19.

Svaki radnik se obvezuje da će sukladno propisima koji uređuju područje zaštite osobnih podataka, Uredbom (EU) 2016/697 europskog parlamenta i vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (dalje u tekstu: Opća uredba o zaštiti podataka) i Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka, čuvati povjerljivost svih osobnih podataka kojima ima ovlast i pravo pristupa a koji se nalaze kod poslodavca, te da će te osobne podatke koristiti isključivo u određenu svrhu.

Svaki radnik se obvezuje da osobne podatke kojima ima pravo i ovlast pristupa neće dostavljati/davati na korištenje niti na bilo koji drugi način učiniti dostupnim trećim neovlaštenim osobama, te se obvezuje da će povjerljivost istih osobnih podataka čuvati i nakon prestanka ovlasti pristupa osobnim podacima i prestanka radnog odnosa.

Svaki radnik se obvezuje raspolagati i obrađivati osobne podatke potrebne za obavljanje svojih radnih zadataka kod poslodavca u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka, a posebice pridržavati se načela obrade osobnih podataka iz članka 5. Opće uredbe o zaštiti podataka, obrađivati osobne podatke temeljem jedne od osnova iz članka 6. te Uredbe, provoditi odgovarajuće tehničke i organizacijske mjere prilikom obrade osobnih podataka i bez odgode izvijestiti poslodavca ukoliko sazna da je došlo do povrede osobnih podataka kojima raspolaže.

Svaki radnik je upoznat da bilo kakvo neovlašteno raspolaganje osobnim podacima kojima ima pravo pristupa u svojem radu predstavlja povredu radne obveze te predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu i naknadu štete.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 20.

Ovaj Etički kodeks stupa na snagu danom objave na e-oglasnoj ploči Instituta. Kodeks se objavljuje na internetskim stranicama Instituta.

Zagreb, 23. travanj 2021. godine

Ravnatelj

Dražen Jakšić