

DARUVARSKE TOPLICE

Specijalna bolnica za medicinsku rehabilitaciju

Julijev park 1

DARUVAR

P R A V I L N I K
O POSTUPKU I MJERAMA
ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Daruvar, studeni 2023. godine

Na temelju članka 134. Zakona o radu, u vezi s člankom 26. Zakona o radu (Narodne novine, broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, broj: 85/08 i 112/12), te na temelju članka 80. do 85. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (Narodne novine, broj: 56/22, 127/22, 128/23), i članka 28. i 52. Statuta Bolnice na 49 sjednici održanoj 30. studenog 2023. g. donijelo je

P R A V I L N I K

O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika Daruvarskih toplica Specijalna bolnica za medicinsku rehabilitaciju, (dalje u tekstu: Poslodavac) kojima se osiguravaju uvjeti rada u kojima radnici neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te se propisuju preventivne mjere kojima će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika.

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

Radnici se štite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze iz radnog odnosa.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (dalje u tekstu: pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Pojmovi koji se koriste u Pravilniku, a imaju rodni značaj, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika po osnovi rase ili etničke pripadnosti, 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.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova diskriminatornog ponašanja kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, nadređenih osoba i suradnika i drugih radnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, bračnog

ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 3.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- neopravdano i namjerno onemogućavanje radnicima da iznesu svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje radnika u govoru,
- obraćanje uz viku, prijetnju i vrijeđanje,
- uznemiravanje radnika putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi s radnim procesom i poslom koji radnik obavlja,
- ignoriranje radnika,
- fizička izolacija radnika,
- ne pozivanje radnika na zajedničke proslave u radnoj jedinici,
- neopravdano oduzimanje radniku sredstava potrebnih za obavljanje poslova,
- neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke,
- neopravdana zabrana komuniciranja s radnikom,
- verbalno napadanje, ismijavanje, ogovaranje, širenje neistina o radniku uopće i u vezi s njegovim privatnim životom,
- negativno komentiranje osobnih odlika radnika,
- imitiranje glasa, gesta i načina kretanja radnika,
- ponižavanje radnika pogrdnim i degradirajućim riječima,
- stalne neopravdane kritike i omalovažavanja rezultata rada radnika,
- ne davanje poslova i radnih zadataka radniku,
- onemogućavanje radnika da obavlja radne zadatke,
- davanje ponižavajućih radnih zadataka koji su ispod razine znanja i kvalifikacija radnika,
- određivanje neprimjerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,
- neopravdana prekidanja u radu,
- neopravdano prekomjerno nadziranje rada radnika,
- namjerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s radnim zadacima radnika,
- davanje radnih zadataka koji nisu u skladu s ugovorom o radu,
- neopravdano i namjerno isključivanje radnika iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja,
- neopravdane prijetnje otkazom ugovora o radu i pritisci kojima se radnika drži u stalnom strahu,
- namjerno izazivanje konflikata i stresa,
- ponižavajući i neprimjereni komentari i postupci spolne naravi,
- pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,
- navođenje na prihvaćanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade odnosno napredovanja, uz prijetnje ili ucjene i slično

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, članstvu i djelovanju u udrugama radnika ili poslodavca, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama.

Članak 5.

Prije početka rada Poslodavac upoznaje radnika s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju povrede dostojanstva te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava povreda dostojanstva.

Članak 6.

Poslodavac je dužan imenovati dvije osobe različitog spola, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba za koja predlaže imenovanje koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerljivi savjetnik) uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata.

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 3. ovog Pravilnika, radnik se može obratiti nadređenom voditelju, sindikalnom povjereniku ili Povjerljivom savjetniku.

Podaci o Povjerljivom savjetniku objavljuju se na intranet stranici Poslodavca, a uključuju ime i prezime, broj telefona i e-mail adresu.

Čelnik ustanove i sindikalni povjerenik dužni su o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti Povjerljivog savjetnika.

Članak 7.

Kad Poslodavac ili Povjerljivi savjetnik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužan je u roku od osam dana (8) od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Kada postupa po pritužbi, Povjerljivi savjetnik ima sve ovlasti ravnatelja glede ispitivanja pritužbe i provođenja dokaznog postupka.

U postupku ispitivanja pritužbe, Poslodavac ili Povjerljivi savjetnik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je povrijedila dostojanstvo radnika, utvrditi način i okolnosti povrede te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica. Poslodavac ili Povjerljivi savjetnik može saslušati odnosno ispitati navedene osobe odnosno zatražiti pisano očitovanje, obaviti sučeljavanje, a prema potrebi izvesti i druge dokaze, te o poduzetim radnjama sačiniti zapisnik.

Zapisnik potpisuju Poslodavac ili Povjerljivi savjetnik i radnik koji je podnio pritužbu te druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Članak 8.

Poslodavac ili Povjerljivi savjetnik odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako smatra da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom odrediti privremene mjere za njegovu zaštitu:

- oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada
- udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba
- oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

Privremene mjere se određuju za razdoblje do donošenja odluke o pritužbi.

Članak 9.

Ako Poslodavac odnosno Povjerljivi savjetnik u roku od osam (8) dana od primitka pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik kojem je povrijeđeno dostojanstvo ima pravo prekinuti rad dok mu

se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu, već ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koji bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 10.

Sve osobe koje rade kod Poslodavca, u bilo kojem svojstvu, dužne su surađivati s Povjerljivim savjetnikom, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Svi radnici i vanjski suradnici Poslodavca dužni su se u obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati i postupati na način kojim se ne vrijeđa dostojanstvo drugih radnika te su dužni spriječiti uznemiravanje i o istom obavijestiti Povjerljivog savjetnika.

Onemogućavanje Povjerljivog savjetnika u provođenju postupka u vezi s pritužbom, povreda je obveze iz radnog odnosa.

Članak 11.

Nakon provedenog postupka, Povjerljivi savjetnik će izraditi i dostaviti ravnatelju pisanu odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju iz stavka 1. točke 1. Povjerljivi savjetnik će u odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan, te predložiti ravnatelju da osobi, koja je podnositelja pritužbe uznemiravala, izrekne mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), odnosno poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

Ako ravnatelj utvrdi da je podnositelj pritužbe uznemiravan, ovisno o okolnostima slučaja može odlučiti da:

- osobu koja je uznemiravala radnika pisano upozori uz mogućnost otkaza ugovora o radu
- osobu koja je uznemiravala radnika rasporedi na drugo radno mjesto (sukladno važećim propisima)
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu.

Pisani otpisak akta o poduzetim mjerama iz prethodnog stavka sastavni je dio osobnog dosjea radnika.

U slučaju kada Povjerljivi savjetnik utvrdi da diskriminacija, uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje ne postoji, pritužba se odbacuje.

Članak 12.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost odgovoran je ravnatelj i Povjerljivi savjetnik koji je rješavao pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku po pritužbi.

Članak 13.

Odluku o pritužbi dostavlja se radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena.

Članak 14.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 15.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Bolnice.,

Predsjednik Upravnog vijeća
Vedran Nemec, struč.spec.oec.

KLASA:030-08/23-10

URBROJ: 510-06-23-444/2-10

Ovaj Pravilnik objavljen je oglasnoj ploči Daruvarskih toplica, Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju, Daruvar dana **08.01.2024.** godine, te je stupio na snagu dana **17.01.2024.** godine.

Ravnatelj
Ratko Vuković, univ.spec.oec