

Na temelju članka 134. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/2014, 127/17, 98/2019), članka 50. Statuta Doma zdravlja Splitsko-dalmatinske županije te odredaba Zakona o suzbijanju diskriminacije „Narodne novine“ broj 85/2008, 112/12), nakon provedenog savjetovanja sa Radničkim vijećem Doma zdravlja Splitsko-dalmatinske županije, Upravno vijeće Doma zdravlja Splitsko-dalmatinske županije na sjednici održanoj dana 20. srpnja 2021. godine, donijelo je:

PRAVILNIK
O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU
DOSTOJANSTVA I OD DISKRIMINACIJE RADNIKA
DOMA ZDRAVLJA SPLITSKO-DALMATINSKE ŽUPANIJE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika Doma zdravlja Splitsko-dalmatinske županije (u daljnjem tekstu: Dom zdravlja) kojima se osiguravaju uvjeti rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od strane nadređenih, suradnika, drugih radnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Članak 2.

Pojmovi koji se koriste u ovom 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 3.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Zabranjena je diskriminacija u smislu prethodnog stavka u odnosu na kriterije za odabir i uvjete zapošljavanja, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja prema potrebama poslodavca, dokvalifikacije, prekvalifikacije, uvjeta zaposlenja i rada, prava iz radnog odnosa te otkaza ugovora o radu.

Članak 4.

Diskriminacija predstavlja uznemiravanje što je svako neželjeno ponašanje prema radniku ako je uzrokovano zbog njegove rase, spola, boje kože, etičke pripadnosti, spolnog opredjeljenja, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog uvjerenja,

nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, političkog uvjerenja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća, a koje ima za cilj povredu dostojanstva radnika te uzrokuje neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminacija predstavlja i spolno uznemiravanje što 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.

Članak 5.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, odnosno diskriminaciju, iz članka 4. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- zastrašivanje radnika
- neprimjereni tjelesni kontakti i nedolični prijedlozi spolne, odnosno seksualne naravi
- fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem
- uznemirujući telefonski pozivi
- neprimjerene poruke upućene elektroničkom ili redovitom poštom
- upotreba nepriličnih izraza i naglašeno neprimjerenog tona u ophođenju
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radi kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj
- dodjeljivanje poslova štetnih za zdravlje
- ne dodjeljivanje posla kako bi se radnik osjećao beskorisno
- učestale, neobrazložene ili nerazmjerne kritike
- miješanje u privatnost radnika dosađivanjem upitima, nadziranjem ili praćenjem
- višekratno neosnovano prijavljivanje radnika etičkom povjerenstvu, povjereniku za zaštitu dostojanstva, ravnatelju.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje povreda je obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 6.

Ne smatra se niti se može smatrati uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem:

- vođenje postupka pred etičkim povjerenstvom
- organiziranje sastanaka s pojedinim radnikom od strane nadređenog radnika radi rješavanja spornih situacija koje se pojave u poslovanju koje ima za cilj prikupljanje potrebnih informacija za rješavanje problema i donošenje odluke te ukazivanje na

potrebu usklađenja ponašanja radnika sa internim aktima i uputama ovlaštenih osoba Doma zdravlja.

Članak 7.

Ravnatelj Doma zdravlja imenovat će osobu koja je osim njega ovlaštena primati i ispitati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika ili samo povjerenik).

Povjerenik se imenuje na vrijeme od četiri godine s mogućnošću ponovnog imenovanja nakon proteka tog roka. Ravnatelj može u svako doba opozvati povjerenika ako isti postupa protivno važećim propisima i internim aktima, odnosno krši odredbe ovog Pravilnika.

Povjerenik ima pravo u svako doba zatražiti od ravnatelja da ga opozove s funkcije povjerenika.

Ime i prezime te kontakt podaci povjerenika (broj telefona i adresa elektroničke pošte) bit će objavljeni na internetskoj stranici Doma zdravlja.

Članak 8.

Radnici su dužni pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne vrijeđa pravo na dostojanstvo drugih radnika te sprečavati uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti ravnatelja ili povjerenika.

Članak 9.

Svaki radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan, te da mu je povrijeđeno dostojanstvo, ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku uz navođenje okolnosti na koje se uznemiravanje odnosi i mora biti potpisana od strane podnositelja. Pritužba se može predati osobno na protokol ili se može poslati poštom kao preporučena pošiljka.

Na pismenu se obavezno mora naznačiti da je pismo namijenjeno povjereniku za zaštitu dostojanstva te da se radi o „povjerljivim podacima“, a radnik protokola dužan je sve informacije, uključujući i ime podnositelja zahtjeva, tretirati kao službenu odnosno poslovnu tajnu.

Članak 10.

Radnik protokola dužan je dostaviti zaprimljenu pritužbu povjereniku za zaštitu dostojanstva odmah po njezinu zaprimanju.

Povjerenik je o primljenoj pritužbi dužan obavijestiti ravnatelja.

Članak 11.

Tijekom dokaznog postupka Povjerenik može poduzeti slijedeće radnje:
-saslušati podnositelja pritužbe, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala podnositelja pritužbe i svjedoke

-obaviti suočjenje između podnositelja pritužbe i osobe za koju prijavljeni tvrdi da ga je uznemiravala

-zatražiti od stručnih službi uvid u dokumentaciju

-provesti i druge dokaze koje prema okolnostima slučaja smatra svrsishodnim za utvrđivanje relevantnih činjenica (uključujući način, okolnosti, trajanje i težinu uznemiravanja) i zaključka o osnovanosti ili neosnovanosti pritužbe.

Tijekom poduzimanja navedenih radnji povjerenik je dužan štiti dostojanstvo svake osobe koja je uključena u dokazni postupak, a postupak mora provesti na način da se u najvećoj mogućoj mjeri zaštite interesi uključenih osoba i Doma zdravlja. Povjerenik nije ovlašten snimati razgovore s ispitanim osobama niti dopustiti radniku da snima razgovor niti je ovlašten dopustiti da razgovoru prisustvuje osoba koja za to nije ovlaštena.

Povjerenik je dužan saslušati osobu za koju radnik tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala i omogućiti joj da iznese svoje očitovanje uz omogućavanje uvida u pritužbu.

O zaprimljenoj pritužbi i svim poduzetim radnjama u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja povjerenik je dužan sastaviti zapisnik. Svaka osoba koja je saslušana tijekom postupka dužna je potpisati svoju izjavu na zapisnik. U zapisniku se mora jasno naznačiti kad je radnja poduzeta i tko je sve prisustvovao provođenju radnje. Zapisnik potpisuje povjerenik i osobe koje su prisustvovala saslušanju.

Članak 12.

Svi radnici Doma zdravlja dužni su u potpunosti surađivati s povjerenikom, odazvati se svakom njegovom pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak i druge relevantne spoznaje važne za utvrđivanje činjenica u dokaznom postupku.

Postupanje protivno obvezi iz prethodnog stavka ovog članka te svako drugo onemogućavanje povjerenika u postupanju utvrđivanja činjenica predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 13.

Svi podatci koji se utvrde tijekom postupka zaštite dostojanstva radnika predstavljaju poslovnu tajnu te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnim trećim osobama. Ravnatelj Doma zdravlja ne smatra se trećom osobom te ima pravo uvida u svu dokumentaciju i sve činjenice vezane za provođenje postupka zaštite dostojanstva, osim u slučaju kada je pritužba podnesena protiv ravnatelja. Podatci koji se utvrde tijekom postupka zaštite dostojanstva radnika mogu se iznositi trećim osobama samo ako ih je potrebno iznijeti kao dokaz u sudskom postupku.

Povjerenik je na početku provođenja postupka dužan na činjenice iz prethodnog stavka ovog članka upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku zaštite dostojanstva radnika. Napomena o tome da je povjerenik sve nazočne upozorio da

su svi podatci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva poslovna tajna mora biti navedena u zapisniku.

Povreda tajnosti podataka iz prethodnih stavaka ovog članka predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 14.

Ako smatra potrebnim, povjerenik će tijekom ispitivanja pritužbe predložiti ravnatelju mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe trebale spriječiti daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba zbog zaštite dostojanstva i zaštite od diskriminacije podnesena (u daljnjem tekstu: privremene mjere).

Privremene mjere zaštite dostojanstva i zaštite od diskriminacije iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

- oslobađanje podnositelja pritužbe obveze rada
- oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova zbog kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio
- privremeno raspoređivanje na druge poslove radnika protiv kojeg je pritužba podnesena ili njegovo udaljenje s rada
- određivanje drugačijeg razmještaja radnika u poslovnim prostorijama
- određivanje drugačijeg rasporeda radnog vremena određenih radnika ako to posao omogućuje
- druge primjerene mjere.

O određivanju privremene mjere odluku donosi ravnatelj te o njoj obavještava neposredno voditelja osobe kojoj je takva mjera određena.

Privremene mjere traju do dovršetka postupka rješavanja pritužbe.

U slučaju oslobađanja od obveze rada ili oslobađanja od obveze obavljanja poslova zbog kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, podnositelj pritužbe ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, bez uvećanja za rad u smjenskom radu. Za vrijeme privremenog raspoređivanja na druge poslove, radnik protiv kojeg je pritužba podnesena ima pravo na plaću poslova radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, a za vrijeme udaljenja s rada ima pravo na naknadu plaće u visini polovine plaće poslova radnog mjesta s kojega je udaljen.

Članak 15.

Na kraju dokaznog postupka povjerenik je dužan izraditi pisani izvještaj u kojem će iznijeti svoj zaključak:

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

Ako povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, predložit će ravnatelju da prema osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala poduzme određene mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Povjerenik je dužan pisani izvještaj s cjelokupnim materijalom prikupljenim tijekom dokaznog postupka i prijedlogom za poduzimanje određenih mjera dostaviti ravnatelju Doma zdravlja najkasnije u roku od šest (6) dana od dana zaprimanja pritužbe.

Odluku o pritužbi donosi ravnatelj Doma zdravlja, najkasnije u roku od osam (8) dana od dana zaprimanja pritužbe. Prilikom donošenja odluke i odlučivanja o mjerama koje će poduzeti, ravnatelj nije vezan zaključkom ili prijedlogom povjerenika.

Članak 16.

Ako ravnatelj utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, temeljem mišljenja povjerenika donosi odluku koju će mjeru radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poduzeti te koju će mjeru izreći radniku protiv kojeg je podnesena pritužba.

Ovisno o težini uznemiravanja ravnatelj Doma zdravlja može poduzeti neku od slijedećih mjera:

a) ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika koje se nije ponavljalo i može se pretpostaviti da se više neće ponavljati:

- usmeno upozorenje

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa zabranom daljnjeg uznemiravanja i ukazivanja na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede obveze iz radnog odnosa

b) ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika:

-raspoređivanje sudionika događaja kojim će se onemogućiti njihov neposredan doticaj

- redoviti otkaz Ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora ili

-izvanredni otkaz Ugovora o radu.

U slučaju da se radi o težem obliku uznemiravanja ili o ponovljenom uznemiravanju osobi za koju je utvrđeno da je uznemiravala radnika može se otkazati postojeći ugovor o radu uz ponudu sklapanja ugovora o radu za drugo radno mjesto ako takvo mjesto postoji, a sve kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje istog radnika. Prema okolnosti slučaja ravnatelj Doma zdravlja može odlučiti da se takvoj osobi odmah izvanredno otkáže Ugovor o radu bez sklapanja ugovora o radu za novo radno mjesto.

Ako ravnatelj Doma zdravlja utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 17.

Odluka o pritužbi dostavlja se podnositelju pritužbe, radniku protiv kojeg je pritužba podnesena, povjereniku koji je postupao po pritužbi i osobi nadležnoj za vođenje kadrovske evidencije.

Članka 18.

Ako povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od osobe s kojom dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja je radnik kod poslodavca koji je u poslovnom odnosu sa Domom zdravlja po osnovi poslovne ili druge vrste suradnje, povjerenik može predložiti ravnatelju poduzimanje slijedećih mjera:

- upućivanje pisanog upozorenja osobi da će u slučaju ponovnog uznemiravanja radnika Doma zdravlja, Dom zdravlja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu svog radnika, uključujući i prekid poslovne suradnje s tom osobom
- slanje obavijesti poslodavcu te osobe kojom ga se obavještava o uznemiravanju te se od njega zahtijeva da poduzme odgovarajuće mjere prema svom radniku
- trajno oslobađanje radnika obveze obavljanja poslova prilikom kojih dolazi u doticaj s tom osobom
- donošenje odluke o otkazu ugovora na temelju kojeg osoba protiv koje je podnesena pritužba surađuje s Domom zdravlja (ugovor o djelu, ugovor o poslovnoj suradnji, autorski ugovor i sl.).

Članak 19.

U slučaju podnošenja pritužbe protiv ravnatelja Doma zdravlja, o tome postoji li uznemiravanje te o poduzimanju mjera protiv ravnatelja odlučuje Upravno vijeće.

Ravnatelj je nakon pisanog izvještaja povjerenika dužan predložiti Upravnom vijeću stavljanje pritužbe na dnevni red prve slijedeće redovne sjednice Upravnog vijeća.

U slučaju da se utvrdi da je ravnatelj Doma zdravlja uznemiravao podnositelja pritužbe, Upravno vijeće pokreće postupak propisan Statutom i važećim propisima.

Članak 20.

Ako povjerenik u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, diskriminacije, odnosno ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, podnositelj pritužbe 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. Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koju bi ostvario da je radio bez uvećanja za rad u smjenskom radu.

Radnik koji namjerava prekinuti rad zbog navedenih okolnosti dužan je o svojoj namjeri obavijestiti Dom zdravlja.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Dom zdravlja će od njega zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće.

Članak 21.

Ovaj Pravilnik objavit će se na internetskim stranicama Doma zdravlja dana 22. srpnja 2021. godine, a stupa na snagu osmog (8) dana od dana objave.

Predsjednica Upravnog vijeća:



Diana Luetić, dipl.iur.

KLASA:003-06/21-01/79-1

URBROJ:2181-149-01-21-01