

Temeljem članka 21. Statuta Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice, a u skladu sa člankom 134. Zakona o radu (NN 93/14,127/17, 98/19), u skladu s odredbama Pravilnika o radu Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice te Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08 i 112/12), a nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem Bolnice, ravnatelj Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice, dana 11.05. 2022. godine donosi

PRAVILNIK
O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA
SPECIJALNE BOLNICE ZA MEDICINSKU REHABILITACIJU VARAŽDINSKE TOPLICE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice (u daljnjem 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 iz st.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 (u nastavku 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 neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom ili etničkom pripadnošću ili bojom 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, a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah, neprijateljsko 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, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 3.

Ponašanja koja mogu uzrokovati diskriminaciju, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- zastrašivanje radnika
- degradiranje radnika
- neprimjereni tjelesni kontakti spolne i druge naravi
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
- uznemirujući telefonski pozivi, elektornička pošta (e-mail), sms ili mms poruke, pisma, dopisi i sl.
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju
- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome te miješanje u privatnost radnika
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radi kojih je sklopljen Ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih poslova
- postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti
- isključenje i socijalna izolacija
- sva druga ponašanja, zahtjevi, odnosno radnje koje kod radnika mogu uzrokovati opravdanu sumnju da je riječ o ponašanjima koja vrijeđaju njegovo pravo na dostojanstvo.

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, usklađivanju profesionalnog i privatnog života te trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.

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 osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).

Povjerenik pored pomaganja ravnatelju u postupku zaštite dostojanstva radnika, prima i rješava pritužbe u slučaju odsutnosti ili spriječenosti ravnatelja.

Članak 7.

Kada pritužbu rješava Povjerenik, isti ima sve ovlasti ravnatelja glede ispitivanja pritužbe i provođenja dokaznog postupka.

Kad ravnatelj ili Povjerenik 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.

U postupku ispitivanja pritužbe, Povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je povrijedila dostojanstvo radnika, utvrditi način i okolnosti povrede te izvesti druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica. Ravnatelj odnosno Povjerenik može saslušati, odnosno ispitati navedene osobe, obaviti sučeljavanje, a prema potrebi izvesti i druge dokaze, te o svakoj radnji sačiniti zapisnik.

O postupku ispitivanja pritužbe Povjerenik će sastaviti zapisnik koji potpisuju Povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, te druge osobe koje su sudjelovale u postupku i zapisničar.

Članak 8.

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

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

Privremene mjere se utvrđuju za razdoblje do završetka rješavanja pritužbe.

Članak 9.

Ako Poslodavac ili Povjerenik 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 ili Povjerenik zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu ili Povjereniku, već ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca ili Povjerenika 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 Povjerenikom, odazvati se njegovu 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 Povjerenika.

Članak 11.

Nakon provedenog postupka, Povjerenik će izraditi i dostaviti ravnatelju svoju pisanu odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju iz stavka 1.točke 1. Povjerenik će u svojoj 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 postupku propisanom Zakonom o radu)
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu.

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

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

Članak 12.

Sve osobe koje rade kod Poslodavca, u bilo kojem svojstvu, dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika. Onemogućavanje Povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom, povreda je obveze iz radnog odnosa.

Članak 13.

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

Članak 14.

Odluku o pritužbi Povjerenik dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena te ravnatelju.

Članak 15.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana (8) od dana objave na oglasnoj ploči Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice.

Ravnatelj
Varaždinske
Toplice
Denis Kovačić, dr.med.spec.
6

Ur.broj: 01-691/1-2022

Varaždinske Toplice, 11.05. 2022.

Potvrđuje se da je Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Varaždinske Toplice dana 11.05. 2022. godine, te je stupio na snagu dana 19.05. 2022. godine.

Ravnatelj
Varaždinske
Toplice
Denis Kovačić, dr.med.spec.

