

PRAVILNIK O MJERAMA I POSTUPKU ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I
ZAŠTITU RADNIKA OD DISKRIMINACIJE



HRVATSKI ZAVOD ZA JAVNO ZDRAVSTVO

Zagreb, srpanj 2023.

Na temelju članka 134. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), članka 14. i 61. Statuta Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo te članka 28. Pravilnika o radu Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo Upravno vijeće Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo na sjednici održanoj dana 19. srpnja 2023. donosi sljedeći

PRAVILNIK O MJERAMA I POSTUPKU ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITU RADNIKA OD DISKRIMINACIJE

Članak 1.

Pravilnikom o mjerama i postupku za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu radnika od diskriminacije (u daljnjem tekstu: Pravilnik) propisuju se mjere i postupak za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo (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 mjere kojima će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika.

Donošenjem i primjenom ovog Pravilnika poslodavac osigurava uvjete rada i radno okruženje lišeno ponašanja navedenih u prethodnom stavku ovog članka Pravilnika.

Radnici se štite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih osoba, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj u radu ili u vezi s radom kod poslodavca.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Diskriminacija je zabranjena u svim pojavnim oblicima, kao i poticanje na diskriminaciju.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika po osnovi 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje radnika u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju jedne ili više osnova za diskriminaciju iz stavka 2. ovog članka Pravilnika.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija na području rada, uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, članstvu i djelovanju u udrugama radnika ili poslodavaca, usklađivanju poslovnog i privatnog života te na području prava trudnica, roditelja, posvojitelja i skrbnika iz radnog odnosa.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano jednom ili više zabranjenih osnova nabrojanih u stavku 2. ovog članka Pravilnika kojim se radnika stavlja ili je bio stavljen ili bi mogao biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugog radnika u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti radnike u nepovoljniji položaj po jednoj ili više osnova iz stavka 2. ovog članka Pravilnika, u odnosu na druge radnike u usporedivoj situaciji, osim ukoliko se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Poticanje na diskriminaciju smatra se diskriminacijom.

Članak 3.

Zabranjeno je svako uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano jednom ili više zabranjenih osnova nabrojanih u članku 2. stavku 2. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 4.

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

1. zastrašivanje radnika
2. degradiranje radnika
3. neprimjereni tjelesni kontakti spolne i druge naravi
4. neprimjereni prijedlozi spolne i druge naravi
5. uznemirujući telefonski pozivi, elektronička pošta, poruke, pisma, dopisi i slično
6. upotreba uvredljivih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju s drugim radnicima
7. zahtjevi za obavljanjem poslova s isključivom namjerom stavljanja radnika u ponižavajući položaj
8. sva druga ponašanja, zahtjevi i radnje koje kod radnika mogu uzrokovati opravdanu sumnju da je riječ o ponašanjima koja vrijeđaju njegovo pravo na jednako postupanje i dostojanstvo.

Diskriminacijom se smatra i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada.

Diskriminacijom se smatra i segregacija, odnosno prisilno i sustavno razdvajanje radnika po nekoj od osnova iz članka 2. stavka 2. ovog Pravilnika.

Članak 5.

Ravnatelj je obvezan, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba za koje predlaže imenovanje, imenovati 2 osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerljive osobe).

Povjerljive osobe su u pravilu radnici poslodavca, a mogu se imenovati i osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Ravnatelj je obvezan u roku od 8 dana od dana imenovanja Povjerljivih osoba o istom obavijestiti radnike na način da objavi ime i prezime te kontakt podatke Povjerljivih osoba na mrežnim stranicama te na oglasnoj ploči poslodavca.

Povjerljive osobe imenuju se na mandatno razdoblje od 4 godine.

Ravnatelj se prije donošenja odluke o imenovanju Povjerljivih osoba obvezan o tome savjetovati s Radničkim vijećem.

Članak 6.

Kada Povjerljive osobe zaprime pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika/ pritužbu za zaštitu radnika od diskriminacije (u daljnjem tekstu: pritužba) zbog jednog ili više ponašanja opisanih u člancima 2., 3. ili 4. ovog Pravilnika, iste su obvezne u roku od 8 dana od primitka pritužbe ispitati pritužbu, obavijestiti ravnatelja o istoj te donijeti odluku povodom pritužbe.

U postupku povodom pritužbi Povjerljive osobe će ispitati radnika koji je podnio pritužbu, radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, po potrebi ispitati i druge radnike koji su svjedočili povredi, ukoliko je došlo do povrede utvrditi način i okolnosti povrede te poduzeti druge primjerene radnje koje smatraju potrebnima za utvrđenje odlučnih činjenica.

O radnjama iz prethodnog stavka ovog članka Pravilnika Povjerljive osobe će sastaviti zapisnik kojeg potpisuju Povjerljive osobe i osobe prisutne provođenju odgovarajuće radnje.

U slučaju nemogućnosti usmenog ispitivanja osoba iz stavka 2. ovog članka Pravilnika, Povjerljive osobe mogu iznimno od njih zatražiti pisana očitovanja.

Članak 7.

Ukoliko Povjerljive osobe u roku od 8 dana od dana primitka pritužbe ne postupe na način propisan u prethodnom članku ovog Pravilnika, radnik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

U slučaju postojanja okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Povjerljive osobe zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije obavezan dostaviti pritužbu Povjerljivim osobama, već ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerljive osobe ili ravnatelja u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Ukoliko radnik o prekidu rada obavijesti Povjerljive osobe, iste su obvezne o tome bez odlaganja obavijestiti ravnatelja.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ukoliko pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može tražiti povrat isplaćene naknade iz prethodnog stavka ovog članka Pravilnika.

Članak 8.

Ukoliko Povjerljive osobe utvrde da je radniku koji je podnio pritužbu povrijeđeno dostojanstvo ili je pretrpio određeni oblik diskriminacije od strane radnika ili suradnika poslodavca, Povjerljive osobe će upozoriti ravnatelja na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak povrede.

Ponašanje radnika koje predstavlja diskriminaciju te povredu dostojanstva izazvanu uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Svi radnici obvezni su surađivati s Povjerljivim osobama i odazvati se pozivu Povjerljivih osoba na ispitivanje radi utvrđivanja odlučnih činjenica u postupku povodom pritužbi, a u suprotnom čine povredu radne obveze.

Radnik čini zloupotrebu prava na zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije ukoliko lažno prijavi povredu dostojanstva i/ili diskriminaciju znajući da ne postoje razlozi za podnošenje pritužbe. Zloupotreba prava na zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Po okončanju postupka povodom pritužbi Povjerljive osobe donose pisanu odluku u kojoj su obvezne navesti da li je u konkretnom slučaju došlo do povrede dostojanstva ili diskriminacije, u bitnome iznijeti koje su radnje provedene radi utvrđivanja odlučnih činjenica te na koji način iste

dovode do zaključka o postojanju ili nepostojanju povrede dostojanstva ili diskriminacije te navedenu odluku bez odgode dostaviti ravnatelju.

Članak 9.

Na temelju pisane odluke Povjerljivih osoba iz članka 8. stavka 5. ovog Pravilnika, kao i po njihovom prijedlogu, ravnatelj će u primjerenom roku, ali ne dužem od 15 dana od primitka pisane odluke Povjerljivih osoba, radniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio povredu, ovisno o okolnostima slučaja, izreći jednu ili više sljedećih mjera:

1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede
2. raspored na drugo radno mjesto (sukladno postupku propisanom Zakonom o radu)
3. redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Ravnatelj nije vezan prijedlogom Povjerljivih osoba prilikom donošenja mjera iz prethodnog stavka ovog članka Pravilnika te je isti ovlašten sam procijeniti težinu povrede i okolnosti cjelokupnog slučaja kako su one utvrđene u odluci Povjerljivih osoba.

Članak 10.

Svi podaci utvrđeni u postupku radi zaštite dostojanstva su tajni.

Povjerljive osobe su obvezne prilikom poduzimanja prve radnje u postupku povodom pritužbi upozoriti osobe koje sudjeluju u postupku na tajnost postupka.

Poslodavac će Povjerljivim osobama osigurati potreban prostor radi provođenja postupka povodom pritužbi koji mora biti odgovarajući kako bi se osigurala zaštita privatnosti radnika i tajnost postupka.

Članak 11.

Pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom tumače se uz primjenu na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o suzbijanju diskriminacije, kolektivnih ugovora, odnosno drugih relevantnih propisa.

Članak 12.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se u roku od 8 dana od dana objave na Oglasnoj ploči poslodavca.

U Zagrebu, dana 19. srpnja 2023.
KLASA: 007-03/23-15/6
URBROJ: 117-15-23-7/1

Ovaj Pravilnik objavljen je na Oglasnoj ploči poslodavca dana 19. srpnja 2023., a stupio je na snagu 27. srpnja 2023.

Predsjednik Upravnog vijeća
Nedjeljko Strikić, dr.med.



izv.prof.dr.sc. Krunoslav Capak, prim.dr.med.spec.
ravnatelj



