

Na temelju članka 134. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/2014, 127/17, 98/2019, 151/2022) i članka 41. i 42. Statuta Centra za pružanje usluga u zajednici Metković KLASA: 012-03/23-01/1 URBROJ: 2117-128-05-01-23-1 od 26. listopada 2023. godine (u daljnjem tekstu: Centar) te odredbi Zakona o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“ broj 85/2008, 112/2012), a nakon provedenog savjetovanja sa Radničkim vijećem, ravnateljica Centra za pružanje usluga u zajednici Metković uz suglasnost Upravnog vijeća, dana 9. travnja 2026. godine donijela je

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

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika Centra za pružanje usluga u zajednici Metković (u daljnjem tekstu: Centar) 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 i maju 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, članstva ili ne članstva 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 kontakt i nedolični prijedlozi spolne, odnosno seksualne naravi
- fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem
- uznemirujući telefonski pozivi
- neprimjerene poruke upućene električnom ili redovitom poštom
- upotreba nepriličnih izraza i naglašeno neprimjerenog tona u ophođenju
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radi kojih je ugovor o radu sklopljen, 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 upita, 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.

Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je osoba koju imenuje Poslodavac Odlukom o imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).

Članak 7.

Prije stupanja na rad radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje. Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne uznemiruje druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti Povjerenika.

Članak 8.

Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka 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 utvrdi da je uznemiruje ili spolno uznemiruje radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju Povjerenik i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili član radničkog vijeća i drugi.

Članak 9.

Povjerenik sam 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.

U slučaju iz stavka 2. točke 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 10.

Ako Povjerenik u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprečavanje 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 Povjerenik zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku i ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerenika u roku od osam dana od prekida rada.

Članak 11.

Sve osobe koje rade u 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. U postupku rješavanja pritužbe Povjerenik mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

Članak 12.

Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od drugih radnika, Povjerenik će upozoriti Upravu poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:

1. pisano upozorenje
2. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
3. redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu

U slučaju iz stavka 2. točka 3. i 4. prije davanja otkaza provest će se postupak propisan Zakonom o radu.

Članak 13.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovoran Povjerenik koji je rješavao pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to se konstatira u zapisniku iz članka 5. ovog Pravilnika.

Članak 14.

Odluku o pritužbi Povjerenik dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv koje je pritužba podnesena. Utvrdili se da je postojalo uznemiravanje, odluka se dostavlja i Ravnatelju.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 15.

Za tumačenje odredbi ovog Pravilnika nadležan je donositelj.

Članak 16.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku propisanom za njegovo donošenje.

Članak 17.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmi dan od dana objave na oglasnoj ploči Centra

Članak 18.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva i od diskriminacije radnika KLASA: 012-04/22-02/2 URBROJ: 2117-128-01-22-2 od 14. 7. 2022. godine.

KLASA: 012-04/26-02/02

URBROJ:2117-128-05-01-26-2

Mjesto i datum: Metković, 9. travnja 2026. godine

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Centra dana 9. travnja 2026. godine i da je stupio na snagu dana 17. travnja 2026. godine.

RAVNATELJICA

Vjekoslava Soldo, mag.rehab.educ.