

Temeljem članka 134. Zakona o radu, a u svezi s člankom 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) i sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), te članka 80. do 85. Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike (NN 56/22), i članka 28. stavak 1. točka 2. i članka 56. stavak 1. točka 10. Statuta Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Stubičke Toplice od 28. lipnja 2019. godine, Upravno vijeće na svojoj 11. sjednici održanoj 29. lipnja 2022. godine jednoglasno je donijelo slijedeći

## **PRAVILNIK O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom utvrđuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika Specijalne bolnice za medicinsku rehabilitaciju Stubičke Toplice (u dalnjem 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 zaštiti dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan zaštiti 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 mjer.

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 pisanim oblicima 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 orientacije.

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 stavljenja ili bi mogla biti stavljen 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 uzrokovanu 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, elektronička pošta (e-mail), sms ili mms poruke, pisma, dopisi i sl.
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenu tonu 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 vrijedaju 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 udružama 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 primjereno ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava povreda dostojanstva.

### **Članak 6.**

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u dalnjem tekstu: Povjerenik) uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata.

Podaci o povjereniku se objavljaju na web stanicici Poslodavca, a uključuje ime i prezime, broj telefona i e-mail adresu.

### **Članak 7.**

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

Kad 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 mјere koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uzneniravanja ili spolnog uzneniravanja 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 i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica. 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 mјere za njegovu zaštitu:

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

Privremene mјere se utvrđuju za razdoblje do završetka rješavanja pritužbe.

## **Članak 9.**

Ako 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 dalnjem 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 sudske 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 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 mjestu ponašati i postupati na način kojim se ne vrijeđa dostojanstvo drugih radnika te su dužni sprječiti uznemiravanje i o istom obavijestiti Povjerenika.

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

## **Članak 11.**

Nakon provedenog postupka, Povjerenik će izraditi i dostaviti ravnatelju svoju pisaniu 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 otkaže ugovor o radu.

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

U slučaju kada Povjerenik utvrđuje 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 Povjerenik koji je rješavao pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe.

### **Članak 13.**

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

### **Članak 14.**

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

Broj: 02-7/11-3-5-2022

**SPECIJALNA BOLNICA ZA  
MEDICINSKU REHABILITACIJU  
6. STUBIČKE TOPLICE**

Predsjednica  
Upravnog vijeća:  
**Mirjana Bajzek, dipl. oec.**

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Bolnice te na vidljivom mjestu u zajedničkim prostorijama ustrojstvenih jedinica dana 30. 06. 2022. godine, a stupio je na snagu dana 08. 07. 2022. godine.

**SPECIJALNA BOLNICA ZA  
MEDICINSKU REHABILITACIJU  
6. STUBIČKE TOPLICE**

v. d. Ravnateljica:  
**Zorica Capar, dipl. oec.**