

Na temelju članka 123. stavka 1., u svezi s člankom 22.a Zakona o radu (Narodne novine, br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01., 82/01., 114/03. i 142/03) i članka 32. Statuta Veterinarskog fakulteta dekanica Veterinarskog fakulteta na sjednici održanoj 18. veljače 2004. godine donijela je

PRAVILNIK O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 1.

(1) Ovim se pravilnikom utvrđuju postupci i mjere, uključujući preventivne mjere, za zaštitu dostojanstva radnika Veterinarskog fakulteta (u daljnjem tekstu: poslodavac) kojima im se osiguravaju uvjeti rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju i spolnom uznemiravanju.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, članstvom ili nečlanstvom u sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) U daljnjem tekstu ovoga pravilnika za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se izraz "uznemiravanje".

Članak 2.

(1) Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje iz članka 1. ovoga pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriklasnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje zbog kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj
- onemogućavanje izvršavanja radnih zadataka
- iznošenje i širenje neistine i klevete
- i u svim drugim slučajevima u kojima radnik smatra sa mu je povrijeđeno dostojanstvo

(2) Radnici se štite od uznemiravanja nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

(3) Uznemiravanje koje ima obilježja kaznenog djela i uznemiravanje radnika zbog njegove rase, spola, spolnog određenja, dobi, vjere, uvjerenja, nacionalnog podrijetla te tjelesnih i duševnih poteškoća osobito je teška povreda obveze iz radnog odnosa.

Članak 3.

(1) Prije stupanja na rad radnika se upoznae s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima

postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

(2) Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobe koje je za to ovlastio poslodavac (u daljnjem tekstu: povjerenici).

(3) Poslodavac će sve osobe koje za njega rade na temelju ugovora o radu ili na temelju nekog drugog ugovora (u daljnjem tekstu: osobe koje u drugom svojstvu rade za poslodavca) i sve svoje poslovne partnere obavijestiti o mjerama zaštite dostojanstva radnika propisanim ovim pravilnikom.

Članak 4.

(1) Poslodavac na vrijeme od dvije godine imenuje dva povjerenika i dva zamjenika, dvije žene i dva muškarca, koji su ovlašteni za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za uznemiravanje.

(2) Imena i brojevi telefona povjerenika moraju biti izvješeni na svim oglasnim pločama poslodavca.

Članak 5.

(1) Radnik podnosi pritužbu jednom od povjerenika prema vlastitom izboru, bez obzira na svoj spol.

(2) Pritužba se može napisati ili podnijeti usmeno.

(3) O usmenoj pritužbi povjerenik sastavlja bilješku koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

Članak 6.

(1) 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 (u daljnjem tekstu: privremene mjere).

(2) Privremene mjere jesu:

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.

(3) Privremene se mjere utvrđuju za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

(4) O privremenoj mjeri povjerenik obavještava nadređenog predstojnika radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.

(5) U slučaju iz stavka 2. podstavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, a u slučaju iz podstavka 2., ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Članak 7.

(1) Povjerenik mora najkasnije idućega radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, odnosno osobu koja u drugom svojstvu radi za poslodavca ili drugu osobu s kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a protiv koje je pritužba podnesena, da se očituje o pritužbi.

(2) O očitovanju radnika ili osobe iz stavka 1. ovoga članka povjerenik sastavlja bilješku koju taj radnik odnosno osoba potpisuje.

(3) U slučaju da se osoba iz stavka 1. ovoga članka koja nije zaposlena kod poslodavca, a s

kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, ne odazove povjerenikovu pozivu, povjerenik će poduzeti mjere koje smatra potrebnim, uzimajući u obzir interes poslodavca da zaštiti radnika i ne ugrozi redovito poslovanje.

Članak 8.

(1) 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.

(2) Onemogućavanje povjerenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

(3) 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, imajući pri tome na umu da ne šteti poslovanju poslodavca.

Članak 9.

Povjerenik mora najkasnije u roku osam dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

Članak 10.

(1) Uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje poslodavac može:

1. utvrditi obvezu naobrazbe i savjetovanja u trajanju do najduže tri mjeseca,
2. uputiti pisano upozorenje,
3. otkazati ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora ili
4. otkazati ugovor o radu.

(2) Uz mjeru iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovoga članka poslodavac će uvijek utvrditi i mjeru iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka i odrediti tko će je provesti.

(3) U slučaju iz stavka 1. podstavaka 3. i 4. prije davanja otkaza provest će se postupak propisan zakonom i Pravilnikom o radu.

Članak 11.

(1) O ponašanju radnika kojem je određena mjera obveze naobrazbe i savjetovanja, osoba koja provodi mjeru redovito izvještava povjerenika.

(2) Nakon proteka roka za koji je utvrđena mjera naobrazbe i savjetovanja, a na temelju izvješća iz stavka 1. ovoga članka, povjerenik može donijeti novu odluku kojom se radniku određuje nova mjera.

Članak 12.

Utvrdi li povjerenik da je uznemiravanje izvršila osoba koja u drugom svojstvu radi za poslodavca, poslodavac će uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja:

1. pisano upozoriti tu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja pokrenuti postupak raskida ugovora na temelju kojeg ta osoba radi za poslodavca ili
2. odmah pokrenuti postupak raskida ugovora na temelju kojeg ta osoba radi za poslodavca.

Članak 13.

(1) Ako povjerenik utvrdi da je uznemiravanje izvršila osoba s kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod poslodavca, uzimajući u obzir sve

okolnosti slučaja, poslodavac može:

1. pisano upozoriti tu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid suradnje s tom osobom,

2. o uznemiravanju obavijestiti poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere,

3. trajno osloboditi radnika obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s tom osobom ili

4. ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) U slučaju iz stavka 1. podstavka 4. ovoga članka posljedica sklapanja novog ugovora o radu ne smije biti smanjenje plaće.

Članak 14.

(1) Odluku o pritužbi povjerenik dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku odnosno drugoj osobi protiv koje je pritužba podnesena.

(2) Utvrdi li se da je postojalo uznemiravanje, povjerenik dostavlja odluku i predstojniku radnika koji je podnio pritužbu, radniku protiv kojega je pritužba podnesena i Dekanu.

(3) Odluka iz članka 13. stavka 1. podstavka 3. i 4. ne dostavlja se osobi protiv koje je pritužba podnesena.

Članak 15.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Dekanica Veterinarskog fakulteta



Ljiljana Pinter

Prof. dr. sc. Ljiljana Pinter

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči dana 03.03. te je stupio na snagu 11.03.2004.

Tajnica

Dubravka Bobinač

Dubravka Bobinač, dipl. iur.

Klasa: 012-03/04-13/1

Ur. broj: 61-01/139-04-1

Zagreb, 25. veljače 2004. godine