

Na temelju članka 22. Statuta Opće bolnice Zabok i bolnice hrvatskih veterana, vezano za članak 134. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), članka 106 Pravilnika o radu Opće bolnice Zabok i bolnice hrvatskih veterana i Zakona o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“ br. 85/08. i 112/12.), Ravnatelj je dana 25.09.2023. godine donio sljedeće:

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

### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom utvrđuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika Opće bolnice Zabok i bolnice hrvatskih veterana (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

### **Članak 2.**

Ugrozom zaštite dostojanstva radnika, podrazumijeva se: izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe, segregacija, uzrokovanje straha drugome ili stvaranje neprijateljskog ponižavajućeg i uvredljivog okruženja na temelju razlike u: rasi ili etničkoj pripadnosti, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom i drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnom stanju, članstvu u sindikatu, obrazovanju, društvenom položaju, bračnom i obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom nasljeđu, rodnom identitetu, izražavanju spolne orijentacije, pravu na život, duševno i tjelesno zdravlje, ugledu, časti, dostojanstvu, imenu, privatnosti osobnog i obiteljskog života, te sve navedeno radnjama spolne naravi, mobbing.

Pod mobbingom se podrazumijeva: sustavno psihičko zlostavljanje, ponižavanje druge osobe s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti ljudskog dostojanstva i integriteta, napadi na mogućnost izražavanja (stalno prekidanje u obavljanju poslova, glasno psovanje, neargumentirane kritike kako se obavlja rad, upućivanje usmenih i pisanih prijetnji i sl.), napadi na socijalne kontakte (ne razgovaranje, premještanje u prostore daleko od dotadašnjih kolega, zabrana radnika razgovarati sa žrtvom mobbinga i sl.), napadi na ugled- širenje glasina, klevetanje, ismijavanje, ruganje, imitiranje žrtve kako bi se napravila smiješnom, ne dodjeljivanje radnih zadataka žrtvi ili dodjeljivanje zadataka koji nisu opravdano prihvatljivi, sve ostale radnje usmjerene na sustavno šikaniranje ili diskriminaciju radnika od strane drugih radnih kolega ili nadređenih osoba, kod kojega postoji kauzalna veza između napada tijekom duljeg vremenskog razdoblja i željene posljedice (progona, izoliranja ili isključenja iz odnosne radne sredine).

Vrste mobbinga: vertikalni mobbing – nadređeni zlostavljaju podređene; obrnuti mobbing – podređeni zlostavljaju nadređene; horizontalni mobbing – zlostavljanje potječe od osoba iz radnog okruženja koje se nalaze u istoj subordinancijskoj ravni, odnosno nisu ni nadređeni, niti podređeni zlostavljanoj radnici/radniku; strateški mobbing– upravljački tim tvrtke sustavno se fokusira na psihičko zlostavljanje radnica/radnika koji su ocijenjeni kao nepoželjan ili nepotreban dio radne snage.

### **Članak 3.**

Poslodavac je ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva svojih radnika, te poduzimati sve mjere radi zaštite dostojanstva svojih radnika.

Poslodavac imenuje osobe koje su uz ravnatelja ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika i to dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštene osobe).

Osobe iz prethodnog stavka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osoba obavijestiti radnike.

#### **Članak 4.**

Podaci ovlaštenih osoba (ime i prezime) moraju biti javno dostupni na službenim stranicama Poslodavca, a ako se radi o osobama koje nisu zaposlenici Poslodavca, potreban je i podatak o broju telefona na koji je moguć kontakt.

Radnik podnosi pritužbu ovlaštenim osobama pismeno ili usmeno.

O usmenoj pritužbi ovlaštena osoba sastavlja bilješku koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

#### **Članak 5.**

Prije stupanja na rad radnika se upozna 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 uznemirava druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti Povjerenika.

#### **Članak 6.**

Kada ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika u obvezi je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba će ispitati ili tražiti pismeno očitovanje od radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju ovlaštena osoba 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.

U zapisniku će posebno navesti da su svi nazočni upozoreni da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da su upozoreni na posljedice otkrivanja te tajne.

#### **Članak 7.**

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

Privremene mjere su:

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

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

#### **Članak 8.**

Ako ovlaštena osoba u roku od osam dana ne poduzme mjere za otklon ugroze dostojanstva ili ako su mjere koje su poduzete 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.

#### **Članak 9.**

Sve osobe koje rade kod Poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s ovlaštenom osobom i odazvati se njihovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Onemogućavanje ovlaštene osobe u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

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

#### **Članak 10.**

Ovlaštena osoba će nakon provedenog postupka u pisanom obliku izraditi odluku u slučaju kada utvrdi da postoji ugroza dostojanstva radnika, odnosno odluku o nepostojanju ugroze dostojanstva radnika, uz obrazloženje.

#### **Članak 11.**

Ako ovlaštena osoba utvrdi da za radnika koji je podnio pritužbu postoji ugroza dostojanstva u bilo kojem obliku, od radnika ili suradnika poslodavca, ovlaštena osoba će upozoriti Ravnatelja Bolnice na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio ugrozu dostojanstva mogu biti:

1. premještanje na drugo mjesto u prostorijama Bolnice
2. usmena opomena
3. pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja djela
4. otkaz ugovora na temelju kojeg osoba surađuje s poslodavcem (ugovor o djelu, autorski ugovor i sl.)
5. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora ili
6. redovni ili izvanredni otkaz ugovora o radu .

U slučaju iz stavka 2. točka 5. i 6. prije davanja otkaza provest će se postupak propisan Zakonom o radu o internim aktom Poslodavca.

#### **Članak 12.**

Ako ovlaštena osoba utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu za ugrozu dostojanstva od osobe s kojom redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod poslodavca, može se:

1. pisano upozoriti tu osobu da će u slučaju ponovne ugroze poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja 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 se dolazi u doticaj s tom osobom ili
4. ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U slučaju iz stavka 1. toč. 4. ovog članka posljedica sklapanja novog ugovora ne smije biti smanjene plaće.

#### **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 konstatirano u zapisnik iz članka 7. ovog pravilnika.

#### **Članak 14.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a istim se stavlja izvan snage Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika od 09.04.2020., ur.br.:01-1573/1-20.

U Zaboku, 05.10.2023.godine

Urbroj: 01-3645/2-23

RAVNATELJ  
Tihomir Vančina, dipl.oec.

