

Na temelju članka 130. Zakona o radu (Narodne novine 149/09), članka 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne nov., br. 85/2008) i čl. 24. Statuta Fakulteta Filozofskoga fakulteta u Rijeci, Sveučilišta u Rijeci, Fakultetsko vijeće na svojoj 3. sjednici u akademskoj 2012./2013. godini, održanoj dana 20. 12. 2012. donosi

PRAVILNIK O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 1.

Ovim Pravilnikom se utvrđuju postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika Filozofskoga fakulteta u Rijeci (u daljnjem tekstu: Poslodavac), kojim se osiguravaju uvjeti rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju i spolnom uznemiravanju.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika.

Uznemiravanje 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, političkog uvjerenja, članstva ili nečlanstva u sindikatu, tjelesnih ili duševnih poteškoća, a koje ima za cilj povredu dostojanstva radnika te uzrokuje neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, verbalno, neverbalno ili fizičko uznemiravanje spolne naravi.

U daljnjem tekstu ovog pravilnika za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se izraz „uznemiravanje“.

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.

Dekan je dužan posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika – Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: Povjerenik).

Povjerenik se imenuje na vrijeme od dvije godine.

Obavijest o imenovanju Povjerenika i broj telefona mora biti dostupna svim radnicima Fakulteta i izvješena na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Poslodavca.

Članak 3.

Radnici su dužni pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način koji ne uznemiruje druge radnike te sprječavati uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti Dekana ili Povjerenika.

Članak 4.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje iz članka 1. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi
- uznemiravajući telefonski pozivi
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radi kojih je sklopljen Ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj
- ostale nedolične radnje koje su usmjerene na uznemiravanje radnika (crteži, korištenje e-mail ili sms i mms poruka i sl.)
- uskraćivanje ili ograničavanje, a osobito svaki pokušaj sankcioniranja prava radnika na slobodno iskazivanje mišljenja
- uskraćivanje pravovremena odgovora na službeno postavljene upite vezane uz položaj radnika u njegovu radnome okruženju
- uskraćivanje uvida u dokumente ili činjenice izravno vezane uz položaj radnika u njegovu radnome okruženju

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

Članak 5.

Prije početka rada Kadrovska služba upoznaje radnika 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 i vanjski suradnici Fakulteta dužni su u obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne uznemiravaju drugi radnici te su dužni spriječiti uznemiravanje te o istom obavijestiti Povjerenika.

Članak 6.

Radnik koji smatra da je uznemiravan može pismeno podnijeti pritužbu Dekanu Fakulteta ili Povjereniku. O predaji pismene pritužbe radnik dobiva potvrdu o preuzimanju na kojoj je naznačen datum primitka pritužbe, a koju potpisuje osoba koja je pritužbu primila i radnik koji je pritužbu podnio.

Članak 7.

Kada Povjerenik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika mora najkasnije idućeg radnog dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, Povjerenik će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, svjedoke, ili zaprimiti pisano očitovanje, zatražiti od stručnih službi uvid u dokumentaciju ili sredstva rada te utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti bilješku koje potpisuju Povjerenik i ispitana osoba.

Ukoliko je u postupku davanja izjave sudjelovala druga osoba kao i sindikalni povjerenik ili člana radničkog vijeća ili drugi tada i ona potpisuje izjavu.

Članak 8.

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 privremenu mjeru za njegovu zaštitu.

Privremene mjere su:

- oslobađanje od obveze rada radnika koji je podnio pritužbu.
- udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba
- 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 postupka rješavanja pritužbe.

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

Članak 9.

Sve osobe koje su u radnom odnosu kod Poslodavca dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika. Onemogućavanje povjerenika u provođenju postupka kao i onemogućavanje razrješenja neke pritužbe ili njezino odugovlačenje od strane Povjerenika ili Dekana smatra se povredom 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 10.

Povjerenik mora najkasnije u roku 8 dana od podnošenja pritužbe donijeti jedan od sljedećih prijedloga odluka:

- prijedlog privremene mjere u svezi pritužbe,
- prijedlog Odluke o pritužbi ili ukoliko istraživanje okolnosti iz pritužbe ukazuje da je pritužba osnovana, ali postoji vjerojatnost da podnositelj pritužbe odustane od pritužbe,
- prijedlog za mirno rješavanje pritužbe, odnosno pomirenja između podnositelja pritužbe i osobe protiv koje je pritužba podnesena.

Članak 11.

Kad utvrdi sve okolnosti slučaja, Povjerenik predlaže donošenje konačne Odluke o pritužbi, na način da se, ukoliko je pritužba podnesena protiv osobe koja po bilo kojoj osnovi radi na Fakultetu:

- odbaci pritužba kao neosnovana i uputiti pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa, radniku koji je podnio neosnovanu pritužbu,
- uputi pismeno upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu, u slučaju nastavka kršenja radnih obveza, radniku protiv kojeg je podnesena pritužba za uznemiravanje,
- premjesti putem novog ugovora o radu ili instituta otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora radnika protiv kojeg je pritužba podnesena na nove poslove u kojima nije u doticaju sa radnikom koji je pritužbu podnio,
- redovito ili izvanredno otkáže ugovor o radu radnika.

U slučaju otkazivanja ili otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, mora se provesti procedura propisana Zakonom o radu, što po odluci dekana provode stručne službe Fakulteta

Članak 12.

Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan od osobe s kojom redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod poslodavca, Povjerenik će predložiti dekane Fakulteta na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja:

- pisano upozoriti tu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja radnika poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere
- trajno osloboditi radnika obveze obavljanja poslova kod kojih se dolazi u doticaj s tom osobom ili
- ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

Članak 13.

Konačnu odluku o pritužbi, Povjerenik dostavlja radniku koji je pritužbu podnio, radniku protiv koje je pritužba podnesena, a u slučaju potrebe i drugim zainteresiranim osobama, odnosno organizacijskim jedinicama Fakulteta koje, radi provođenja odluke, moraju biti upoznate sa njenim sadržajem u onom obimu koji je primjeren i potreban za provođenje.

Ako je pritužba podnijeta protiv Povjerenika, Dekan Fakulteta odmah po primitku pritužbe imenuje drugu osobu za Povjerenika koja onda provodi postupak na način opisan u prethodnim člancima.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Dekan Fakulteta zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku i ima pravo prekinuti radni odnos, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerenika u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Članak 14.

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.

Članak 15.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči odnosno internetskoj stranici Fakulteta.



Dekan

sc. Predrag Šustar, izv. prof.

Klasa: 003-01/12-01/12-01

Urbroj: 2170-24-01-12-01

Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 28. 12. 2012.