

Na temelju članka 26. i članka 134. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/14, 127/17, 98/19), društvo CONSMAR d.o.o., Stari Voljak 6, Rijeka, OIB: 56619393820, donosi kako slijedi:

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

**PRAVILNIK
O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA
TE MJERAMA ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE
U CONSMAR d.o.o.**

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika društva CONSMAR d.o.o. (u daljnjem tekstu: Poslodavac) kojima se osiguravaju takvi uvjeti rada u kojima radnici neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, segregaciji i mobbingu, te se propisuju preventivne mjere kojima će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika.

Donošenjem i primjenom ovog Pravilnika Poslodavac osigurava uvjete rada i radno okruženje slobodno ponašanja navedenih u prethodnom stavku ovog članka.

Članak 2.

Poslodavac je primarno odgovoran za sprečavanje i vršenje diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, segregacije i mobbinga na radu. Odgovornost Poslodavca propisana je pravilima o teretu dokazivanja u Zakonu o radu.

Članak 3.

Radnici su dužni promicati politiku jednakih mogućnosti te sprječavati svaku diskriminaciju, nepovoljno postupanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, segregaciju i mobbing na radu.

Politika jednakih mogućnosti, odnosno sprečavanje diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, segregacije i mobbinga na radu znači da radnici ne smiju poticati diskriminaciju niti pomagati drugim radnicima u vršenju diskriminacije.

Članak 4.

Ravnopravnost spolova ustavna je kategorija i jedna od temeljnih vrednota Republike Hrvatske.

Ravnopravnost spolova znači da žene i muškarci imaju jednak status, jednake mogućnosti i jednake koristi od rada i ostvarenih rezultata rada.

Članak 5.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika po osnovi rasne 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, genskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

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.

Nepovoljno postupanje je svaka odluka odnosno postupak kojim je osoba dovedena u nepovoljniji položaj od druge osobe koja se nalazi u sličnoj situaciji.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovanom nekim od osnova diskriminatornog ponašanja kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena 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, odnosno ima neravnomjerni učinak na dvije različite osobe.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od osnova iz stavka 1. ovog članka, a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, te uzrokuje strah, 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 radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Segregacija predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od diskriminatornih osnova iz stavka 1. ovog članka.

Mobbing je poseban oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički ponižava i zlostavlja drugu osobu.

Članak 6.

Iznimno se diskriminacijom ne smatra stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim situacijama:

- kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela, te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići,
- pozitivna djelovanja, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina,
- pogodovanje trudnicama, osobama sa invaliditetom, osobama sa zakonskom obvezom uzdržavanja, kada je takvo postupanje utemeljeno na zakonu, podzakonskom aktu ili drugom propisu,
- u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike osoba predstavljaju odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se želi postići opravdana i uvjet odmjeren,
- određivanja dobi, profesionalnog iskustva ili obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos, kada je to predviđeno posebnim propisima,
- određivanje prikladne ili primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu i
- na temelju državljanstva, prema posebnim propisima.

Članak 7.

Zabranjena je diskriminacija u području zapošljavanja i rada u odnosu na:

- uvjete za zapošljavanje,
- napredovanje na poslu,
- pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, stručnog usavršavanja, prekvalifikacije i osposobljavanja,
- uvjete zaposlenja i rada,
- članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavca,
- usklađivanje profesionalnog i privatnog života i
- trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.

Članak 8.

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

Poslodavac je dužan imenovati Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika, kao osobu koja je, uz njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika može imati svoga zamjenika, kojeg također imenuje Poslodavac, a koji ga zamjenjuje u slučaju njegove spriječenosti.

Članak 9.

Radnici se štite od diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, segregacije i mobbinga drugih radnika, nadređenih radnika, suradnika, ali i svih drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova kod Poslodavca.

Članak 10.

Ponašanja koja mogu uzrokovati diskriminaciju, nepovoljno postupanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, te segregaciju i mobbing, iz članka 5. ovog Pravilnika, smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- iznošenje lošeg mišljenja o načinu rada radnika
- iznošenje lošeg mišljenja o intelektualnim sposobnostima radnika
- neosnovao smanjivanje plaće radniku
- neosnovano preseljenje radnika na drugo (lošije) radno mjesto
- pretrpavanje radnika poslom ili oduzimanje radnih zadataka radniku
- zastrašivanje radnika
- degradiranje radnika
- zahtjevi za obavljanjem poslova radnika za koje nije sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnika stavlja u ponižavajući položaj,
- neprimjereni tjelesni kontakti spolne i druge naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- neovlašteno slikovno/video snimanje,
- neovlašteno zvučno snimanje i prisluškivanje,
- uznemiravajući telefonski pozivi, elektronička pošta (e-mail), sms ili mms poruke, pisma, dopisi i sl.,
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- kao i sva druga ponašanja, zahtjevi, odnosno radnje koje kod radnika mogu uzrokovati opravdanu sumnju da je riječ o ponašanjima koja vrijeđaju njegova pravo na dostojanstvo na radu.

Članak 11.

Prije stupanja na rad Poslodavac upozna je radnika s propisima koji uređuju zaštitu njegova dostojanstva, te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava diskriminacija, nepovoljno postupanje, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, segregacija i mobbing.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne vrijeđa pravo na dostojanstvo drugih radnika, te su dužni spriječiti diskriminaciju, nepovoljno postupanje, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, segregaciju i mobbing na radu, kao i o tome obavijestiti Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 12.

Kada Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika zaprimi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, segregacije ili mobbinga, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe, Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika ispitati će radnika koji je pritužbu podnio, zatim osobu za koju se tvrdi da je vrijeđala njegovo pravo na dostojanstvo, utvrditi će način i okolnosti takvog ponašanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O postupku ispitivanja pritužbe Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika sastaviti će Zapisnik.

Zapisnik iz prethodnog stavka ovog članka potpisuju Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Članak 13.

Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika sam odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice koje su 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.

Privremene mjere za zaštitu dostojanstva radnika su:

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 za zaštitu dostojanstva radnika utvrđuju se 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 stavka 2. točke 2., ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca, osim u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu.

Članak 14.

Ako Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika u roku od osam dana od primitka pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminacije, nepovoljnog postupanja, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, segregacije ili mobbinga, 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 daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Povjereniku, već ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika u roku od osam dana od dana prekida rada.

Članak 15.

Sve osobe koje su u radom odnosu kod Poslodavca ili surađuju s Poslodavcem, po osnovi poslovne ili druge vrste suradnje, u bilo kojem svojstvu, dužne su surađivati s Povjerenikom za zaštitu dostojanstva radnika, odazvati se njegovu pozivu, te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Onemogućavanje Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

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

Članak 16.

Ako Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu diskriminiran, da se prema njemu nepovoljno postupalo, da je uznemiravan ili spolno uznemiravan, segregiran ili da je nad njim vršen mobbing od strane drugog radnika ili bilo kojeg suradnika Poslodavca, Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika upozoriti će Upravu Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak takvih ponašanja.

Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je vršio diskriminaciju, nepovoljno postupanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, segregaciju ili mobbing, mogu biti:

1. usmeno upozorenje,
2. pismeno upozorenje,
3. otkaz ugovora o radu ili bilo kojeg drugog ugovora na temelju kojeg osoba surađuje s Poslodavcem,
4. otkaz ugovora o radu ili bilo kojeg drugog ugovora na temelju kojeg osoba surađuje s Poslodavcem s ponudom izmijenjenog ugovora.

U slučaju iz stavka 2. točke 4. i 5. ovog članka prije davanja otkaza provesti će se postupak propisan zakonom.

Članak 17.

Ako Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika utvrdi da je radnik koji je podno pritužbu diskriminiran, stavljan u nepovoljniji položaj, uznemiravan ili spolno uznemiravan, segregiran ili je nad njim vršen mobbing od osobe s kojom redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod Poslodavca, Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika može:

1. pisano upozoriti tu osobu uz navođenje da će 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. točke 4. ovog članka posljedica sklapanja novog ugovora ne smije biti smanjenje plaće.

Članak 18.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovoran Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene.

Članak 19.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

U Rijeci 29.03.2022.

CONSMAR d.o.o., zastupano po
direktoru mr. sc. Marinu Lovroviću:


CONSMAR d.o.o.
za pomorsko-tehničke usluge
RIJEKA

Datum objave na oglasnoj ploči Poslodavca:
01.04.2022.