

Urbrroj: 709/11-2022
Komiža, 07. studenog 2022. godine

Na temelju članka 134. Zakona o radu („NN“ broj 93/14, 127/17, 98/19) i Zakona o suzbijanju diskriminacije („NN“ broj 85/08, 112/12) te Pravilnika o radu Nautičkog centra Komiža d.o.o., Brigita Fiamengo, Predsjednica Uprave Nautičkog centra Komiža d.o.o. sa sjedištem u Komiži, Hrvatskih mučenika 17, 21485 Komiža, dana 07. studenog 2022. godine donosi;

PRAVILNIK O POSTUPCIMA I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika Nautičkog centra Komiža d.o.o. odnosno aktivnosti za osiguravanje uvjeta rada u kojima radnici neće biti izloženi verbalnom ili spolnom uznemiravanju od strane nadređenih, suradnika ili drugih radnika ili drugih osoba s kojima dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Ovim Pravilnikom propisuje se sprječavanje i zaštita od diskriminacije u tvrtki Nautički centar Komiža d.o.o., načela i principi jednakog postupanja i druga pitanja u vezi sa prevencijom i zaštitom od diskriminacije na radnom mjestu.

Članak 2.

Pojmovi koji se koriste u ovom 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 3.

Društvo je dužno, radi prevencije, sprječavanja i prepoznavanja diskriminacije, provoditi mjere obavještanja i osposobljavanja radnika kako bi prepoznali diskriminaciju, njene uzroke, oblike i posljedice te osigurati uvjete rada i radno okruženje bez diskriminacije.

Zaštita propisana stavkom 1. ovog članka uključuje i poduzimanje preventivnih mjera i vođenje brige o izboru obvezne radne odjeće, načinu nadzora radnika i imovine te o svim drugim pitanjima uvjeta rada koji, izravno ili neizravno, mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima diskriminacije.

Članak 4.

Ovaj Pravilnik primjenjuje se na sve zaposlene u društvu Nautički centar d.o.o. Komiža, zatim sve konzultante, izvođače radova, osobe angažirane po ugovoru o samostalnoj djelatnosti, pripravnike i volontere koji pružaju usluge ili podršku ili promoviraju rad društva bilo gdje i na bilo koji način. Također, odnosi se na sve partnere, dobavljače i ostale treće strane, koji su uključeni ili navedeni u relevantnim dokumentima, sporazumima, memorandumima, narudžbama ili ugovorima.

Članak 5.

Pod pojmom "**diskriminacija**" podrazumijeva se svako različito postupanje, uključujući svako isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti zasnovano na stvarnim ili pretpostavljenim osnovama prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su s njima u rodbinskoj ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vjere,

etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porijekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uvjerenja, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja i spola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, spolnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posljedicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostvarivanje na ravnopravnoj osnovi prava i sloboda u svim oblastima života.

Diskriminacija obuhvaća izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, viktimizaciju, segregaciju, propuštanje razumne prilagodbe, poticaje na diskriminaciju, višestruku diskriminaciju te ostale oblike diskriminacije koji uzrokuju strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 6.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju 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 orijentacije.

Zabranjena je diskriminacija u smislu prethodnog stavka u odnosu na kriterije za odabir i uvjete zapošljavanja, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja prema potrebama poslodavca, dokvalifikacije, prekvalifikacije, uvjeta zaposlenja i rada, prava iz radnog odnosa te otkaza ugovora o radu.

Članak 7.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, odnosno diskriminaciju smatraju se osobito, ali ne isključivo sljedeći postupci;

- zastrašivanje radnika,
- neprimjereni tjelesni kontakti i nedolični prijedlozi spolne, odnosno seksualne naravi
- fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem,
- uznemirujući telefonski pozivi,
- neprimjerene poruke upućene elektroničkom ili redovitom poštom,
- upotreba nepriličnih izraza i naglašeno neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radi kojih je sklopljen ugovor oradu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- dodjeljivanje poslova štetnih za zdravlje,
- ne dodjeljivanje posla kako bi se radnik osjećao beskorisno i manje vrijedno,
- učestale, neutemeljene ili nerazmjerne kritike,
- ulaženje u privatnost radnika upitima, nadziranjem, praćenjem, komentiranjem,
- višekratno neosnovano prijavljivanje radnika nadređenom, ovlaštenoj osobi za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Ovlašteniku) ili drugom radniku / grupi radnika i sl.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje smatra se povredom iz radnog odnosa te može biti razlog za provedbu postupka otkazivanja ugovora o radu.

Članak 8.

Ne smatra se niti se može smatrati uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem organiziranje sastanaka s pojedinim radnikom od strane nadređene osobe radi rješavanja spornih situacija koje se pojave u poslovanju a kojima je cilj prikupljanje potrebnih informacija za rješavanje poslovnih problema i donošenje odluka te ukazivanje na potrebu usklađenja ponašanja radnika sa internim aktima i uputama ovlaštenih osoba Društva.

Ne smatra se niti se može smatrati uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem aktivnost nadređenih osoba kojima se ukazuje radniku na profesionalnost u obavljanju radnih zadataka, dinamiku realizacije zadanih planova, timski rad u ostvarenju radnih zadataka u utvrđenom roku.

Članak 9.

Predsjednica Uprave imenuje osobu koja je Ovlaštena osoba za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Ovlaštenik) koja će primati, ispitivati i rješavati zaprimljene pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ovlaštenik je također dužan nepristrano i na povjerljivoj osnovi pružiti detaljne savjete o oblicima diskriminacije i postupcima zaštite svim radnicima koji mu se i informativno obrate.

Predsjednica Uprave može u svakom trenutku opozvati Ovlaštenika ako ocijeni da isti postupka protivno važećim propisima i internim aktima, odnosno krši odredbe ovog Pravilnika a poglavito zakonske odredbe u pogledu zaštite dostojanstva radnika i zabrane diskriminacije.

Članak 10.

Radnici su se dužni pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati profesionalno i postupati na način kojim se ne vrijeđa pravo na dostojanstvo drugih radnika te spriječiti kada je god to moguće uznemiravanje drugih radnika ukoliko imaju saznanja o navedenom.

Radnici su također dužni bez odlaganja obavijestiti Ovlaštenika ukoliko imaju informaciju o uznemiravanju drugog radnika ili sumnju na isto kako bi se pravovremeno utvrdile sve okolnosti od strane Ovlaštenika i proveo postupak zaštite radnika.

Svaki radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan, te da mu je povrijeđeno dostojanstvo, ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva.

Radnik koji je podnio pritužbu ima pravo zatražiti od Ovlaštenika povlačenje pritužbe u kojem slučaju je dužan navedeno osobno zatražiti isključivo u pisanoj formi (bez obveza navođenja razloga za povlačenje pritužbe). Zahtjev za povlačenje pritužbe radnika mora biti potpisan od strane podnositelja pritužbe.

Članak 11.

Pritužba se podnosi u pisanoj obliku uz navođenje detaljnih okolnosti (ukoliko je primjenjivo) na koje se uznemiravanje odnosi sve potpisano od strane podnositelja.

Pritužba se podnosi jednim od sljedećih načina dostava:

- poštom, u pisanoj formi na adresu sjedišta Društva (naslovljeno na Ovlaštenika),
- osobno putem protokola (u zatvorenoj oмотnici, naslovljeno na Ovlaštenika),
- osobno (izjava na službenu zabilješku Ovlašteniku),
- elektroničkom poštom podnositelja na službenu adresu elektroničke pošte Ovlaštenika

Na pismenu se obavezno mora naznačiti da je pismeno namijenjeno Ovlašteniku te da se radi o „**povjerljivim podacima**“.

Članak 12.

Ovlaštene osobe za primanje pismena u Centralnom uredu (protokol) Društva dužne su podatak o zaprimanju pismena naslovljeno na Ovlaštenika, kao i sve poznate informacije o podnositelju pritužbe čuvati kao službenu tajnu vodeći se GDPR regulativom. Svako postupanje suprotno navedenom smatrat će se povredom iz radnog odnosa.

Ovlaštena osoba za primanje pismena (protokol) dužna je zaprimljenu informaciju dostaviti Ovlašteniku odmah po zaprimanju na daljnju obradu.

Ovlaštenik je obavijest o zaprimanju pritužbe radnika dužan bez odlaganja dostaviti u elektroničkoj formi na znanje Predsjednici Uprave.

Članak 13.

Tijekom **dokaznog postupka** Ovlaštenik može poduzeti slijedeće radnje:

- saslušati podnositelja pritužbe te osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala podnositelja pritužbe i svjedoke,
- osigurati adekvatno i sigurno suočenje između podnositelja pritužbe i osobe za koju prijavljeni tvrdi da ga je uznemiravala,
- zatražiti od stručnih službi uvid u dokumentaciju (ukoliko je primjenjivo),
- provesti i druge dokaze koje prema okolnostima slučaja smatra svrsishodnim za utvrđivanje relevantnih činjenica (uključujući način, okolnosti, trajanje i težinu uznemiravanja) i zaključka o osnovanosti ili neosnovanosti pritužbe.

Tijekom poduzimanja navedenih radnji, Ovlaštenik je dužan štiti dostojanstvo svake osobe koja je uključena u dokazni postupak, a postupak mora provesti na način da se u najvećoj mogućoj mjeri zaštite interesi svih uključenih osoba i Društva.

Ovlaštenik nije ovlašten snimati razgovore s ispitanim osobama niti dopustiti radniku da snima razgovor niti je ovlašten dopustiti da razgovoru prisustvuje osoba koja za to nije ovlaštena (izuzev u slučaju kada su sve uključene strane suglasne za prisustvo treće, neovisne osobe),

Ovlaštenik je dužan saslušati osobu za koju radnik tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala i omogućiti joj da iznese svoje očitovanje uz omogućavanje uvida u sadržaj pritužbe.

Ovlaštenik je dužan sastaviti detaljan zapisnik o svakoj zaprimljenoj pritužbi sa pregledom poduzetih aktivnosti u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja i poduzetim mjerama. Svaka osoba koja je saslušana tijekom postupka dužna je potpisati svoju izjavu na zapisnik. U zapisniku se mora jasno naznačiti kad je radnja poduzeta i tko je sve prisustvovao u postupku utvrđivanja osnovanosti pritužbe.

Zapisnik potpisuje Ovlaštenik i osobe koje su prisustvovala saslušanju.

Članak 14.

Svi radnici Društva dužni su u potpunosti i bezuvjetno surađivati s Ovlaštenikom, odazvati se na njegov poziv te mu priopćiti sve poznate im podatke važne za provedbu dokaznog postupka te druge relevantne spoznaje važne za utvrđivanje činjenica u dokaznom postupku.

Postupanje protivno obvezi iz prethodnog stavka ovog članka te svako drugo onemogućavanje Ovlaštenika u postupku utvrđivanja činjenica predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 15.

Svi podaci koji se utvrde tijekom postupka zaštite dostojanstva radnika predstavljaju poslovnu tajnu te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnim trećim osobama.

Uprava Društva ne smatra se „trećom osobom“ te ima pravo uvida u svu dokumentaciju i sve činjenice vezane za provođenje postupka zaštite dostojanstva.

Članak 16.

Podaci koji se utvrde tijekom postupka zaštite dostojanstva radnika mogu se sukladno GDPR regulativi iznositi trećim osobama samo ako ih je potrebno iznijeti kao dokaz u sudskom postupku ili na pisani zahtjev pučkog pravobranitelja.

Ovlaštenik je na početku provođenja postupka dužan na činjenice iz prethodnog stavka ovog članka upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku zaštite dostojanstva radnika. Napomena o tome da su svi nazočni u postupku zaštite dostojanstva upoznati sa navedenim od strane Ovlaštenika mora biti istaknuta u zapisniku.

Povredu tajnosti podataka iz st. 1. ovog članka predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 17.

Ako smatra potrebnim, Ovlaštenik će tijekom ispitivanja pritužbe predložiti Predsjednici Uprave mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe trebale spriječiti daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba zbog zaštite dostojanstva i zaštite od diskriminacije podnesena (u daljnjem tekstu; privremene mjere).

Privremene mjere zaštite dostojanstva i zaštite od diskriminacije iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

- oslobađanje podnositelja pritužbe obveze dolaska na radno mjesto,
- oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja dijela poslova zbog kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio,
- privremeno raspoređivanje na druge poslove radnika protiv kojeg je pritužba podnesena ili njegovo udaljavanje s radnog mjesta,
- razmještaj radnika u poslovnim prostorima Društva radi izbjegavanja mogućnosti dodatnih sukoba i izlaganja novim postupcima diskriminacije,
- određivanje drugačijeg rasporeda radnog vremena radnika koji je podnio i radnika protiv koga se podnijela pritužba (ako poslovne obveze to omogućuju),
- druge primjerene mjere kojima je cilj da se do rješavanja predmeta po osnovi pritužbe zaštiti radnik koji je podnio pritužbu od možebitnog novog utjecaja radnika protiv kojeg je podnio pritužbu.

Članak 18.

Odluka o primjeni privremene mjere u nadležnosti je Predsjednice Uprave koja na prijedlog Ovlaštenika donosi Odluku te o navedenom obavještava Ovlaštenika.

Ovlaštenik je dužan o odluci iz st. 1. ovog članka obavijestiti radnike koji su uključeni u predmet pritužbe te neposredno nadređenog voditelja navedenih radnika (ukoliko se odluka odnosi na radne procese i potrebu reorganizacije rada navedenih radnika).

Članak 19.

Privremene mjere mogu trajati do dovršetka postupka rješavanja pritužbe ili se mogu ukinuti i ranije na prijedlog Ovlaštenika (ili na zahtjev radnika koji su uključeni u postupak a u slučaju povlačenja pritužbe).

U navedenom slučaju Ovlaštenik je dužan obavijestiti Predsjednicu Uprave o prijedlogu ukidanja privremene mjere koji prijedlog se može usvojiti u potpunosti ili djelomično sukladno Odluci Predsjednice Uprave.

Članak 20.

U slučaju oslobađanja od obveze rada ili oslobađanja od obveze obavljanja poslova zbog kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, podnositelj pritužbe ima pravo na naknadu plaće u visini redovne plaće.

Za vrijeme privremenog raspoređivanja na druge poslove, radnik protiv kojeg je pritužba podnesena ima pravo na plaću poslova radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen.

Članak 21.

Na kraju dokaznog postupka Ovlaštenik je dužan izraditi u kojem će iznijeti svoj **zaključak** koji moga biti jasan u pogledu stava da li postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Ako Ovlaštenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, predložit će Predsjednici Uprave da prema osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala poduzme disciplinski postupak ili druge mjere sukladno zakonskim odredbama radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Ovlaštenik je dužan pisani izvještaj s cjelokupnim materijalom prikupljenim tijekom dokaznog postupka i prijedlogom za poduzimanje određenih mjera dostaviti Predsjednici Uprave u pisanoj formi najkasnije u roku od 8 (osam) radnih dana od dana zaprimanja pritužbe.

Članak 22.

Odluku o mjerama za provedbu zaštite dostojanstva radnika donosi Predsjednica Uprave, najkasnije u roku od 3 (tri) radna dana od datuma dostave pisanog izvještaja Ovlaštenika sa prijedlogom provedbe daljnjih mjera ukoliko je Ovlaštenik utvrdio da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Prilikom donošenja odluke i odlučivanja o mjerama koje će se poduzeti u slučaju okolnosti iz čl. 21. st. 2 ovog Pravilnika, Predsjednica Uprave nije obvezna postupiti u skladu s zaključkom Ovlaštenika.

Članak 23.

Ovisno o utvrđenoj težini uznemiravanja Predsjednica Uprave može poduzeti neku od slijedećih mjera:

Ako se utvrdi da se radi o **blažem obliku** uznemiravanja koje se nije ponavljalo i ako se može prema poznatim činjenicama pretpostaviti da se neće ponavljati :

- usmeno upozorenje radniku ili
- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa zabranom daljnjeg uznemiravanja i ukazivanja na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede obveze iz radnog odnosa,
- privremeno udaljavanje s radnog mjesta.

Ako se radi o **težem obliku** uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika:

- raspoređivanje sudionika događaja na druga radna mjesta kojima će se onemogućiti u potpunosti njihov neposredan kontakt,
- redoviti otkaz Ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora ili
- izvanredni otkaz Ugovora o radu.

U slučaju da se radi o težem obliku uznemiravanja ili o ponovljenom uznemiravanju osobi za koju je utvrđeno da je uznemiravala radnika može se otkazati postojeći ugovor o radu uz ponudu sklapanja ugovora o radu za drugo radno mjesto samo ukoliko takvo radno mjesto postoji u sistematizaciji radnih mjesta Društva a sve kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje istog radnika.

Članak 24.

Odluka o pritužbi dostavlja se na znanje podnositelju pritužbe, radniku protiv kojeg je pritužba podnesena, Ovlašteniku koji je postupao po pritužbi.

Članak 25.

Ako Ovlaštenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od osobe s kojom dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, ako je radnik kod poslodavca koji je u poslovnom odnosu s Društvom po osnovi poslovne ili druge vrste suradnje, Ovlaštenik može predložiti Predsjednici Uprave poduzimanje slijedećih mjera:

- upućivanje pisanog upozorenja osobi da će u slučaju ponovnog uznemiravanja radnika Društva, Društvo poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu svog radnika, uključujući i prekid poslovne suradnje s tom osobom
- slanje obavijesti poslodavcu navedene osobe kojom ga se obavještava o uznemiravanju te se od njega zahtijeva da poduzme odgovarajuće mjere prema svom radniku,
- trajno oslobađanje radnika obveze obavljanja poslova prilikom kojih dolazi u doticaj tom osobom,
- donošenje odluke o otkazu ugovora na temelju kojeg osoba protiv koje je podnesena pritužba surađuje s Društvom (ugovor o djelu, ugovor o poslovnoj suradnji, autorski ugovor i sl.).

Članak 26.

U slučaju podnošenja pritužbe protiv Uprave Društva, o tome postoji li uznemiravanje te o poduzimanju mjera protiv Uprave odlučuje Nadzorni odbor Društva.

Predsjednica Uprave je nakon pisanog izvještaja Ovlaštenika o provedbi dokaznog postupka po zaprimljenoj pritužbi dužna obavijestiti Nadzorni odbor te cjelokupni predmet predati na dnevni red na prvu slijedeću sjednicu Nadzornog odbora.

U slučaju da se utvrdi da je Uprava Društva uznemiravala podnositelja pritužbe, Nadzorni odbor pokreće postupak u skladu s važećim zakonskim propisima.

Članak 27.

Ako Ovlaštenik u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, diskriminacije, odnosno ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, podnositelj pritužbe ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana od dana prekida rada, zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koju bi ostvario da je radio bez uvećanja za rad u smjenskom radu.

Radnik koji namjerava prekinuti rad zbog navedenih okolnosti dužan je osvojoj namjeri obavijestiti Društvo isključivo u pisanoj formi.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Društvo će od radnika koji je prekinuo rad i primao naknadu plaće, zahtijevati povrat cjelokupno isplaćene naknade plaće.

Članak 28.

Poslove središnjeg tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije obavlja Pučki pravobranitelj, Savska cesta 41/3, 10000 Zagreb.

Članak 29.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se od 07. studenog 2022. godine.

Nautički centar Komiža d.o.o.

 Nautički
Centar
Komiža

Predsjednica Uprave
Brigita Fiamengo



