

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu (N.N. br. 93/14, 127/17, 98/19), članka 84. Zakona o zdravstvenoj zaštiti (N.N. br. 100/18, 125/19, 147/20) i članka 36. Statuta Doma zdravlja Vinkovci Upravno vijeće nakon obavljenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima na 11. sjednici održanoj 19. svibnja 2021. godine, donosi

IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA O RADU

Članak 1.

Članku 24. mijenja se i glasi:

Poslodavac je dužan spriječiti svaki oblik diskriminacije te zaštititi radnika od diskriminacije bilo koje vrste. Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj radnika po osnovi rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 2. i 3. ovog članka kojim se neka osoba stavlja u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralni kriterij stavlja ili može staviti osobu u nepovoljniji položaj po osnovi iz st. 2. i 3. ovog članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji.

Svaki oblik diskriminacije (izravne ili neizravne) radnik i svaka druga osoba koja za nju sazna, dužna je odmah prijaviti Poslodavcu ili ovlaštenoj osobi zaduženoj za rješavanje pritužbi radnika.

Kod pojave osnovane sumnje na diskriminaciju, poslodavac ili ovlaštena osoba dužna je prijaviti diskriminaciju pučkom pravobranitelju uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

Članak 2.

Članak 26. mijenja se i glasi:

Poslodavac je dužan posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu radnika od diskriminacije.

Članak 3.

Članak 27. mijenja se i glasi:

Poslodavac ili osoba iz članka 26. dužna je, najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, ako utvrdi da ono postoji.

Ovlaštena osoba će bez odgode ispitati i razmotriti pritužbe radnika te provesti dokazni postupak radi točnog i potpunog utvrđenja činjenica. Ovlaštena osoba dužna je saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je diskriminirala radnika, obaviti suočenje prema potrebi, očevid ili prikupiti dokaze na način kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Podnositelj pritužbe dužan je na adekvatan način sudjelovati i što je moguće točnije opisati u čemu se sastoji diskriminacija te predložiti ovlaštenoj osobi adekvatne dokaze koji mogu dokazati osnovanost pritužbe jer u protivnom može doprinijeti tome da se ne utvrde sve činjenice potrebne za odluku o zaštiti od diskriminacije.

O obavljenim radnjama i prikupljenim dokazima, ovlaštena osoba sačinjit će zapisnik ili službenu zabilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je diskriminirala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju. U zapisnik će se navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite radnika od diskriminacije tajna te ih je upozorila na posljedice odavanja tajne.

Službena zabilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanja drugih dokaza. Službenu zabilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji ju je sastavljao.

Nakon provedenog postupka, ovlaštena osoba će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi postoji li ili ne postoji diskriminacija podnositelja pritužbe.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da je pritužba osnovana, u svojoj će odluci navesti činjenice koje dokazuju takvu tvrdnju kao i dokaze koji na to upućuju. Sadržaj poduzetih mjera i radnji ovisi o okolnostima slučaja uzimajući u obzir stupanj odgovornosti uznemiravatelja, uvjete pod kojima je uznemiravanje počinjeno, prijašnji rad i ponašanje uznemiravatelja, težinu povrede, njezine posljedice, društveni značaj i utjecaj na radni kolektiv kao i druge okolnosti od značaja za postizanje svrhe izrečene mjere.

Nakon provedenog postupka, u kojem je utvrđeno da je prijava osnovana, ovlaštena osoba ili poslodavac svojom odlukom proglašavaju uznemiravatelja odgovornim za diskriminaciju i izriču mu odgovarajuću mjeru: prijedlog drugačijeg rasporeda rada ako to priroda posla dopušta, prijedlog razmještaja u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja ili otkaz ugovora o radu.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da diskriminacije nije bilo, odbit će pritužbu podnositelja zahtjeva.

Ako poslodavac u roku ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminacije ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je diskriminiran 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 poslodavac zaštititi radnika od diskriminacije, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno pravo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

Članak 4.

Članak 28. mijenja se i glasi:

Svi prikupljeni podaci i činjenice utvrđeni tijekom postupka zaštite od diskriminacije predstavljaju poslovnu tajnu o čemu moraju biti upozorene sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, a što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama. Povreda odredbe o tajnosti podataka od strane ovlaštene osobe za primanje pritužbi radnika kao i od osoba koje su sudjelovale u postupku zaštite radnika od diskriminacije, predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 5.

Sve ostale odredbe Pravilnika o radu od 26. veljače 2015. godine ostaju nepromijenjene.

Članak 6.

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

Ur.br. 01- 644 /21.

U Vinkovcima, 19. svibnja 2021. godine

Predsjednik Upravnog vijeća
Mario Naglič, dipl. iur.



Utvrdjuje se da su ove Izmjene i dopune Pravilnika o radu objavljene na oglasnoj ploči Doma zdravlja Vinkovci 20. 05. 2021., te su stupile na snagu 28. 05. 2021.

Ravnatelj:
Petar Kulić, univ. spec. oec.

