

Na temelju članka 26., 27. i 134. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/2014, 127/17), članka 35. Statuta Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, Ivana Lučića 3, OIB: 90633715804 te odredaba Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine broj 85/08, 112/12), a nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Fakultetsko vijeće Filozofskog fakulteta donijelo je na sjednici održanoj dana 20. ožujka 2019. godine sljedeći

PRAVILNIK O ZAŠTITI DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o zaštiti dostojanstva zaposlenika (u daljnjem tekstu: Pravilnik) utvrđuju se postupci i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu.

Članak 2.

Pojmovi koji se za fizičku osobu koriste u ovom pravilniku su neutralni i obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 3.

Filozofski fakultet (u daljnjem tekstu: Fakultet) štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla od postupanja nadređenih i podređenih suradnika i osoba s kojima zaposlenici redovito dolaze u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s važećim propisima.

Zaposlenici i vanjski suradnici Fakulteta dužni su u obavljanju svojih radnih zadataka izbjegavati svako ponašanje kojim bi se uznemiravali drugi zaposlenici te su dužni spriječiti svaki oblik uznemiravanja. Zaposlenicima je zabranjeno svako postupanje prema studentima ili drugim osobama s kojima dolaze u kontakt prilikom obavljanja rada na Fakultetu koje bi se moglo smatrati uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem.

Prije stupanja na rad zaposlenika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

U svrhu zaštite dostojanstva svojih zaposlenika, Fakultet će osigurati uvjete rada u kojima zaposlenici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju ili bilo kojem drugom obliku diskriminacije.

Fakultet će poduzimati i preventivne mjere na način da će o zaštiti dostojanstva zaposlenika voditi računa prilikom donošenja odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, o izboru radne odjeće, načinu kontrole zaposlenika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost zaposlenika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 4.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema zaposleniku uzrokovano njegovom rasom ili etničkom pripadnošću ili bojom kože, neželjeno ponašanje zbog 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije a ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 5.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne odnosno seksualne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- neprimjereni fizički kontakt,
- fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem,
- uznemiravajući 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 o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- stalno mijenjanje uputa za rad bez opravdanog razloga,
- zadržavanje informacija koje su neophodne za obavljanje radnih zadataka,
- određivanje nerealnih rokova za izvršenje radnog zadatka,
- nedodjeljivanje poslova kako bi se zaposlenik osjećao beskorisno te dodjeljivanje posla i obveza koje jedna osoba nije u stanju obaviti,
- nezasluženo kažnjavanje,
- miješanje u privatnost zaposlenika dosađivanjem upitima, nadziranjem ili praćenjem,
- isključenje i socijalna izolacija,
- višekratno uskraćivanje stručnog usavršavanja, odlaska na odmor itd.,
- učestale, neobrazložene ili nerazmjerne kritike,
- višekratno neosnovano prijavljivanje radnika etičkom povjerenstvu, povjereniku za zaštitu dostojanstva i sl.

Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje povreda je obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 6.

Ne smatra se niti se može smatrati uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem:

- vođenje postupka pred etičkim povjerenstvom,
- organiziranje sastanaka s pojedinim zaposlenikom od strane nadređenog zaposlenika radi rješavanja spornih situacija koje se pojave u poslovanju koje ima za cilj prikupljanje potrebnih informacija za rješavanje problema i donošenje odluka te ukazivanje na potrebu usklađenja ponašanja zaposlenika sa internim aktima i uputama ovlaštenih osoba Fakulteta. Zaposlenici su dužni prisustvovati takvom sastanku i dati Fakultetu tražene informacije.

Ne smatra se niti se može smatrati uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem:

- preispitivanje znanstvenog opusa i doprinosa zaposlenika sukladno važećim propisima koji reguliraju uvjete i kriterije za izbore u znanstvena zvanja
- stavovi izneseni u raspravi o stajalištima i tezama drugih zaposlenika na akademski prihvatljiv način u duhu poticanja i čuvanja slobode akademske rasprave.

Članak 7.

Dekan Fakulteta će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i ispitati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika (u daljnjem tekstu: "povjerenik za zaštitu dostojanstva" ili samo "Povjerenik").

Dekan će imenovati najmanje dva Povjerenika različitog spola. Povjerenici se imenuju na vrijeme od dvije godine s mogućnošću ponovnog imenovanja nakon proteka tog roka. Dekan može u svako doba donijeti odluku o opozivu Povjerenika ako isti postupa protivno važećim propisima i internim aktima Fakulteta, odnosno krši odredbe ovog Pravilnika. Povjerenik nema pravo žalbe na takvu odluku.

Povjerenik ima pravo u svako doba zatražiti od dekana da ga opozove s funkcije Povjerenika.

Ime i prezime te kontakt podaci Povjerenika (broj službenog telefona i adresa elektroničke pošte) bit će objavljeni na internetskoj stranici Fakulteta.

Povjerenicima će se ravnomjerno, naizmjenično raspoređivati pristigle pritužbe, osim u slučaju pritužbe za spolno uznemiravanje kada će se predmet dodijeliti Povjereniku koji je istog spola kao i podnositelj pritužbe. U slučaju kada je pritužba podnesena protiv jednog od Povjerenika, pritužba će se dodijeliti drugom imenovanom Povjereniku.

Članak 8.

Svaki zaposlenik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku uz navođenje okolnosti na koje se uznemiravanje odnosi i mora biti potpisana od strane podnosioca. Pritužba se može predati osobno u urudžbenom uredu Fakulteta ili se može poslati poštom kao preporučena pošiljka.

Na pismenu se obavezno mora naznačiti da je pismo namijenjeno povjereniku za zaštitu dostojanstva te da se radi o "povjerljivim podacima", a zaposlenici urudžbenog ured dužni su sve informacije, uključujući i ime podnosioca zahtjeva, tretirati kao službenu odnosno poslovnu tajnu.

Članak 9.

Zaposlenici urudžbenog ureda dužni su dostaviti zaprimljenu pritužbu povjereniku za zaštitu dostojanstva odmah po njezinu zaprimanju.

Povjerenik je o primljenoj pritužbi dužan obavijestiti dekana Fakulteta u roku od 48 sata od zaprimanja pritužbe. Obavijest dekanu mora biti u pisanom obliku te mora sadržavati podatke o tome tko je podnositelj prijave, protiv koga je pritužba podnesena te što se stavlja na teret prijavljenome. Također, obavijest mora sadržavati detaljan plan aktivnosti (hodogram) koje Povjerenik namjerava poduzeti u postupku ispitivanja pritužbe, što uključuje sve radnje i vremenski slijed planiranih radnji.

Dekan je dužan u roku od 24 sata od zaprimanja obavijesti odobriti planirane radnje ili predložiti druge radnje. Tek nakon što dekan odobri planirane radnje, Povjerenik počinje s provođenjem dokaznog postupka u svrhu utvrđivanja činjeničnog stanja. U slučaju odsutnosti Dekana, odobrenje za planirane radnje daje Prodekan za poslovanje.

Ako je pritužba podnesena protiv Dekana, Povjerenik je o primljenoj pritužbi dužan obavijestiti prodekana za poslovanje u roku od 24 sata od zaprimanja pritužbe te navedeni prodekan odobrava planirane radnje.

Članak 10.

Tijekom dokaznog postupka Povjerenik može poduzeti sljedeće radnje:

- saslušati podnositelja pritužbe, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala podnositelja pritužbe i svjedoke,
- obaviti suočenje između podnositelja pritužbe i osobe za koju prijavljeni tvrdi da ga je uznemiravala,
- pregledati dokumentaciju te
- provesti i druge dokaze koje prema okolnostima slučaja smatra svrsishodnima za utvrđivanje relevantnih činjenica (uključujući način, okolnosti, trajanje i težinu uznemiravanja) te za donošenje zaključka o osnovanosti ili neosnovanosti pritužbe.

Tijekom poduzimanja navedenih radnji Povjerenik je dužan štititi dostojanstvo svake osobe koja je uključena u dokazni postupak, a postupak mora provesti na način da se u najvećoj mogućoj mjeri zaštite interesi uključenih osoba i Fakulteta. Povjereniku nije dopušteno primjenjivati radnje koje bi bile protivne važećim propisima. Povjerenik nije ovlašten snimati razgovore s ispitanim osobama niti je ovlašten dopustiti da razgovoru prisustvuje osoba koja za to nije ovlaštena.

Povjerenik je dužan saslušati osobu za koju zaposlenik tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala i omogućiti joj da iznese svoje očitovanje uz omogućavanje uvida u pritužbu. Na zahtjev zaposlenika protiv kojeg je pritužba podnesena saslušanju može prisustvovati sindikalni povjerenik ili punomoćnik.

O zaprimljenoj pritužbi i svim poduzetim radnjama u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Povjerenik je dužan sastaviti zapisnik. Svaka osoba koja je saslušana tijekom postupka dužna je potpisati svoju izjavu na zapisniku. U zapisniku se mora jasno naznačiti kad je radnja poduzeta i tko je sve prisustvovao provođenju radnje. Zapisnik potpisuju Povjerenik i osobe koje su prisustvovalе saslušanju.

Članak 11.

Svi zaposlenici Fakulteta dužni su u potpunosti surađivati s Povjerenikom, odazvati se svakom njegovom pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak i druge relevantne spoznaje važne za utvrđivanje činjenica u dokaznom postupku.

Postupanje protivno obvezi iz prethodnog stavka ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju sukladno odobrenom hodogramu od strane dekana predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 12.

Svi podatci koji se utvrde tijekom postupka zaštite dostojanstva zaposlenika predstavljaju poslovnu tajnu te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima trećim osobama. Dekan Fakulteta ne smatra se trećom osobom te ima pravo na uvid u svu dokumentaciju i sve činjenice vezane za provođenje postupka zaštite dostojanstva, osim u slučaju kada je pritužba podnesena protiv dekana. Podatci koji se utvrde tijekom postupka zaštite dostojanstva zaposlenika mogu se iznositi trećim osobama samo ako ih je potrebno iznijeti kao dokaz u sudskom postupku.

Povjerenik je na početku provođenja postupka dužan na činjenice iz prethodnog stavka ovog članka upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika. Napomena o tome da je Povjerenik sve nazočne upozorio da su svi podatci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva poslovna tajna mora biti navedena u zapisniku.

Povreda tajnosti podataka iz prethodnih stavaka ovog članka predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa i može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 13.

Ako to podnositelj pritužbe zatraži ili Povjerenik to smatra potrebnim, Povjerenik će tijekom ispitivanja pritužbe predložiti dekanu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe trebale spriječiti daljnji kontakt podnositelja pritužbe i zaposlenika protiv kojeg je pritužba podnesena (u daljnjem tekstu: privremene mjere).

Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

- oslobađanje podnositelja pritužbe obveze rada,
- oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova tijekom kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio,
- privremeno raspoređivanje na druge poslove zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena ili njegovo udaljenje s rada,
- određivanje drugačijeg razmještaja zaposlenika u poslovnim prostorijama,
- određivanje drugačijeg rasporeda radnog vremena određenih zaposlenika ako to posao omogućuje,
- druge mjere koje se smatraju primjerenima u predmetnom slučaju.

O određivanju privremene mjere odluku donosi dekan Fakulteta te o njoj obavještava neposredno nadređenog rukovoditelja osobe kojoj je takva mjera određena.

Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka traju do dovršetka postupka rješavanja pritužbe.

U slučaju oslobođenja od obveze rada ili oslobađanja podnositelja pritužbe od obaveze obavljanja poslova tijekom kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, podnositelj pritužbe ima pravo na naknadu plaće kao da je radio. Za vrijeme privremenog raspoređivanja na druge poslove, zaposlenik protiv kojeg je pritužba podnesena ima pravo na plaću poslova radnog mjesta na koje je privremeno raspoređen, a za vrijeme udaljenja s rada ima pravo na naknadu plaće u visini polovine plaće poslova radnog mjesta s kojega je udaljen.

Članak 14.

Na kraju dokaznog postupka Povjerenik je dužan izraditi pisani izvještaj u kojem će iznijeti svoj zaključak:

- da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, predložit će dekanu Fakulteta da prema osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala poduzme određene mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Povjerenik je dužan pisani izvještaj s cjelokupnim materijalom prikupljenim tijekom dokaznog postupka i prijedlogom za poduzimanje određenih mjera dostaviti dekanu Fakulteta najkasnije u roku od šest dana od dana zaprimanja pritužbe.

Odluku o pritužbi donosi dekan Fakulteta, najkasnije u roku od osam (8) dana od dana zaprimanja pritužbe. Prilikom donošenja odluke i odlučivanja o mjerama koje će poduzeti, dekan nije vezan zaključkom ili prijedlogom Povjerenika.

Članak 15.

Ako dekan utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, temeljem mišljenja Povjerenika donosi odluku koju će mjeru radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poduzeti te koju će mjeru izreći zaposleniku protiv kojeg je podnesena pritužba.

Ovisno o težini uznemiravanja Dekan Fakulteta može poduzeti neku od sljedećih mjera:

a) ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika koje se nije ponavljalo i može se pretpostaviti da se više neće ponavljati:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa zabranom daljnjeg uznemiravanja i ukazivanjem na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede obveza iz radnog odnosa,

b) ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika:

- 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 zaposlenika može se otkazati postojeći ugovor o radu uz ponudu sklapanje ugovora o radu za drugo radno mjesto, a sve kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje istog zaposlenika. Prema okolnostima slučaja dekan Fakulteta može odlučiti da se takvoj osobi odmah izvanredno otkaze ugovor o radu bez sklapanja ugovora o radu za novo radno mjesto.

Ako dekan Fakulteta utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 16.

Odluka o pritužbi dostavlja se podnositelju pritužbe, zaposleniku protiv kojeg je pritužba podnesena, Povjereniku koji je postupao o pritužbi i osobi nadležnoj za vođenje kadrovske evidencije.

Članak 17.

Ako Povjerenik utvrdi da je zaposlenik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od osobe s kojom dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja nije zaposlenik Fakulteta, Povjerenik može predložiti dekanu poduzimanje sljedećih mjera:

- upućivanje pisanog upozorenja osobi da će u slučaju ponovnog uznemiravanja zaposlenika Fakulteta poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu zaposlenika, uključujući i prekid poslovne suradnje s tom osobom,
- slanje obavijesti poslodavcu te osobe kojom ga se obavještava o uznemiravanju te se od njega zahtijeva da poduzme odgovarajuće mjere prema svom zaposleniku,
- trajno oslobođenje zaposlenika obveze obavljanja poslova prilikom kojih dolazi u doticaj s tom osobom,
- ponuda zaposleniku za sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova,
- donošenje odluke o otkazu ugovora na temelju kojeg osoba protiv koje je podnesena pritužba surađuje s Fakultetom (ugovor o djelu, autorski ugovor i sl.),
- ako se radi o studentu, pokretanje stegovnog postupka sukladno Pravilniku o stegovnoj odgovornosti studenata.

Članak 18.

U slučaju podnošenja pritužbe protiv dekana Fakulteta, o tome postoji li uznemiravanje te o poduzimanju mjera protiv dekana odlučuje Fakultetsko vijeće.

Dekan je nakon pisanog izvještaja Povjerenika dužan pritužbu staviti na dnevni red prvog sljedećeg Fakultetskog vijeća.

U slučaju da utvrdi da je dekan Fakulteta uznemiravao podnositelja pritužbe, Fakultetsko vijeće ovlašteno je pokrenuti postupak opoziva dekana.

Članak 19.

Ako Fakultet u roku od osam (8) dana od dana dostave pritužbe ne poduzme mjere primjerene u određenom slučaju ili ako je očito da određene mjere nisu primjerene, podnositelj pritužbe ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da u daljnjem roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Fakultet zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan podnijeti pritužbu Fakultetu i ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Fakultet u roku osam (8) dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koji bi ostvario da je radio.

Zaposlenik koji namjerava prekinuti rad zbog navedenih okolnosti dužan je o svojoj namjeri obavijestiti Fakultet, u protivnom može snositi štetne posljedice neobavještavanja.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo zaposlenika, Fakultet može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće zaposleniku.

Članak 20.

Ovaj Pravilnik objavit će se na internetskim stranicama Fakulteta dana 21.03.2019. godine te stupa na snagu osmog (8) dana od dana objave.



Dekanica:

Vesna Vlahović-Štetić
prof. dr. sc. Vesna Vlahović-Štetić

KLASA: 012-01/19-01/1

URBROJ: 3804-850-19-1