Na temelju članka 26. i 134. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14), članka 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine br. 85/08 i 112/12), Odluke Uprave Hrvatske elektroprivrede d.d. br. 9-4.1/2016. od 29. veljače 2016. godine i Izjave o osnivanju društva HEP ELEKTRA d.o.o., direktor Društva donio je 17. studenog 2016. g.

PRAVILNIK O POSTUPKU I MJERAMA ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNICA I RADNIKA HEP ELEKTRA d.o.o.

Članak 1.

Pravilnikom o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnica i radnika (u daljnjem tekstu: Pravilnik) HEP ELEKTRA d.o.o. (u daljnjem tekstu: poslodavac) utvrđuju se postupci i mjere, uključujući i preventivne mjere za zaštitu dostojanstva radnika sa ciljem osiguranja uvjeta rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano diskriminacijom na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili 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 naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja, spolne orijentacije odnosno bilo koje druge diskriminatorne osnove, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

U daljnjem tekstu Pravilnika za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se izraz "uznemiravanje".

Članak 3.

Ponašanja koja mogu uzrokovati uznemiravanje iz članka 2. ovog Pravilnika smatraju se osobito:

- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- upućivanje usmenih ili pisanih prijetnji,
- uznemiravajući pozivi telefonom ili mobitelom te uznemiravajuće poruke poslane mobitelom ili elektroničkom poštom,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija,
- ismijavanje i kritiziranje poslovnog i privatnog života, nacionalnog podrijetla, vjerske orijentacije, spolne orijentacije, invalidnosti, fizičkog izgleda,
- širenje glasina ili kleveta o drugome.

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

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje jest osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje nije povreda obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 4.

Prije stupanja radnika na rad ovlaštena osoba je dužna upoznati 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 dužni su pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobe koje je za to ovlastio poslodavac pri čemu ne smiju biti diskriminirani ni oštećeni na bilo koji način od strane poslodavca, nadređenih radnika, podređenih radnika, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu prouzročiti izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 5.

Direktor Društva će u roku od trideset (30) dana od dana početka primjene ovog Pravilnika, posebnom Odlukom imenovati Povjerenika za zaštitu dostojanstva

radnica i radnika (u nastavku: Povjerenik) koji je ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane za uznemiravanje.

Odluka o imenovanju povjerenika iz stavka 1. ovog članka, s imenom i prezimenom, mjestom rada, telefonskim brojem i e-adresom, mora biti istaknuta na oglasnim pločama poslodavca i na intranetskom portalu Infohepa.

Članak 6.

Radnik koji smatra da je postupcima neposredno nadređenih radnika, podređenih radnika, suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u doticaj uznemiravan, može uložiti pritužbu u pisanom obliku povjereniku.

U cilju osiguranja tajnosti podataka i hitnosti u postupku zaštite dostojanstva radnika, pisanu pritužbu radnik dostavlja u zatvorenoj omotnici s naznakom "HITNO - postupak za zaštitu dostojanstva radnika ne otvarati!" ili e-porukom na e-adresu povjerenika.

Članak 7.

Povjerenik mora najkasnije u roku od tri (3) dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se očituje o pritužbi.

O očitovanju radnika povjerenik sastavlja bilješku koju taj radnik potpisuje.

Članak 8.

Povjerenik samostalno 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 odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu (u daljnjem tekstu: privremene mjere).

Privremene mjere jesu:

1. oslobađanje od obveze rada radnika koji je podnio pritužbu,
2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
3. oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu,
4. premještaj u drugu radnu prostoriju radnika koji je podnio pritužbu odnosno radnika protiv koje je pritužba podnesena.

Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

U slučaju iz stavka 2. točka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

U slučaju iz stavka 2. točka 2. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Ukoliko povjerenik u odluci o rješavanju pritužbe utvrdi da radnik iz stavka 2. točka 2. ovog članka nije uznemiravao podnositelja pritužbe, radnik ima pravo na

razliku naknade plaće iz stavka 5. ovog članka do visine naknade plaće kao da je radio.

Članak 9.

Svi radnici dužni 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 vezanog za rješavanje pritužbe radnika predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

U postupku rješavanja pritužbe radnika, povjerenik mora sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svakog radnika, vodeći pri tom računa o poslovnim interesima poslodavca.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

Članak 10.

Povjerenik mora najkasnije u roku od osam (8) dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi kojom utvrđuje da postoji ili ne postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Ukoliko povjerenik u roku od osam (8) dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili poduzete mjere nisu primjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće iz stavka 3. ovog članka.

Članak 11.

Radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, povjerenik može:

1. odrediti obvezu naobrazbe i/ili savjetovanja kod ovlaštene ustanove ili institucije izvan radnog vremena, a koju radnik mora započeti u roku od tri mjeseca od dana donošenja odluke,
2. predložiti premještaj u drugu radnu prostoriju radnika koji je podnio pritužbu odnosno radnika protiv koje je pritužba podnesena,
3. predložiti pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa,
4. predložiti provedbu postupka otkaza ugovora o radu s ponudom novog izmijenjenog ugovora,
5. predložiti provedbu postupka redovitog otkaza ugovora o radu,

6. predložiti provedbu postupka izvanrednog otkaza ugovora o radu.

Uz mjere iz stavka 1. točke 2., 3. i 4. ovog članka povjerenik može utvrditi istovremeno i mjeru iz stavka 1. točke 1. ovog članka te odrediti način provedbe.

U slučaju kada povjerenik predloži izricanje mjere iz stavka 1. točke 4., 5. i 6. ovog članka, ovlaštena osoba će provesti postupak otkaza ugovora o radu u skladu s odredbama Zakona o radu i općim aktima poslodavca.

Članak 12.

Odluku o pritužbi povjerenik dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena.

Ukoliko se utvrdi da je postojalo uznemiravanje, svoju odluku povjerenik dostavlja ovlaštenoj osobi radnika koji je podnio pritužbu i radnika protiv kojega je pritužba podnesena, direktoru Društva te Sektoru za ljudske potencijale HEP-a d.d.

Članak 13.

Ako je pritužba podnesena u odnosu na povjerenika, poslodavac će odmah po primitku pritužbe imenovati drugu osobu za povjerenika prema odredbama ovog Pravilnika.

Članak 14.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu povjereniku i ima pravo prekinuti rad, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio povjerenika u roku od osam (8) dana od prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće iz stavka 2. ovog članka.

Članak 15.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osmog dana od dana objave u Biltenu HEP Vjesnika.

DIREKTOR DRUŠTVA

Zvonko Stadnik, dipl.ing.el.

HEP ELEKTRA d.o.o.
ZAGREB, Ulica grada Vukovara 37
1