Na temelju članka 134. Zakona o radu (Narodne novine, broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23; dalje: ZR), članka 211. stavka 2. Zakona o socijalnoj skrbi (Narodne novine, broj: 18/22, 46/22, 119/22, 71/23, 156/23 i 61/25), članka 32. stavka 1. i članka 35. Zakona o ustanovama (Narodne novine, broj: 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19 i 151/22), sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, broj: 85/08 i 112/12) i Zakonu o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, broj: 82/08, 138/12 i 69/17), te na temelju članka 32. stavka 2. Statuta Centra za pružanje usluga u zajednici – Centar za starije osobe Općine Medulin (Službene novine Općine Medulin br. 12/2025), uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća, ravnateljica Centra donosi:

# P R A V I L N I K
# O ZAŠTITI DOSTOJANSTVA RADNIKA

## I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.
(Predmet Pravilnika)

(1) Ovim Pravilnikom uređuju se mjere i postupci za zaštitu dostojanstva radnika Centra za pružanje usluga u zajednici – Centar za starije osobe Općine Medulin (dalje u tekstu: Poslodavac), kojima se osiguravaju uvjeti rada u kojima radnici neće biti izloženi ni jednom obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te se propisuju preventivne mjere kojima Poslodavac štiti dostojanstvo radnika.
(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike Poslodavca, bez obzira na osnovu, vrstu i trajanje radnog odnosa, kao i na osobe koje su upućene na rad kod Poslodavca, volontere i stažiste.
(3) Zaštita dostojanstva radnika provodi se uz poštivanje odredbi Pravilnika o radu Centra, te u skladu sa Zakonom o radu i drugim relevantnim propisima.
(4) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

Članak 2.
(Obveza Poslodavca)

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da mu osigura uvjete u kojima neće biti izložen diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
(2) Radnici se štite od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja od strane poslodavca, nadređenih osoba, suradnika, osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova, kao i od strane korisnika usluga Centra i njihovih srodnika ili zakonskih zastupnika, te od strane posjetitelja, vanjskih suradnika, dostavljača i svake druge treće osobe koja se zatekne u prostoru Centra ili na radnom mjestu radnika.
(3) Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz stavka 2. ovog članka predstavlja povredu radne obveze iz radnog odnosa.

(4) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (dalje u tekstu: pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.
(5) Zabranjena je svaka štetna posljedica prema radniku koji je podnio pritužbu ili svjedočio u postupku zaštite dostojanstva, bez obzira na ishod postupka.

## II. DEFINICIJE ZABRANJENOGA PONAŠANJA

Članak 3.
(Diskriminacija)

(1) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika po osnovi rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu ili političkoj stranci, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, trudnoće ili roditeljstva, kao i po svakoj drugoj osnovi propisanoj zakonom.
(2) 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, kao i osobe povezane s njim rodbinskim ili drugim vezama.
(3) Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano 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.
(4) 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, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Članak 4.
(Uznemiravanje)

(1) Uznemiravanjem se smatra svako neželjeno ponašanje poslodavca, nadređenih osoba, suradnika ili trećih osoba koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.
(2) Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika po osnovi iz članka 3. stavka 1. ovog Pravilnika.
(3) Mobing je oblik uznemiravanja koji podrazumijeva sustavno, ponavljajuće neželjeno ponašanje prema radniku na radnom mjestu kojim se sustavno narušava njegovo dostojanstvo, ugled i integritet, a primjeri takvog ponašanja uključuju osobito:

- verbalno napadanje, ismijavanje, omalovažavanje, vrijeđanje i ponižavanje radnika
- namjerno ignoriranje ili fizička izolacija radnika, ili neopravdano isključivanje iz radnih aktivnosti
- neopravdano uskraćivanje sredstava ili informacija potrebnih za obavljanje poslova
- prijetnje otkazom ili drugi oblici pritiska kojima se radnika drži u stalnom strahu

Članak 5.
(Spolno uznemiravanje)

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

(2) Primjeri ponašanja koja mogu predstavljati spolno uznemiravanje uključuju osobito: ponižavajuće i neprimjerene komentare spolne naravi, pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta, navođenje na prihvaćanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade ili prijetnje, upućivanje neželjenih poruka, fotografija ili materijala spolne naravi putem bilo kojeg komunikacijskog kanala.

Članak 6.

(Zabrana diskriminacije u svim područjima rada)

(1) 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.

(2) Zabranjeno je davanje uputa za diskriminiranje osoba na temelju osnova iz članka 3. stavka 1. ovog Pravilnika, kao i poduzimanje mjera koje imaju diskriminirajući učinak.

## III. PREVENTIVNE MJERE

Članak 7.

(Informiranje i edukacija)

(1) Prije početka rada Poslodavac upoznaje radnika s odredbama ovog Pravilnika, s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju povrede dostojanstva, te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava povreda dostojanstva.

(2) Ovaj Pravilnik i podaci o Povjerenicima moraju biti dostupni svakom radniku, a objavljuju se na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Centra.

(3) Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svog radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim se ne uznemiruje ni vrijeđa dostojanstvo drugih radnika te su dužni spriječiti uznemiravanje i o njemu obavijestiti Povjerenika.

(4) Poslodavac organizira edukaciju radnika, a posebno rukovodećih radnika, o pitanjima zaštite dostojanstva na radu, prepoznavanja oblika uznemiravanja i postupku zaštite.

(5) Poslodavac je dužan radnike posebno educirati o pravu na zaštitu od uznemiravanja od strane korisnika, posjetitelja i trećih osoba, te o načinu prijave takvih situacija Povjerenikuu ili neposrednom voditelju.

## IV. POVJERENIK ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 8.

(Imenovanje Povjerenika)

(1) Poslodavac je dužan, Odlukom o imenovanju, odrediti dvije osobe različitog spola koje su, uz njega, ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerenik).

(2) Povjerenik se imenuje uz prethodnu pisanu suglasnost osobe predložene za imenovanje.

(3) Odluka o imenovanju Povjerenika objavljuje se na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Centra i mora sadržavati ime i prezime, kontaktni broj telefona i e-mail adresu Povjerenika.

(4) Povjerenici se imenuju na mandat od četiri (4) godine, s mogućnošću ponovnog imenovanja.

(5) Poslodavac je dužan osigurati Povjerenicima uvjete potrebne za obavljanje funkcije te ih zaštititi od svake štetne radnje vezane uz obavljanje njihove dužnosti.

Članak 9.
(Ovlasti i dužnosti Povjerenika)

(1) Povjerenik prima pritužbe radnika, provodi postupak ispitivanja pritužbe i predlaže ravnatelju poduzimanje odgovarajućih mjera.
(2) U postupku ispitivanja pritužbe Povjerenik ima ovlasti ravnatelja u pogledu prikupljanja izjava i provođenja dokaznog postupka.
(3) Povjerenik je dužan sve radnje u postupku provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.
(4) Ravnatelj je dužan o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika odmah obavijestiti Povjerenika.
(5) Onemogućavanje Povjerenika u provođenju postupka po pritužbi predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
(6) Povjerenik je ovlašten primati i rješavati pritužbe radnika koje se odnose na uznemiravanje od strane korisnika usluga, posjetitelja, vanjskih suradnika i svih drugih trećih osoba, na isti način kao i pritužbe koje se odnose na uznemiravanje od strane suradnika ili nadređenih.

## V. POSTUPAK ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 10.
(Podnošenje pritužbe)

(1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo ima pravo podnijeti pritužbu Povjerenikuu ili izravno ravnatelju. Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.
(2) Pritužba mora sadržavati opis ponašanja koje radnik smatra uznemiravanjem ili diskriminacijom, navod vremena i mjesta takvih ponašanja, podatke o osobi za koju se tvrdi da je počinila povredu dostojanstva te prijedlog dokaza.
(3) Pritužbu može podnijeti svaki radnik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo, bez obzira na to je li osoba koja je podnijela pritužbu u neposrednom kontaktu s osobom na koju se odnosi.
(4) Podnošenje pritužbe ne isključuje pravo radnika da zatraži zaštitu svojih prava pred nadležnim sudom ili tijelom državne uprave.

Članak 11.
(Neformalni postupak)

(1) Prije podnošenja formalne pritužbe radnik može zatražiti neformalni razgovor s Povjerenikom, koji će nastojati posredovanjem između stranaka postići sporazumno rješenje, uz pristanak obje strane.
(2) Neformalni postupak je dobrovoljan i ne isključuje pravo radnika na podnošenje formalne pritužbe.
(3) Sadržaj neformalnih razgovora je tajan.
(4) Neformalni postupak ne smije odgađati provođenje formalnog postupka ako radnik to zahtijeva.

Članak 12.
(Formalni postupak – ispitivanje pritužbe)

(1) Kad Poslodavac ili Povjerenik primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužan je u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
(2) U postupku ispitivanja pritužbe, Poslodavac ili Povjerenik: ispituje radnika koji je pritužbu podnio; ispituje osobu za koju se tvrdi da je povrijedila dostojanstvo radnika; utvrđuje način i okolnosti povrede; izvodi i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

(3) O svim poduzetim radnjama sastavlja se zapisnik. Zapisnik potpisuju Poslodavac ili Povjerenik, radnik koji je podnio pritužbu te sve osobe koje su sudjelovale u postupku. Na zahtjev stranaka, zapisnik može potpisati i sindikalni povjerenik ili član radničkog vijeća.
(4) Sve osobe koje sudjeluju u postupku moraju biti upozorene na obvezu čuvanja tajnosti podataka, što se konstatira u zapisniku.
(5) Sve osobe koje rade kod Poslodavca, u bilo kojem svojstvu, dužne su surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovu pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Članak 13.
(Privremene mjere zaštite)

(1) Poslodavac ili Povjerenik, ako smatra da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom odrediti privremene mjere za njegovu zaštitu: oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada; udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba; oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.
(2) Privremene mjere se određuju za razdoblje do donošenja odluke o pritužbi.
(3) U slučaju oslobađanja od obveze rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 14.
(Odluka o pritužbi)

(1) Nakon provedenog postupka, Povjerenik izrađuje i dostavlja ravnatelju pisano izvješće o provedenom postupku, u kojem utvrđuje postoji li diskriminacija, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe te izvješće dostavlja ravnatelju s prijedlogom mjera.
(2) U slučaju utvrđene povrede, Povjerenik u odluci predlaže ravnatelju izricanje odgovarajuće mjere: pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu; premještaj na drugo radno mjesto; redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu; otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora; ili druge primjerene mjere sukladno Pravilniku o radu i Zakonu o radu.
(3) Ako ravnatelj utvrdi da je podnositelju pritužbe povrijeđeno dostojanstvo, ovisno o okolnostima slučaja odlučuje o primjeni jedne od mjera iz stavka 2. ovog članka.
(4) Ako Povjerenik utvrdi da diskriminacija, uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje ne postoji, pritužba se odbija kao neosnovana. Odluka ne smije biti na štetu podnositelja pritužbe koji je postupao u dobroj vjeri.

Članak 15.
(Dostava odluke)

(1) Odluka o pritužbi dostavlja se radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena.
(2) Ako je utvrđeno uznemiravanje, diskriminacija ili spolno uznemiravanje, odluka se dostavlja i ravnatelju.

Članak 16.
(Pravo na prekid rada)

(1) Ako Poslodavac odnosno Povjerenik u roku od osam (8) dana od primitka pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik kojemu je povrijeđeno dostojanstvo 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.

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

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovog članka.

## VI. ZAŠTITA OD KORISNIKA, POSJETITELJA I TREĆIH OSOBA

Članak 17.
(Zaštita od uznemiravanja od strane korisnika i posjetitelja)

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnike od uznemiravanja, spolnog uznemiravanja i diskriminacije od strane korisnika usluga Centra, njihovih srodnika ili zakonskih zastupnika, posjetitelja, vanjskih suradnika, dostavljača i svih drugih trećih osoba koje dolaze u kontakt s radnicima u obavljanju njihovih radnih zadataka.

(2) Radnik koji smatra da ga korisnik, posjetitelj ili druga treća osoba uznemirava ili spolno uznemirava, ovlašten je bez odgode obavijestiti svog neposrednog voditelja i Povjerenika. Prijava ne zahtijeva pisani oblik — dovoljna je i usmena obavijest.

(3) Poslodavac je dužan poduzeti odgovarajuće mjere zaštite radnika, koje mogu uključivati: izmjenu rasporeda rada ili radnog mjesta radnika; upozorenje korisniku ili posjetitelju; prijedlog izmjene korisničkog ugovora ili restrikciju posjeta; te prijavu nadležnim tijelima ako postoje obilježja kaznenog ili prekršajnog djela — uz poštivanje prava korisnika propisanih važećim propisima.

(4) Pritužba radnika zbog uznemiravanja od strane treće osobe koja nije radnik Poslodavca rješava se po istom postupku kao i pritužba zbog uznemiravanja od strane suradnika, uz odgovarajuće prilagodbe s obzirom na narav počinitelja i raspoložive mjere.

(5) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj niti trpjeti ikakve štetne posljedice zbog prijave uznemiravanja od strane korisnika ili treće osobe.

## VII. TAJNOST PODATAKA

Članak 18.
(Povjerljivost postupka)

(1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. Za njihovu tajnost odgovorni su ravnatelj i Povjerenik koji je rješavao pritužbu, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

(2) Sve osobe koje sudjeluju u postupku moraju biti upozorene na obvezu čuvanja tajnosti, što se konstatira u zapisniku. Povreda obveze čuvanja tajnosti predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(3) Podaci prikupljeni u postupku obrađuju se sukladno propisima o zaštiti osobnih podataka (Uredba EU 2016/679 – GDPR i Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka, NN 42/18).

## VIII. ZAŠTITA PODNOSITELJA PRITUŽBE

Članak 19.
(Zabrana viktimizacije)

(1) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju ili drugu štetnu radnju prema radniku.
(2) Zabranjeno je poduzimanje bilo kakvih mjera ili radnji koje bi radniku koji je podnio pritužbu ili koji je sudjelovao u postupku mogle prouzročiti štetu – osobito otkaz, razrješenje, premještaj, smanjenje plaće, ograničavanje mogućnosti usavršavanja ili napredovanja i slično.
(3) Ako radnik trpi štetne posljedice zbog podnošenja pritužbe ili sudjelovanja u postupku, ta činjenica predstavlja zasebnu povredu ovog Pravilnika i Zakona te daje radniku pravo na zaštitu u skladu s ovim Pravilnikom i zakonom.

## IX. KAZNENA I PREKRŠAJNA ODGOVORNOST

Članak 20.

(1) Odredbe ovog Pravilnika o internim mjerama odgovornosti ne isključuju kaznenu niti prekršajnu odgovornost počinitelja prema propisima Republike Hrvatske.
(2) Primjena mjera sukladno ovom Pravilniku ne utječe na pravo radnika da zaštitu svojih prava zatraži pred nadležnim sudom, državnim odvjetništvom, Državnim inspektoratom ili drugim nadležnim tijelima.
(3) Ako u postupku ispitivanja pritužbe postoje okolnosti koje upućuju na osnovanu sumnju da je počinjeno kazneno djelo ili prekršaj, Poslodavac će o tome, sukladno važećim propisima, obavijestiti nadležna tijela.

## X. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 21.
(Odnos prema Pravilniku o radu)

(1) Ovaj Pravilnik primjenjuje se kao lex specialis u odnosu na odredbe Pravilnika o radu Centra koje uređuju zaštitu dostojanstva radnika.
(2) Na pitanja postupka izricanja mjera zbog povrede radnih obveza koja nisu posebno uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odgovarajuće odredbe Pravilnika o radu Centra i Zakona o radu.

Članak 22.
(Izmjene i dopune)

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se po istom postupku i uz iste suglasnosti kao i ovaj Pravilnik.

Članak 23.
(Stupanje na snagu i objava)

(1) Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Centra za pružanje usluga u zajednici – Centar za starije osobe Općine Medulin.

(2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra, sukladno članku 33. stavku 2. Statuta Centra.

Klasa: 007-04/26-01/01
Urbroj: 2163-27-3-01/1-26-4
Medulin, 13. listopada 2026.

Predsjednica Upravnog vijeća
Tanja Lorencin Matić, prof.

Na ovaj Pravilnik Upravno vijeće Centra dalo je prethodnu suglasnost dana 13. listopada 2026. godine.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Centra dana 14. listopada 2026. godine, a stupio je na snagu dana 22. listopada 2026. godine.

Ravnateljica:
Dina Bužleta, mag.soc.rada