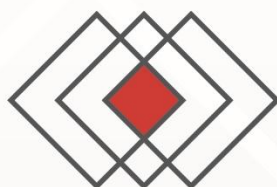




SINDIKAT RADNIKA U PREDŠKOLSKOM
ODGOJU I OBRAZOVANJU HRVATSKE



jačanje
socijalnog
dijaloga

PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

Autor: Ivan Hranj, mag. Iur
Zagreb, svibanj 2018. godine

PROJEKT FINANCIRA
EUROPSKA UNIJA IZ
EUROPSKOG
SOCIJALNOG FONDA



SADRŽAJ PUBLIKACIJE ISKLJUČIVA JE ODGOVORNOST AUTORA UDRUGE ZA POMOĆ I
EDUKACIJU ŽRTAVA MOBBINGA.

SADRŽAJ

I. UVOD

II. OPĆENITO

A. UZNEMIRAVANJE

1. UZNEMIRAVANJE (Općenito)
2. DISKRIMINIRAJUĆE UZNEMIRAVANJE
3. SPOLNO (SEKSUALNO) UZNEMIRAVANJE
4. MOBBING
 - 4.1. ELEMENTI MOBBINGA
 - 4.2. SUBJEKTI MOBBINGA
 - 4.3. MANIFESTIRANJE MOBBINGA
 - 4.4. UZROCI MOBBINGA
 - 4.5. POSLJEDICE MOBBINGA
 - 4.5.1. POSLJEDICE PO ZAPOSLENOG
 - 4.5.2. POSLJEDICE PO POSLODAVCA
 - 4.5.3. POSLJEDICE PO DRUŠTVO
 - 4.5.4. POSLJEDICE PO NACIONALNU EKONOMIJU
 - 4.6. PREVENCIJE MOBBINGA
 - 4.7. KAKO SE BORITI PROTIV ZLOSTAVLJAČA, MOBBERA?
 - 4.8. KAKO ZAŠTITI SVOJA PRAVA?

B. OSTALI TERMINOLOŠKI POJMOVI

III. IZVORI PRAVA

A. EUROPSKA UNIJA

B. OPĆA DEKLARACIJA O LJUDSKIM PRAVIMA

C. DOMAĆI IZVORI PRAVA

1. USTAV REPUBLIKE HRVATSKE
2. ZAKON O RADU
3. ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE
4. ZAKON O ZAŠTITI NA RADU
5. ZAKON O OBVEZNIM POSLOVIMA
6. ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA
7. KAZNENI ZAKON
8. KOLEKTIVNI UGOVORI
9. SPRAZUM SKLOPLJEN IZMEĐU RADNIČKOG VIJEĆA I POSLODAVCA
10. PRAVILNIK O RADU



IV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA OD UZNEMIRAVANJA

1. RADNJE UZNEMIRAVANJA
2. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA I RADNIKA U VEZI S UZNEMIRAVANJEM
 - 2.1. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA
 - 2.2. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI RADNIKA
 - 2.3. OPĆA PRAVILA PONAŠANJA POSLODAVCA I RADNIKA
 - 2.4. PONAŠANJA KOJA TREBA IZBJEGAVATI
 - 2.5. PONAŠANJA I AKTIVNOSTI KOJI SE NE SMATRAJU UZNEMIRAVANJEM
 - 2.6. ZLOUPOTREBA PRAVA NA ZAŠTITU OD UZNEMIRAVANJA
3. POSTUPAK ZAŠTITE O UZNEMIRAVANJA
 - 3.1. POKRETANJE POSTUPKA
 - 3.2. PONUDA POSREDOVANJA
 - 3.3. KADA NIJE OBVEZNO PODNOŠENJE PRITUŽBE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA OD UZNEMIRAVANJA
 - 3.4. PREKID RADA
 - 3.5. PROVEDBA POSTUPKA ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA
 - 3.6. MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA

V. SUDSKA ZAŠTITA

1. PODNOŠENJE TUŽBE SUDU
2. MJESNA I STVARNA NADLEŽNOST SUDA
3. PASIVNA I AKTIVNA LEGITIMACIJA
4. TUŽBENI ZAHTJEV
5. ZASTARA POKRETANJA POSTUPKA
6. PRIVREMENE MJERE
7. ZASTUPANJE RADNIKA U SUDSKOM POSTUPKU
8. TERET DOKAZIVANJA



I. U V O D

Svrha ovog priručnika jest:

- podići svijest radnika o raznim oblicima uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja i diskriminacije, što bi trebalo dovesti do prepoznavanja takvih ponašanja, njihovih posljedica i u konačnici, akcija protiv takvih praksi,
- podići svijest radnika o pravu na prijateljsko radno okruženje koje moraju stvarati svojim radom i odnosima s kolegama u radnom okruženju,
- podići svijest radnika da u svom ponašanju ili ponašanju drugih na vrijeme prepoznaju tipične znakove i događaje koji mogu prerasti u zlostavljanje na radnom mjestu, seksualno uznemiravanje ili diskriminaciju,
- podići svijest radnika o ozbiljnosti problema i posljedicama zlostavljanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja ili diskriminacije kao teže povrede radne obveze,
- određivanje mjera u slučaju utvrđenog uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja ili diskriminacije, te način pružanja pomoći žrtvama takvog ponašanja.

II. O P Č E N I T O

Kada govorimo o zaštiti dostojanstva radnika, često se susrećemo s raznim pojmovima kao što su mobbing, zlostavljanje, uznemiravanje, spolno (seksualno) uznemiravanje, šikaniranje, maltretiranje, vrijeđanje, ponižavanje i slično.

A. UZNEMIRAVANJE

U praksi se susrećemo s pojmovima uznemiravanje (općenito), spolno (seksualno) uznemiravanje i diskriminirajuće uznemiravanje. Zakon o radu (Narodne novine 93/14 i 127/17) i Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine 85/08 i 112/12) štite dostojanstvo radnika od diskriminirajućeg uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, ali ne i od uznemiravanja općenito.

1. Uznemiravanje (općenito)

Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, nadređenih osoba i suradnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika i koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika. Zakon o radu u članku 134. govori o uznemiravanju i spolnom uznemiravanju. Iz ovoga je razvidno da zakonodavac ne razlikuje uznemiravanje općenito i diskriminirajuće uznemiravanje.



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

No sudska praksa u Republici Hrvatskoj ide drugim pravcem, pa sudovi razlikuju uznemiravanje općenito i diskriminirajuće uznemiravanje.

2. Diskriminirajuće uznemiravanje

Prema odredbama članka 3. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacija uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Tzv. diskriminacijske osnove iz članka 1. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije su rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko i drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasljeđe, rodni identitet, izražavanja ili spolne orijentacije. Time su nabrojena zaključena, pa se postavlja pitanje, a što je s nejednakim postupanjem ili neomogućavanjem stvaranja pretpostavki za ostvarivanje jednakih mogućnosti. Ustav Republike Hrvatske u svojem članku 14. kaže da su pred zakonom svi jednaki i da svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Ustav Republike Hrvatske nema zatvorenu listu diskriminacijskih osnova kao što to ima Zakon o suzbijanju diskriminacije.

3. Spolno (seksualno) uznemiravanje

Prema odredbama članka 3. st. 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije, spolno (seksualno) uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Da bi se moglo govoriti o spolnom uznemiravanju moraju biti kumulativno ispunjeni slijedeći uvjeti:

- verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi
- povreda dostojanstva radnika
- strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika

4. Mobbing

Riječ mobbing je složenica, a dolazi iz engleskog jezika gdje imenica *mob* znači ološ, svjetina, rulja i glagola *to mob*, što znači nasrnuti u masi. Mobbing je proces u kojem jedna ili više osoba smišljeno i trajno ignoriranjem, davanjem teško ostvarivih poslova, klevetanjem itd. onemogućava jednu ili više osoba na radnom mjestu.¹

Mobbing možemo definirati kao specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna ili više osoba sistematski psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, ugrožava njezin ugled, ljudsko dostojanstvo i integritet,

¹ Vladimir Anić, Ivo Goldstein, Rječnik stranih riječi, 2004. godina



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

a s ciljem eliminacije s radnog mjesta, udaljenja s rada ili s jednostavnim ciljem maltretiranja žrtve, ponižavanja žrtve i/ili izživljavanja nad žrtvom.

Preciznu i sveobuhvatnu definiciju mobbinga daje francuski zakon o radu iz 2002. godine.

“Mobbing je psihičko maltretiranje što se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posljedica degradacija radnikovih radnih uvjeta, koje mogu uzrokovati napad i nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom i mentalnom zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost.”

4.1. Elementi mobbinga:

- postojanje zlostavljača i žrtve
- svjesno ili nesvjesno ponašanje (fizičke, psihičke ili spolne naravi) zlostavljača prema žrtvi
- događa se na radu
- kontinuirano psihičko zlostavljanje od strane zlostavljača u dužem vremenskom periodu
- povreda prava dostojanstva
- kod žrtve uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje
- cilj je uklanjanje žrtve s mjesta rada ili polja djelovanja ili jednostavno bolesna želja za zlostavljanjem i ponižavanjem žrtve.

4.2. Subjekti mobbinga:

a) Zlostavljač (mobber):

- poslodavac (horizontalni mobbing)
- predstavnici poslodavca (vertikalni mobbing)
- zaposleni (horizontalni mobbing, obrnuti mobbing)

b) Žrtva

c) Grupa za podršku

4.3. Manifestiranje mobbinga

a) Neprijateljska i neetična komunikacija:

- Komuniciranje povišenim tonom i vikom
- Ogovaranje
- Ismijavanje
- Širenje tračeva
- Klevetanje i vrijeđanje

Autor: Ivan Hranj, mag. iur
Zagreb, svibanj 2018. godine



Europska unija
"Zajedno do fondova EU"



EUROPSKI STRUKTURNI
I INVESTICIJSKI FONDOVI



UČINKOVITI
LJUDSKI
POTENCIJALI



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

- Žrtva je uvijek prekidana kada govori
- Odbijanje verbalnih i neverbalnih kontakata sa žrtvom

b) Ignoriranje:

- Uskraćivanje prava na vlastito mišljenje
- Skrivanje važnih informacija

c) Davanje ponižavajućih poslova i poslova koji su štetni po zdravlje radnika

d) Neosnovana pojačana kontrola izvršavanja radnih zadataka

e) Izoliranje žrtve:

- Žrtva se postepeno izolira
- Žrtva se premješta u druge prostore, kancelarije, druga mjesta rada
- Okolina se ponaša kao da žrtva ne postoji
- Žrtvu se ne poziva na sastanke, dogovore
- Sa žrtvom se ne druže, ne odlaze na zajedničke doručke, kave, izlaske
- Nepoželjno je biti viđen sa žrtvom

f) Napadi na ugled žrtve

- Izmišljanje priča o privatnom životu žrtve
- Prisiljavanje žrtve da obavlja poslove daleko ispod svojih znanja, sposobnosti, školske i stručne spreme
- Žrtvi se daju besmisleni radni zadaci i poslovi
- Tjeranje žrtve da pogriješi, pa joj se daju preteški radni zadaci
- Zatrpavanje poslovima i određivanje kratkih rokova izvršenja
- Lansiranje priča o mentalnoj bolesti žrtve
- Loše ocjene rada

Autor: Ivan Hranj, mag. lur
Zagreb, svibanj 2018. godine





jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

- Žrtva ne dobiva radne zadatke
- Žrtvi se oduzimaju sredstva za rad

g) Neargumentirana kritika rada:

- Optuživanje za propuste koji se nisu dogodili ili koji su “namješteni”

h) Uskraćivanje individualnih prava iz radnog odnosa

i) Verbalni seksualni nasrtaji i uvrede

j) Fizičke prijetnje

4.4. Uzroci mobbinga

- Neodgovarajuća zakonska regulativa
- Nepostojanje zakonske regulative
- Neravnopravnost ugovornih strana u radnom odnosu potencirana zakonskim odredbama
- Osobni konflikti na radu
- Neodgovarajuća organizacija rada
- Netransparentnost u radu
- Ukazivanje na propuste u radu
- Procesi približavanja sustavu neoliberalnog kapitalizma
- Izostanak poslovnog morala
- Primitivizam
- Šovinizam
- Netrpeljivost

4.5. Posljedice mobbinga

4.5.1. po zaposlenog:

- a) **Utjecaj na zdravlje** (produženi stres – ubrzani rad srca, povišeni krvni tlak, glavobolja, depresija, smanjeni ili povećani apetit, fizička napetost; bolesti srca i krvotoka, poremećaji metabolizma; maligne bolesti; seksualne disfunkcije i ginekološka oboljenja i drugo)
- b) **Utjecaj na psihičko stanje** (osjećaj frustriranosti, nesposobnost koncentracije, bespomoćnost, gubitak samopoštovanja)

Autor: Ivan Hranj, mag. iur.
Zagreb, svibanj 2018. godine





c) Utjecaj na materijalni položaj i obiteljske odnose

d) Utjecaj na društveni položaj

4.5.2. po poslodavca: poremećeni međuljudski odnosi, pad produktivnosti rada

4.5.3. po društvo: pad sustava vrijednosti

4.5.4. po nacionalnu ekonomiju: dodatna izdvajanja iz fondova, povećanje stope nezaposlenosti, rast broja korisnika invalidske mirovine

4.6. Prevencije mobbinga

- Normativno reguliranje u okviru posebnih zakona
- Normativno reguliranje u okviru kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i sporazuma poslodavac - radničko vijeće
- Ugovori o radu morali bi imati odredbe o zaštiti dostojanstva radnika
- Programi za borbu protiv mobbinga
- Kodeksi ponašanja kod poslodavca ili Pravilnici o postupku i mjerama zaštite dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije
- Educiranje managera po pitanju mobbinga
- Educiranje sindikalnog članstva
- Educiranje zaposlenih
- Optimizirati radni ambijent i radno vrijeme
- Stvoriti jasne uvjete rada
- Projektirati radne zadatke prilagođene čovjeku
- Promovirati kulturu rada

4.7. Kako se boriti protiv zlostavljača, mobbera?

Kada osoba postaje svjesna da je postala žrtva uznemiravanja (mobbinga), diskriminirajućeg odnosno spolnog uznemiravanja, ne smije se predati već mora ustrajati u zaštiti svojih prava.

4.8. Kako zaštititi svoja prava?

- Treba pokušati razgovarati sa zlostavljačem, mobberom i reći mu da njegovo ponašanje nije prihvatljivo
- Ne trebate donositi nagle i ishitrene odluke
- Vodite bilješke o svim događanjima, uznemiravanjima, vrijeđanjima, i to po danu, vremenu, opisu događaja, svjedocima



- Trebate prikupiti i čuvati sve dokumente koji mogu poslužiti u dokazivanju (SMS poruke, pisma, emailovi, fotografije, zvučne snimke i slično)
- Prema potrebi trebate se radi pomoći i savjeta obratiti svome liječniku, a po potrebi psihologu, psihijatru
- Savjetujte se s pravnikom koji poznaje radno pravo ili se obratite u Udrugu za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga
- Potrebno je da o uznemiravanju izvijestite nadređenu osobu, direktora i sl. i to pisano
- Zlostavljaču, mobberu ne vraćajte istom mjerom jer vi ste žrtva, a ne zlostavljač
- Dobro je da vam liječnik u nalaz upiše razloge dolaska u ambulantu
- Ne otkazujte ugovor o radu jer bi to za vas značilo poraz, a za zlostavljača, mobbera pobjedu
- Nastojte se fizički i psihički ojačati
- Družite se, razgovarajte, budite aktivni
- Radite na sebi, na svojem obrazovanju, razvijajte optimistično i pozitivno mišljenje
- Vlastitu sreću smatrajte najvažnijim ciljem

B. OSTALI TERMINOLOŠKI POJMOVI

1. Šikaniranje (stvarati nekome neprilike iz pakosti, gnjaviti, mučiti, maltretirati, kinjiti)²
2. Maltretiranje (loše postupanje s kim, zlostavljati koga, mučiti)
3. Povreda prava osobnosti³
4. Povreda dostojanstva⁴
5. Povreda časti i ugleda⁵
6. Povreda prava na osobni mir⁶
7. Povreda prava na zdravlje⁷

² Vladimir Anić, Rječnik hrvatskog jezika, 1998. godine

³ Pod pravima osobnosti razumijevaju se prava na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr., članak 19. st. 2. Zakona o obveznim odnosima

⁴ Dostojanstvo – ukupnost vrline koje pobuđuju poštovanje (osjećaj časti, ukus, odmjeranost, poštenje), Anić, Rječnik hrvatskog jezika, 1998. godina

⁵ Čast – dostojanstvo koje se zasniva na etičkim načelima; moralni stav koji potiče da se djeluje tako da se stekne poštovanje drugih i sačuva samopoštovanje; Ugled – dobar glas, čast, poštovanje, priznanje, uvažavanje, Anić, Rječnik hrvatskog jezika, 1998. godina

⁶ Svi mi težimo za osobnim mirom. Osobni mir je plod ne uspoređivanja s drugim, svakodnevni pokušaj izgradnje skladna života s prirodom, s drugima i sa sobom.

⁷ Pravo na zdravlje je ustavna i zakonska kategorija



III. IZVORI PRAVA

A. EUROPSKA UNIJA

Međunarodni ugovori koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, čine dio unutarnjega pravnog poretka Republike Hrvatske, a po pravnoj su snazi iznad zakona.⁸

Od izvora prava Europske unije koji se odnose na zlostavljanje na radu (mobbing) valja spomenuti:

- 1) **Rezolucija o zlostavljanju na radnom mjestu 2001/2339**
- 2) **Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29.06.2000. godine o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo**
- 3) **Direktiva vijeća 2000/78/EZ od 27.11.2000. godine o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja**
- 4) **Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23.rujna 2002. godine kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškarca i žena**
- 5) **Direktiva vijeća 89/391/EEZ o uvođenju mjera za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika na radnome mjestu**
- 6) **Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu (26. travnja 2007. godine)**

Prikazati ćemo samo neke od najznačajnijih odredbi iz Okvirnog sporazuma o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu.

Točka 3.

(2) Uznemiravanje jest kada se jednoga ili više zaposlenika ili direktora opetovano i namjerno zlostavlja, prijeti im se i/ili ih se ponižava u uvjetima vezanim za posao.

(3) Nasilje jest kada se jednoga ili više zaposlenika ili direktora napadne u uvjetima vezanim za posao.

⁸ Članak 141. st. 1. Ustava Republike Hrvatske



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

(4) Jedan ili više direktora ili radnika mogu provoditi uznemiravanje i nasilje, a namjera ili posljedice mogu biti narušavanje dostojanstva direktora ili radnika, utjecaj na njihovo zdravlje i/ili stvaranje neprijateljskog radnog okruženja

(2) Poduzeća moraju imati jasan dokument koji navodi da neće tolerirati uznemiravanje i nasilje. Taj dokument mora navoditi postupke koji će se poduzeti ako se takvi slučajevi dogode....(nastavak)

(4) Ako se ustanovi da je došlo do uznemiravanja i nasilja, protiv prijestupnika će biti poduzete odgovarajuće mjere. One mogu uključivati disciplinske mjere sve do otkaza. Žrtva ili žrtve dobit će potporu i po potrebi pomoć oko reintegracije.

Kao što smo naprijed naveli, zaštita od mobbinga predviđena je dokumentima Europske unije. Tako je Europski parlament 2001. godine usvojio Rezoluciju o uznemiravanju na radnom mjestu.⁹ Ovaj dokument navodi nepoželjna ponašanja na radnom mjestu, kao što su uznemiravanja, nasilje, zlostavljanje, kao i drugi postupci kojima se vrijeđa ljudsko dostojanstvo, privatnost i integritet ljudske osobe. Republika Hrvatska nije unijela u svoje zakonodavstvo odredbe iz Rezolucije o uznemiravanju na radnom mjestu. **Stoga se treba na te dokumente Europske unije pozivati kako u postupcima pred poslodavcem, tako i u postupcima pred sudovima i drugim tijelima.**

B. OPĆA DEKLARACIJA O LJUDSKIM PRAVIMA¹⁰

Opću deklaraciju o ljudskim pravima usvojila je i proglasila Opća skupština Ujedinjenih naroda na dan 10. prosinca 1948. godine. Prema Općoj deklaraciji, sva ljudska bića rađaju se slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima (članak 1.); Svi su pred zakonom jednaki i svi imaju pravo na jednaku pravnu zaštitu, bez ikakve diskriminacije (članak 7.); Nitko ne smije biti podvrgnut napadima na njegovu čast i ugled (članak 12.); Svatko bez ikakve diskriminacije ima pravo na jednaku naknadu za jednak rad (članak 23.2.) i drugo.

C. DOMAĆI IZVORI PRAVA

1. USTAV REPUBLIKE HRVATSKE

Prema Ustavu Republike Hrvatske, svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom i drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama (članak 14.). Nitko ne smije biti podvrgnut bilo kakvom obliku zlostavljanja (članak 23.). Svakom se jamči štovanje i pravna zaštita njegova osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti.

⁹ European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (INI)

¹⁰ Narodne novine 12/2009.

2. ZAKON O RADU

Od domaćih izvora prava kojima se štiti dostojanstvo radnika valja spomenuti Zakon o radu¹¹. Prema Zakonu o radu poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i **dostojanstvo radnika**.¹² Posebno je značajna odredba članka 7. stavak 5. Zakona o radu prema kojoj je poslodavac dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonom. Iz ovoga se nedvojbeno može zaključiti da se Zakonom o radu ne štiti dostojanstvo radnika i da radnik nije zaštićen od zlostavljanja na poslu, izuzev u slučajevima postojanja nekog od osnova za diskriminaciju iz članka 1. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije. Zakon o radu zaposlenike ne štiti od zlostavljanja na poslu i povređivanja prava dostojanstva, ali upućuje da se ta zaštita **mora** riješiti Pravilnikom o radu (članak 26. st. 1.). Znači, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadesetak radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se, između ostaloga, uređuje postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije. U provedbi inspeksijskog nadzora, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku donese i objavi pravilnik o radu ili da pravilnikom uredi pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena (članak 226. st. 1. toč. 11. Zakona o radu).

Prema odredbama članka 134. stavak 1. Zakona o radu, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom,¹³ kolektivnim ugovorom,¹⁴ sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca i pravilnikom o radu. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije mogu se regulirati Pravilnikom o radu ili posebnim pravilnikom o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika.

Pravo na prekid rada u slučaju da poslodavac ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, nema radnik koji je uznemiravan (zlostavljan, mobbingiran) već ta mogućnost postoji samo za diskriminirajuće uznemiravanje i spolno uznemiravanje. To zbog toga što Zakon o radu ne štiti radnike od uznemiravanja općenito. Izuzetak su radnici kod kojih je kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu ili sporazumima poslodavac – radničko vijeće predviđena zabrana uznemiravanja općenito (zabrana mobbinga).

¹¹ Narodne novine 93/2014 i 127/2017.

¹² Članak 7. st. 2. Zakona o radu

¹³ Za sada je to Zakon o suzbijanju diskriminacije

¹⁴ Pitanje zaštite dostojanstva radnika do sada su kolektivnim ugovorima riješili zaposleni u državnim službama, osnovnom i srednjem školstvu i zaposleni u socijalnoj skrbi.



3. ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

Zakonom o suzbijanju diskriminacije osigurava se zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog i 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.¹⁵ Lista diskriminacijskih osnova je zatvorena. Zakonodavac nije prihvatio odredbu Ustava Republike Hrvatske po kojoj svatko ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili **drugim osobinama**.¹⁶ Time je zakonodavac izbjegao pružiti zaštitu zlostavljanim i uznemiravanim radnicima ukoliko se ne radi o diskriminirajućem odnosno spolnom (seksualnom) uznemiravanju. To nadalje znači da pravo prekinuti rad u slučaju da poslodavac ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminirajućeg uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, imaju samo diskriminirani i spolno uznemiravani radnici. Takvo pravo nemaju zlostavljeni i uznemiravani radnici kod kojih se ne radi o diskriminirajućem odnosno spolnom uznemiravanju.

4. ZAKON O ZAŠTITI NA RADU

Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnosti da se umanju radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.¹⁷

Odredbu članka 69. stavak 4. Zakona o zaštiti na radu koja govori o pravu radnika da odbije i napusti mjesto rada ako mu izravno prijeti rizik za život i zdravlje ne treba miješati s odredbom članka 134. stavak 4. i 5. Zakona o radu koja govori o pravu radnika na prekid rada. Odredbe članka 134. stavak 4. i 5. Zakona o radu govore o pravu diskriminiranih odnosno spolno uznemiravanih radnika, dok odredbe članka 69. Zakona o zaštiti na radu govore o pitanjima zaštite na radu, radnom okolišu i uvjetima rada.

¹⁵ Članak 1. stavak 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

¹⁶ Članak 14. Ustava Republike Hrvatske.

¹⁷ Članak 51. st. 1. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine broj 71/14., 118/14 i 154/14.).



5. ZAKON O OBVEZNIM ODNOSIMA

Zvuči paradoksalno, no meritorne zakonske odredbe za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja i to uznemiravanja koje nije diskriminirajuće i spolno, nalaze se u Zakonu o obveznim odnosima.¹⁸ Tu posebno valja spomenuti odredbe članka 1048., 1100. i 19. Prema odredbama članka 1048. svatko ima pravo zahtijevati od suda ili drugog nadležnog tijela da naredi prestanak radnje kojom se povređuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica. Prema odredbama članka 1100., stavak 1. i 2. (naknada štete za slučaj povrede prava osobnosti) u slučaju povrede prava osobnosti sud će, ako nađe da to težina povrede i okolnosti slučaja opravdavaju, dosuditi pravičnu novčanu naknadu, nezavisno od naknade imovinske štete, a i kad nje nema. Pri odlučivanju o visini pravične novčane naknade sud će voditi računa o jačini i trajanju povredom izazvanih fizičkih boli, duševnih boli i straha, cilju kojem služi ta naknada, ali i o tome da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive s njezinom naravi i društvenom svrhom. Članak 19. određuje koja su to prava.

6. ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.¹⁹ Diskriminacija na temelju spola označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.²⁰ Zabranjena je diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa.²¹ Zabranjena je diskriminacija na temelju spolne orijentacije.²² Poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom.²³

Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela.²⁴

¹⁸ Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15 i 29/18).

¹⁹ Članak 5. Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine 82/08 i 125/11).

²⁰ Članak 6. st. 1. Zakona o ravnopravnosti spolova.

²¹ Članak 6. st. 2. Zakona o ravnopravnosti spolova.

²² Članak 6. st. 3. Zakona o ravnopravnosti spolova.

²³ Članak 6. st. 5. Zakona o ravnopravnosti spolova.

²⁴ Članak 13. st. 1. Zakona o ravnopravnosti spolova.

7. KAZNENI ZAKON

Zlostavljanje na radu je kazneno djelo. Tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine.²⁵ Kazneno djelo se progoni po prijedlogu. Mora se raditi o vrijeđanju, ponižavanju, zlostavljanju i uznemiravanju koje se ponavlja i koje traje.

8. KOLEKTIVNI UGOVORI

U članku 134. stavak 1. Zakona o radu, zakonodavac upućuje da će se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, između ostalog, urediti kolektivnim ugovorom. Mali broj pravnih subjekata je pokriven kolektivnim ugovorima. Razlog tome je (a) mali broj sindikalno organiziranih radnika, (b) neravnopravnost ugovornih strana, (c) oskudno tržište rada, (d) velika nezaposlenost, (e) strah radnika od odmazda i drugo.

U do sada sklopljenim kolektivnim ugovorima, ugovorne strane prepoznale su sve oblike uznemiravanja. Tako se definira pojam uznemiravanja općenito (mobbing), diskriminirajućeg uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. Tako npr. Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike²⁶ općenito uznemiravanje ili mobbing definira kao ponašanje poslodavca, državnih službenika i namještenika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog službenika i namještenika. Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama²⁷ zabranjuje diskriminaciju,²⁸ a posebno definira uznemiravanje²⁹ i spolno uznemiravanje (članak 57.). U Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama³⁰ uznemiravanje se definira kao svako ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika.³¹ Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje³² te spolno uznemiravanje.³³

²⁵ Članak 133. Kaznenog zakona (Narodne novine 125/11, 144/12, 56/15, 61/15 i 101/17.)

²⁶ Narodne novine broj 112/217.

²⁷ Narodne novine broj 39/2017.

²⁸ Članak 56. Kolektivnog ugovora.

²⁹ Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva zaposlenika, stavlja ga u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za zaposlenika.

³⁰ Narodne novine broj 39/2017.

³¹ Članak 43. st. 2.

³² Članak 43. st.3

³³ Članak 43. St. 4.

9. SPORAZUM SKLOPLJEN IZMEĐU RADNIČKOG VIJEĆA I POSLODAVCA

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja mogu se urediti i sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca. Gotovo da nam nije poznati niti jedan sporazum koji bi bio potpisani između radničkog vijeća i poslodavca. Razlog tome je nezainteresiranost poslodavaca za ovakav tip sporazuma.

10. PRAVILNIK O RADU

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja mogu se urediti i Pravilnikom o radu. Štoviše, to je obveza koja proizlazi iz odredbe članka 26. st. 1. Zakona o radu. Naime, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se, između ostaloga uređuje postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije.

IV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA OD UZNEMIRAVANJA

1. RADNJE UZNEMIRAVANJA

Kada se radi o uznemiravanju, šikaniranju, maltretiranju, ponižavanju i omalovažavanju radnika, povređuje se dostojanstvo radnika. Znači, radnika valja zaštititi od ponašanja kojima se narušava dostojanstvo radnika. Od ponašanja kojima se narušava dostojanstvo radnika, pobrojati ćemo samo neka:

- uvrede, prijetnje i omalovažavanja
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ne komuniciranje s radnikom
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka
- nedodjeljivanje radnih zadataka
- dodjeljivanje poslova daleko ispod razine znanja radnika
- dodjeljivanje ponižavajućih radnih zadataka
- permanentno dodjeljivanje novih radnih zadataka unatoč svijesti kako ih je nemoguće obaviti u redovnom radnom vremenu
- ismijavanje žrtve



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

- ocjenjivanje radnog zalaganja na pogrešan i vrijeđajući način
- tretiranje radnika „kao zraka“
- loše i zlonamjerno ogovaranje žrtve
- permanentno prekidanje u obavljanju radnih zadataka
- glasno vikanje ili psovanje
- upućivanje usmenih prijetnji
- kritiziranje privatnog života
- stalno kritiziranje načina rada radnika i drugo.

2. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA I RADNIKA U VEZI S UZNEMIRAVANJEM

2.1. Prava, obveze i odgovornosti poslodavca

Smatramo da bi bilo poželjno da se internim općim aktom prava, obveze i odgovornosti poslodavca utvrde na način:

- 1) Prilikom stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan radnika obavijestiti o zabrani vršenja uznemiravanja i pravima, obvezama i odgovornostima radnika i poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravanja. Radnik obavijest potpisuje u dva primjerka, od kojih jedan primjerak zadržava poslodavac, a drugi radnik. Ako radnik odbije potpisati i primiti obavijest, smatra se da je upoznat s njezinim tekstom.
- 2) Poslodavac je dužan da u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja provodi aktivnosti informiranja i osposobljavanja radnika i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posljedice vršenja uznemiravanja.
- 3) Odredbe o pravima, obvezama i odgovornostima poslodavca i radnika u vezi sa zabranom uznemiravanja, diskriminirajućeg ponašanja i spolnog uznemiravanja unijeti će se u odredbe ugovora o radu.
- 4) Obavještenje koje poslodavac daje radniku prilikom stupanja radnika na rad sadrži slijedeće podatke:
 - da je zabranjeno uznemiravanje, diskriminirajuće ponašanje i spolno uznemiravanje
 - što je to uznemiravanje, diskriminirajuće ponašanje i spolno uznemiravanje
 - da se zaštita dostojanstva radnika od uznemiravanja ostvaruje kod poslodavca
 - da se uznemiravani radnik prije obraćanja sudu treba radi zaštite obratiti poslodavcu
 - kojim dokumentima je regulirani postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja.

Autor: Ivan Hranj, mag. iur.
Zagreb, svibanj 2018. godine





- 5) Radnicima učiniti dostupnima podatke o osobi za zaštitu dostojanstva. (ime i prezime, broj telefona, broj telefaksa te e-adresa).
- 6) Poslodavac je dužan radnika zaštititi od uznemiravanja u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim sa zaposleničkim vijećem i pravilnikom o radu.
- 7) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od uznemiravanja, diskriminirajućeg ponašanja i spolnog uznemiravanja za vrijeme rada od osoba koje nisu u radnom odnosu s poslodavcem.
- 8) Poslodavac je dužan zaštititi od uznemiravanja, diskriminirajućeg ponašanja i spolnog uznemiravanja i osobe koje se kod njega nalaze po drugim osnovama izvan radnog odnosa, kao što su studenti, osobe temeljem ugovora o djelu, osobe na praksi, specijalizaciji, s osnova poslovne suradnje i slično.
- 9) Poslodavac odgovara za štetu koju zlostavljač prouzroči drugom radniku kod poslodavca, u skladu sa zakonom.
- 10) Poslodavac koji je naknadio štetu koju je prouzročio zlostavljač ima pravo od zlostavljača potraživati naknadu iznosa isplaćene štete.

2.2. Prava, obveze i odgovornosti radnika

Smatramo da bi bilo poželjno da se internim općim aktom prava, obveze i odgovornosti radnika utvrde na način:

- 1) Radnik ima pravo biti upoznat sa zabranom vršenja uznemiravanja te pravima, obvezama i odgovornostima radnika i poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravanja.
- 2) Radnik ima pravo kod poslodavca ostvariti zaštitu od ponašanja koje predstavlja uznemiravanje i kojim se povređuje pravo dostojanstva radnika.
- 3) Radnik je dužan suzdržati se od ponašanja koje predstavlja uznemiravanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od uznemiravanja.
- 4) Radnik koji vrši uznemiravanje, kao i radnik koji zloupotrijebi pravo na zaštitu od uznemiravanja, odgovoran je za povredu radne dužnosti odnosno povredu radne discipline.



- 5) Zlouporabu prava na zaštitu od uznemiravanja čini radnik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka s ciljem da za sebe ili drugoga pribavi kakvu korist ili da nanese štetu drugom radniku.

2.3. Opća pravila ponašanja poslodavca i radnika

Poslodavac i radnik dužni su se ponašati na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih i nastojati u dobroj namjeri poštivati opća pravila ponašanja na radu i to:

1) **Poslodavac** treba nastojati da:

- Stvori radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, suradnje, otvorenosti, sigurnosti i jednakosti
- Razvije svijest kod zaposlenih o potrebi uzajamnog poštovanja, suradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka
- Pruži dobar primjer na način što će se prema svima ponašati ljubazno, s dostojanstvom i uz dužno poštovanje
- Omogući zaposlenima pravo da iznesu svoje mišljenje, stavove i prijedloge u vezi s obavljanjem poslova, da se njihovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpe štetne posljedice.

2) **Radnik** treba nastojati:

- Da se prema drugim radnicima i predstavniku poslodavca ponaša s dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem
- Da osobnim primjerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema uznemiravanja na radu i da poslove svojeg radnog mjesta obavlja u ozračju poštovanja, suradnje, otvorenosti, sigurnosti i jednakosti
- Da svojim učešćem dade doprinos u radu na prevenciji i sprečavanju uznemiravanja.

2.4. Ponašanja koja treba izbjegavati

Radi prevencije od uznemiravanja, predstavnici poslodavca i radnici trebaju se suzdržavati od:

1) Ponašanja koja se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja:

- Neopravdano i namjerno onemogućavanje zaposlenima da iznesu svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru
- Obračanje uz viku, prijetnju i vrijeđanje
- Uznemiravanje radnika putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi s radnim procesom i poslom koji radnik obavlja;



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

2) Ponašanja koja mogu dovesti do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:

- Ignoriranje radnika
- Neopravdana fizička izolacija radnika
- Neopravdano oduzimanje radniku sredstava potrebnih za obavljanje poslova
- Neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke
- Neopravdana zabrana komuniciranja s radnikom.

3) Ponašanja koja mogu dovesti do narušavanja osobnog ugleda zaposlenog, kao što su:

- Verbalno napadanje, ismijavanje, ogovaranje, širenje neistina o zaposlenom uopće i u vezi s njegovim privatnim životom;
- Negativno komentiranje osobnih odlika zaposlenog;
- Imitiranje glasa, gesta i načina kretanja zaposlenog;
- Ponižavanje zaposlenog pogrđnim i degradirajućim riječima;

4) Ponašanja koja mogu dovesti do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog, kao što su:

- Stalne neopravdane kritike i omalovažavanja rezultata rada radnika
- Nedavanje poslova i radnih zadataka radniku
- Onemogućavanje radnika da obavlja radne zadatke
- Davanje ponižavajućih radnih zadataka koji su ispod razine znanja i kvalifikacija radnika
- Davanje teških zadataka ili onih koji su iznad razine znanja ili kvalifikacija
- Određivanje neprimjerenih rokova za izvršenje radnih zadataka
- Česta promjena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu
- Neopravdano prekomjerno nadziranje rada radnika
- Namjerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi s radnim zadacima radnika
- Davanje radnih zadataka koji nisu u skladu s ugovorom o radu
- Neopravdana, nepotrebna ili prekomjerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava za kontrolu radnika
- Neopravdano i namjerno isključivanje radnika iz obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- Druga slična ponašanja;

Autor: Ivan Hranj, mag. iur
Zagreb, svibanj 2018. godine





jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

5) Ponašanja koja mogu dovesti do narušavanja zdravlja radnika, kao što su:

- Stalne neopravdane prijetnje otkazom ugovora o radu i pritisci kojima se radnika drži u stalnom strahu;
- Fizičko uznemiravanje koje nema elemente kaznenog djela
- Namjerno izazivanje konflikata i stresa
- I druga slična ponašanja;

6) Ponašanja koja bi se mogla smatrati spolnim uznemiravanjem, kao što su:

- Ponižavajući i neprimjereni komentari i postupci spolne naravi
- Pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta
- Navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade odnosno napredovanja, uz prijetnje ili ucjene i slično; I druga slična ponašanja.

2.5. Ponašanja i aktivnosti koji se ne smatraju uznemiravanjem.

Ponašanja koja se ne smatraju uznemiravanjem:

- Pojedinačne odluke poslodavca (ponuda anexa ugovora o radu, pisana upozorenja i slično) kojima se rješava o pravima, obvezama i odgovornostima radnika, protiv kojih radnik ima pravo zahtijevati zaštitu prava
- Uskraćivanje i onemogućavanje prava utvrđenih zakonom, općim aktima i ugovorom o radu, čija se zaštita ostvaruje u postupku pred poslodavcem i pred nadležnim sudom (neisplata plaće, prekovremeni rad, uskraćivanje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor i slično)
- Radna disciplina koja je u funkciji bolje organizacije rada
- Aktivnosti koje su opravdane za ostvarivanje sigurnosti i zdravlja na radu
- Povremene razlike u mišljenjima, problemi i konflikti u vezi s obavljanjem poslova i radnih zadataka, osim ako isti nemaju za cilj povrijediti ili namjerno uvrijediti radnika.

2.6. Zloupotreba prava na zaštitu od uznemiravanja

Zloupotrebu prava na zaštitu od uznemiravanja čini radnik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje osnovani razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravanja, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka za zaštitu od uznemiravanja s ciljem da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom radniku.

Autor: Ivan Hranj, mag. iur
Zagreb, svibanj 2018. godine





3. POSTUPAK ZAŠTITE OD UZNEMIRAVANJA

3.1. Pokretanje postupka

Postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja radnik pokreće podnošenjem pisane pritužbe (prijave) ovlaštenoj osobi. Ovlaštena osoba je poslodavac odnosno predstavnik poslodavca (ravnatelj, direktor i sl.) i osoba koju imenuje poslodavac i koja je osim predstavnika poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Zakonsko rješenje nije najsretnije budući radnici nemaju povjerenje u osobu imenovanu od strane predstavnika poslodavca. Dosadašnja iskustva su pokazala da osobe za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja izražavaju maksimalnu pristranost prema poslodavcu. Smatramo da bi se poslodavac prije donošenja odluke o imenovanju osobe za rješavanje pritužbi radnika trebao savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci. No u praksi to izostaje.

Pritužba se podnosi preko urudžbenog zapisnika poslodavca ili putem pošte preporučeno s naznakom „podaci povjerljive naravi“ ili „povjerljivo“, sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka.

Pritužba za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja podnosi se u roku određenom Pravilnikom o radu. Mišljenja smo da bi bilo optimalno da to bude u roku od 15 ili 30 dana od dana posljednjeg uznemiravanja. Za vrijeme trajanja navedenog roka i za vrijeme vođenja postupka ne bi trebali teći rokovi zastare za utvrđivanje odgovornosti radnika za povredu radne dužnosti.

Pritužba za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja trebala bi sadržavati:

- podatke o podnositelju pritužbe
- podatke o zlostavljaču
- kratak opis ponašanja za koje se smatra da predstavlja uznemiravanje radnika
- trajanje i učestalost uznemiravanja kao i datum kada je posljednji put počinjeno uznemiravanje
- dokazi (svjedoci, pisana dokumentacija, liječnički izvještaji, dozvoljene audio i video snimke i slično)
- potpis podnositelja pritužbe.

3.2. Ponuda posredovanja

Osoba za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja (povjerenik) dužna je po prijemu pritužbe, u roku od na primjer tri dana osobama u sporu predloži posredovanje kao način rješavanja spornog odnosa. Osobe u sporu sporazumno određuju osobu za vođenje postupka posredovanja (dalje u tekstu: posrednik). Za posrednika se može izabrati osoba koja uživa povjerenje strana u sporu.



jačanje
socijalnog
dijaloga



PRIRUČNIK

„Zaštita dostojanstva i
prava radnika“

Postupak posredovanja je hitan. Postupak posredovanja provodi se tako što posrednik stranama u sporu pomaže postići sporazum. U postupku posredovanja, na zahtjev strane u sporu, može učestvovati predstavnik sindikata. Postupak posredovanja je tajni.

Postupak posredovanja mora se okončati u roku određenom Pravilnikom o radu, a mi predlažemo da to bude rok od 8 dana i to:

- zaključivanjem pisanog sporazuma
- obustavom postupka
- izjavom strana u sporu o odustanku od daljnjeg postupka.

Sporazum o rješavanju spornog pitanja sadrži mjere koje su usmjerene na prestanak ponašanja koje predstavlja uznemiravanje.

Ukoliko posredovanje odnosno mirenje nije uspjelo, postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja se nastavlja sukladno odredbama pravilnika o postupku i mjerama zaštite dostojanstva radnika (ili sukladno odredbama Pravilnika o radu).

3.3 Kada nije obvezno podnošenje pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja

Ako se za uznemiravanje tereti odgovorna osoba pravne osobe (ravatelj, predsjednik ili član uprave), radnik koji smatra da je izložen uznemiravanju, može do isteka roka zastare za podnošenje pritužbe, i bez podnošenja pritužbe poslodavcu, pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

Ukoliko se pritužba odnosi na odgovornu osobu poslodavca te nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radi se o teškom obliku diskriminirajućeg ponašanja odnosno spolnom uznemiravanju, radnik nije dužan podnositi pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da o prekidu rada i namjeri pokretanja zaštite pred nadležnim sudom odmah obavijesti poslodavca. O podnošenju tužbe sudu radnik je dužan obavijestiti poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

3.4. Prekid rada

Ako poslodavac u roku od 8 dana od dana podnošenja pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje diskriminirajućeg ponašanja odnosno spolnog uznemiravanja radnika ili ako su mjere koje je poslodavac poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je izložen diskriminirajućem ponašanju ili spolnom uznemiravanju, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Radnik je obavezan o svojoj namjeri prekida rada pravovremeno obavijestiti poslodavca.

O podnošenju tužbe sudu radnik je dužan obavijestiti poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Autor: Ivan Hranj, mag. iur
Zagreb, svibanj 2018. godine





3.5. Provedba postupka zaštite dostojanstva radnika

1. Postupak za zaštitu radnika od uznemiravanja je hitan. Ovlaštena osoba za primanje i rješavanje pritužbe dužna je, nakon podnošenja pritužbe, u roku određenom Pravilnikom o radu, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje.
2. Ovlaštena osoba, ukoliko procijeni da je to potrebno, predlaže mogućnost i savjetuje provođenje i drugih radnji poput postupka mirenja suočenjem radnika koji je podnio pritužbu i radnika na koga se pritužba odnosi, saslušanjem i drugih osoba koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i drugo, kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.
3. Postupak za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja je zatvoren za javnost. Podaci prikupljeni u tijeku postupka su tajni.
4. Svjedoci se ne saslušavaju u prisutnosti podnositelja pritužbe odnosno u prisutnosti osobe koja se tereti za zlostavljanje odnosno uznemiravanje.
5. U postupku ispitivanja pritužbe, osoba za zaštitu dostojanstva radnika će ispitati radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju povjerenik i osoba koja je sudjelovala u određenom dijelu postupka.
6. Sve osobe u radnom odnosu kod poslodavca dužne su surađivati s povjerenikom, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.
7. U postupku rješavanja pritužbe, povjerenik mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost podataka i zaštita privatnosti svake osobe.
8. Radnik koji je podnio pritužbu kao i radnik od kojega se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan i sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.
9. Osoba za zaštitu dostojanstva radnika mora odlučiti povodom pritužbe u roku od 8 dana od dana podnošenja pritužbe.



10. Ukoliko osoba za zaštitu dostojanstva radnika u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako poduzme mjere koje su po procjeni radnika neprimjerene i uznemiravanje se nastavlja, radnik koji je uznemiravan ima pravo podnijeti tužbu sudu radi zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja.
11. O osnovanosti pritužbe povjerenik odlučuje zaključkom odnosno odlukom, sukladno odredbama Pravilnika o radu.

3.6. Mjere za zaštitu dostojanstva

Uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja uznemiravanja, povjerenik za zaštitu dostojanstva, kada utvrdi da uznemiravanje postoji, predlaže odgovornoj osobi poslodavca neku od navedenih mjera u zaštiti dostojanstva radnika ili druge primjerene mjere radi daljnjeg sprečavanja uznemiravanja:

- Pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje
- Razmještaj, tako da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga i radnika koji je vršio uznemiravanje
- Otkazivanje ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu
- Redovito otkazivanje ugovora o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa
- Izvanredno otkazivanje ugovora o radu .

V. SUDSKA ZAŠTITA

1. Podnošenje tužbe sudu

Ako poslodavac svojim zaključkom (odlukom) ne usvoji pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika ili ako ništa ne poduzme da bi zaštitio dostojanstvo radnika ili ako se ništa ne promijeni glede uznemiravanja radnika, radnik ima mogućnost podnijeti tužbu sudu.

2. Mjesna i stvarna nadležnost suda

U parničnom postupku u prvom stupnju u sporovima iz radnih odnosa uvijek sude općinski sudovi.³⁴ Mjesno nadležan sud u sporu iz radnog odnosa ako je tužitelj radnik, za suđenje je nadležan, pored suda koji je općemjesno nadležan za tuženika, i sud na čijem se području rad obavlja ili se obavljao odnosno sud na čijem

³⁴ Članak 34. st.1.toč.10. Zakona o parničnom postupku Narodne novine broj 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 2/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 28/13 i 89/14)



bi se području rad morao obavljati te sud na čijem je području zasnovan radni odnos. U konkretnom slučaju to bi značilo:

- Sud prema mjestu sjedišta poslodavca
- Sud na čijem se području rad obavlja
- Sud na čijem se području rad obavljao
- Sud na čijem bi se području rad morao obavljati, ili
- Sud na čijem je području zasnovan radni odnos.³⁵

3. Pasivna i aktivna legitimacija

Za podnošenje tužbe sudu kada se radi o mobbingu aktivno je legitimirani radnik-žrtva mobbinga. Pasivno je legitimirani poslodavac. Radnik može pored poslodavca tužiti i zlostavljača/mobbera/uznemiravatelja. Radnik može tužbom obuhvatiti poslodavca i zlostavljača/mobbera/uznemiravatelja tako što će tražiti da tužbeni zahtjev bude prihvaćen prema slijedećem tuženiku u slučaju da bude pravomoćno odbijen prema onome koji je u tužbi naveden prije njega.³⁶

4. Tužbeni zahtjev

Kada se radi o **mobbingu (uznemiravanje općenito)** radnik-tužitelj može tražiti:

- 1) utvrđenje da je povrijeđeno dostojanstvo radnika
- 2) zabranu daljnjeg povređivanja prava dostojanstva radnika i/ili
- 3) naknadu štete.

Utvrđenje da je radnjama uznemiravanja povrijeđeno pravo dostojanstva tužitelja, kao i zabranu daljnjeg uznemiravanja i povređivanja dostojanstva radnika, radnik može tražiti i temeljem odredbe članka 1048. Zakona o obveznim odnosima. Radnik to ne može tražiti temeljem odredbi članka 134. Zakona o radu iz razloga što se odredbe članka 134. Zakona o radu odnose na zabranu povređivanja prava dostojanstva diskriminirajućim odnosno spolnim uznemiravanjem radnika. Već smo ranije rekli da Zakon o radu ne štiti radnike od uznemiravanja općenito. Pravo na naknadu nematerijalne štete nastale radniku radnjama povređivanja prava dostojanstva radnika uznemiravanja, radnik može ostvarivati temeljem odredbi članka 111. Zakona o radu i po općim propisima obveznog prava. Prema odredbama članka 1100. Zakona o obveznim odnosima, u slučaju povrede prava osobnosti,³⁷ radnik ima pravo na pravičnu novčanu naknadu neimovinske štete, nezavisno od naknade imovinske štete, a i kada nje nema. Visina pravične novčane naknade zavisi o jačini i trajanju povredom izazvanih duševnih boli i straha. Kod postavljanja visine odštetnog zahtjeva treba

³⁵ Članak 65. Zakona o parničnom postupku.

³⁶ Članak 197. Zakona o parničnom postupku.

³⁷ Prava osobnosti su pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, sloboda i dr.

voditi računa o sudskoj praksi vezanoj uz odštetne zahtjeve zbog mobbinga. Prema nama dostupnim podacima, dosuđeni iznosi na ime nematerijalne štete zbog mobbinga kreću se najčešće do 30.000,00 kuna, a samo izuzetno do 80.000,00 kuna.

Kada se radi o **diskriminaciji i spolnom uznemiravanju** radnik – tužitelj u tužbi će tražiti:

1. Da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije)
2. Da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije), i/ili
3. Naknadu neimovinske i imovinske štete uzrokovane povredom prava zaštićenih Zakonom o suzbijanju diskriminacije (tužba za naknadu štete).³⁸

5. Zastara pokretanja postupka

Zahtijevati od suda da naredi prestanak radnje/radnji kojima se povređuje pravo osobnosti (dostojanstva) radnika može se dok traju radnje zlostavljanja, šikaniranja, maltretiranja, diskriminiranja, spolnog uznemiravanja ili ponižavanja.

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina, a to znači da se i šteta nastala radnjama uznemiravanja, diskriminirajućeg uznemiravanja i spolnog uznemiravanja može potraživati u roku od pet godina od nastanka štete.³⁹ Tražbina naknade štete zastarijeva za pet godina otkad je oštećenik doznao za štetu i za osobu koja je štetu učinila.

6. Privremene mjere

U tijeku postupka u parnicama iz radnih odnosa sud može i po službenoj dužnosti odrediti privremene mjere koje se primjenjuju u ovršnom postupku radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete.

7. Zastupanje radnika u sudskom postupku

Radnika u sudskom postupku može zastupati:

- Pravnik u radnom odnosu u sindikatu čiji je radnik član
- Srodnik po krvi u pravoj liniji, brat, sestra ili bračni drug

³⁸ Članak 17. stavak 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

³⁹ Članak 139. Zakona o radu.

- Odvjetnik

8. Teret dokazivanja

Ako radnik - tužitelj u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njegovo pravo na jednako postupanje, dužan je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci. Znači, kada se radi o diskriminirajućem uznemiravanju i spolnom uznemiravanju, teret dokazivanja da nije bilo uznemiravanja leži na protivnoj stranci (najčešće na poslodavcu).

No kada se radi o mobbingu (uznemiravanju općenito), teret dokazivanja leži na radniku – tužitelju. Radnik je dužan iznijeti činjenice i predložiti dokaze na kojima temelji svoj tužbeni zahtjev.



Literatura

1. Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. godine kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena
2. Direktiva vijeća 2000/43/EZ od 29.06.2000. godine o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo
3. Direktiva vijeća 2000/78/EZ od 27.11.2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja
4. Direktiva vijeća 89/391/EEZ o uvođenju mjera za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika na radnome mjestu
5. Europski socijalni dijalog, Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radnom mjestu (26. travnja 2007. godine)
6. Iris Gović Penić, Sudske odluke u RH vezane za mobbing i zaštitu dostojanstva radnika, Udruga Mobbing, Zagreb, 26.01.2015. godine.
7. Kazneni zakon (NN 125/11, 144/12, 55/15, 61/15 i 101/17) i to članak 133.
8. Kaznenopravni pristup problematici mobbinga, D.Rittossa, M. Trbojević Palalić
9. Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi
10. Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama
11. Kolektivni ugovor za zaposlenike u srednjoškolskim ustanovama
12. Mobbing - zlostavljanje na poslu, Boris Hrabač
13. Mobbing i diskriminacija (Lovorka Brajković, Ivica Crnić, Mihajlo Dika, Veljko Đorđević, Domagoj Franjo Frntić, Snježana Vasiljević), savjetovanje, Zagreb, 19. svibnja 2014.
14. Mobbing, Nada Bodiroga-Vukobrat, Tanja Francišković, Mirjana Pernar (Društvo psihologa Primorsko-goranske županije)
15. Oblici mobbinga i pravna zaštita žrtve, Renata Pražetina Kaleb
16. Pravna regulacija mobbinga u RH i EU, M. Vinković, S. Vasiljević, M. Vitaljić
17. Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu, izv. prof.dr.sc. Mario Vinković
18. Rezolucija o zlostavljanju na radnom mjestu 2001/2339
19. SLIČNO I RAZLIČITO – DISKRIMINACIJA U EU I RH, Snježana Vasiljević
20. Stres i mobbing na radnom mjestu, Daša Poredoš i Marina Kovač
21. Ustav Republike Hrvatske (članak 3., 14., 23. i 35.)
22. Zakon o obveznim odnosima i to članci 19., 1048. i 1100.
23. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine broj 157/13, 152/14 i 39/18)
24. Zakon o radu (NN 93/2014 i 127/17) i to članci 7., 26., 111. i 134.
25. Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine 82/08 i 69/17)
26. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08 i 112/12) Zakon o zaštiti na radu, članak 51. (NN 71/14, 118/14 i 154)