



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



## ULOGA SINDIKATA U ZAŠTITI DOSTOJANSTVA RADNIKA

### I. UVOD

Kada govorimo o zaštiti dostojanstva radnika, govorimo o zaštiti dostojanstva radnika od uznemiravanja do kojega dolazi prilikom zasnivanja radnog odnosa i tijekom radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom. Prema odredbama članka 7. stavak 2. Zakona o radu,<sup>1</sup> poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. I dalje, poslodavac je 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 zakonima.<sup>2</sup>

A što je to uznemiravanje? Uznemiravati znači izazvati nemir, unijeti nervozu, strah itd., uzbuditi se.<sup>3</sup> Zakon o radu ne daje definiciju zabranjenog uznemiravanja, već upućuje da će se pitanja zabranjenog uznemiravanja riješiti zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.<sup>4</sup> U svojoj odredbi iz članka 134. stavak 1. Zakona o radu, zakonodavac razlikuje uznemiravanje (misli se na diskriminirajuće uznemiravanje) i spolno uznemiravanje od uznemiravanja općenito. Što se podrazumijeva pod uznemiravanjem, ne određuje se. To je pružilo priliku sudovima da zauzmu stav da se pod uznemiravanjem podrazumijeva diskriminirajuće uznemiravanje, ali ne i uznemiravanje općenito i to iz razloga jer je pitanje uznemiravanja uređeno posebnim zakonom - Zakonom o suzbijanju diskriminacije.<sup>5</sup> Mobbing spada pod

<sup>1</sup> Zakon o radu, Narodne novine broj 93/2014 i 127/2017

<sup>2</sup> Članak 7. stavak 5. Zakona o radu

<sup>3</sup> Anić, Rječnik hrvatskoga jezika, Zagreb 1998.

<sup>4</sup> Članak 134. stavak 1. Zakona o radu

<sup>5</sup> Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine broj 85/08 i 112/12



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



uznemiravanje općenito, a prema stavu sudske prakse, zakon ne pruža zaštitu od uznemiravanja, maltretiranja, ponižavanja, zlostavljanja i slično, ako se ne radi o nekom od diskriminirajućih osnova iz članka 1. stavak 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Zakonom o suzbijanju diskriminacije<sup>6</sup> 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 ili drugog uvjerenja nacionalnog ili socijalnog podrijetla i drugo. Postoji 17 diskriminacijskih osnova i lista diskriminacijskih osnova je zatvorena.

Zakon o suzbijanju diskriminacije u svojem članku 3. stavak 1. daje definiciju uznemiravanja pa kaže da je uznemiravanje svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavak 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Znači, ako uznemiravanje nije uzrokovano nekim od diskriminacijskih osnova, nema uznemiravanja. To je poslužilo sudovima da zauzmu stav da zakon ne pruža zaštitu od uznemiravanja općenito, pa se radnici ne štite od uznemiravanja izazvanog mobbingom. Kod toga se nije imalo u vidu da Zakon o obveznim odnosima u svojim odredbama članka 1048. kaže da 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.<sup>7</sup> Da se imalo volje, mogao se zauzeti stav da kada se radi o uznemiravanju općenito, radnik ima pravo zahtijevati prestanak radnje kojom se povređuje pravo njegova dostojanstva. Ovako, u slučaju zlostavljanja na poslu koje nije izazvano jednim od diskriminirajućih osnova, radnik ima samo pravo

<sup>6</sup> Članak 1. stavak 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije

<sup>7</sup> Članak 19. stavak 2. Zakona o obveznim odnosima



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



zahtijevati naknadu štete (materijalne i/ili nematerijalne) zbog povrede prava dostojanstva, ali nema pravo zahtijevati da ga se zaštiti od uznemiravanja.<sup>8</sup>

## 1. MOBBING

**1.1.** Kada govorimo o mobbingu često se susrećemo s raznim pojmovima koji su ili sinonimi za mobbing ili su radnje koje određuju mobbing. Tako govorimo o uznemiravanju, diskriminiranju, spolnom uznemiravanju, šikaniranju, maltretiranju i sličnim pojmovima. Ne ćemo pogriješiti ako kažemo da je mobbing širi pojam za psihičko i moralno zlostavljanje na poslu, za šikaniranje, maltretiranje, diskriminiranje, ponižavanje i općenito uznemiravanje na poslu. U praksi se susrećemo s pojmovima uznemiravanje (općenito), spolno uznemiravanje i diskriminirajuće uznemiravanje. Zakon o radu<sup>9</sup> i Zakon o suzbijanju diskriminacije<sup>10</sup> štite dostojanstvo radnika od diskriminirajućeg uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, ali ne štite od uznemiravanja općenito.<sup>11</sup>

**1.2. 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.<sup>12</sup>

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

<sup>8</sup> Pravna zaštita od uznemiravanja na radnom mjestu pruža se samo onoj osobi koja je uznemirena ili diskriminirana po nekom od zakonom propisanih temelja za zabranu diskriminacije, tj. da neželjeno ponašanje mora biti uzrokovano nekim od temelja koji su taksativno navedeni (odluka VSRH, Revr 539/12-2 od 26.03.2013.)

<sup>9</sup> Zakon o radu (Narodne novine 93/2014. i 127/2017).

<sup>10</sup> Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine 85/2008 i 112/2012).

<sup>11</sup> Prema odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske, revr-1253/2012-3 od 02.04.2014. godine, „zlostavljanje (uznemiravanje) koje podvodimo pod pojam mobbinga ne mora biti uzrokovano niti jednim od navedenih temelja, ono može biti posljedica individualnih ili grupnih obrazaca ponašanja. Međutim takve osnove uznemiravanja ne uživaju sudsku zaštitu prema odredbama Zakona o radu.“

<sup>12</sup> Vladimir Anić, Ivo Goldstein, Rječnik stranih riječi, 2004. godina



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



integritet, 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 npr. 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.“*

Vrlo je prihvatljiva i definicija koju daje odredba članka 9. stavak 5. Zakona o radu Federacije BiH<sup>13</sup> koja glasi:

*„ Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedna ili više osoba psihički zlostavljaju i ponižavaju drugu osobu, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njezina ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa.“*

Bilo bi poželjno navedeni stavak neizmijenjeni unijeti u članak 134. Zakona o radu Republike Hrvatske i to poslije stavka 1., tako da postane stavak 2.

### 1.3. Mobbing određuje:

- 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

<sup>13</sup> Službene novine Federacije BiH, broj 26/2016. Od 04.04.2016. godine.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



- cilj je uklanjanje žrtve s mjesta rada ili polja djelovanja ili jednostavno bolesna želja za zlostavljanjem i ponižavanjem žrtve.

### 2. UZNEMIRAVANJE (OPĆENITO)

**Uznemiravanje (općenito)** 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.

Prema odredbama članka 3. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije, **uznemiravanje**<sup>14</sup> 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. 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 nabrojavanja 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. Razvidno je da Zakon o suzbijanju diskriminacije nije usklađen s odredbama članka 14. Ustava Republike Hrvatske.

<sup>14</sup> Misli se na diskriminirajuće uznemiravanje



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.





Širenje područja  
socijalnog dijaloga



### 3. SPOLNO UZNEMIRAVANJE

Prema odredbama članka 3. st. 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije, **spolno uznemiravanje** (napastovanje) 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.

## II. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA

### 1. UVOD

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja odnosno diskriminirajućeg uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.<sup>15</sup> Od posebnih zakona spominjemo Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova. Ovdje svakako valja spomenuti odredbe članka 19., 1048. i 1100 Zakona o obveznim odnosima, od kojih posebno citiramo odredbu članka 1048.

*„Svatko ima pravo zahtijevati od suda ili drugog nadležnog tijela da naredi prestanak radnje kojima se povređuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica.“*

Na žalost, Republika Hrvatska nije donijela poseban zakon o zabrani zlostavljanja radnika na poslu. Zlostavljani radnici imaju pravo na naknadu nematerijalne štete zbog povrede prava dostojanstva, ali

<sup>15</sup> Članak 26. stavak 1. i članak 134. stavak 1. Zakona o radu.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



nemaju pravo na zabranu daljnjeg zlostavljanja, što je apsurdno.<sup>16</sup> No ima i drugačijih odluka. Tako npr Županijski sud u Splitu<sup>17</sup> sudi:

*„Nalaže se tuženiku da odmah, a najkasnije u roku od 8 dana prestane sa svakim oblikom povrede dostojanstva i jednakosti tužiteljice, te da se suzdrži od svakog postupanja kojim bi se vrijeđalo dostojanstvo tužiteljice.“*

Zanemarivo mali broj poslodavaca (ispod 0,5%) je regulirao postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika svojim pravilnicima o radu i/ili sporazumima između poslodavca i radničkog vijeća. Samo je u četiri kolektivna ugovora na razini države na zadovoljavajući način regulirano pitanje zaštite radnika od zlostavljanja, diskriminirajućeg uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.<sup>18</sup>

## 2. 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 i omalovažavanja

<sup>16</sup> Tako sudi Vrhovni sud Republike Hrvatske u svojoj odluci revr 539/12-2 od 26.03.2013. godine.

<sup>17</sup> Presuda Županijskog suda u Splitu, poslovni broj Gžrs-34/2014 od 11.12.2014. godine

<sup>18</sup> Kolektivni ugovor za zaposlene u srednjoškolskim ustanovama (Narodne novine 517/18), Kolektivni ugovor za državne službenike i namještenike (Narodne novine 112/17 i 12/18), Kolektivni ugovor za djelatnost socijalne skrbi (Narodne novine 61/18) i Kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnoškolskim ustanovama (Narodne novine 51/18).



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



- 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
- 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.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.





Širenje područja  
socijalnog dijaloga



### 3. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOSTI POSLODAVCA

#### I RADNIKA U VEZI S UZNEMIRAVANJEM

##### 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



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



- kojim dokumentima je regulirani postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja.
- 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 s radničkim 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.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



## 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 se dužan suzdržati 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) Zlouporebu 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.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



### 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
- omogućiti 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.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



#### 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
- obraćanje 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;

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:



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.





## Širenje područja socijalnog dijaloga



- 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

### 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



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



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 prihvaćanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade odnosno napredovanja, uz prijetnje ili ucjene i slično
- i druga slična ponašanja.

## 5. Ponašanja i aktivnosti koje 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.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



## 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.

## 4. POSTUPAK ZAŠTITE OD UZNEMIRAVANJA

### 1. Pokretanje postupka

Postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja radnik pokreće podnošenjem pisane pritužbe (prijave) ovlaštenoj osobi. Ovlaštena osoba je poslodavac odnosno predstavnik poslodavca (ravatelj, 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.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



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.

## 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 predložiti 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.

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



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



- 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. Kada nije obvezno podnošenje pritužbe za zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja

Ako se za uznemiravanje tereti odgovorna osoba pravne osobe (direktor, 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.

### 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



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.





Širenje područja  
socijalnog dijaloga



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 obvezan 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.

### 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.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



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.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



## 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 .

## IV. KAKO SE BORITI PROTIV MOBERA

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.

## V. KAKO ZAŠTITITI SVOJA PRAVA

Kako zaštititi svoja prava?

- treba pokušati razgovarati s mobberom i kazati 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)



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



- 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
- 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 mobbera pobjedu
- nastojite 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

## VI. 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.<sup>19</sup> Mjesno nadležan sud u sporu iz radnog odnosa ako je tužitelj radnik, za suđenje je nadležan, pored suda

<sup>19</sup> 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)



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



koji je općemjesno nadležan za tuženika, i sud na čijem se području rad obavlja ili se obavljao odnosno sud na čijem 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.<sup>20</sup>

### 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.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Članak 65. Zakona o parničnom postupku.

<sup>21</sup> Članak 197. Zakona o parničnom postupku.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.





Širenje područja  
socijalnog dijaloga



#### 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 kazali 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,<sup>22</sup> 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 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** odnosno **spolnom uznemiravanju** radnik – tužitelj u tužbi će tražiti:

<sup>22</sup> Prava osobnosti su pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, sloboda i dr.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



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).<sup>23</sup>
- 4.

## 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.<sup>24</sup> Tražbina naknade štete zastarijeva za pet godina otkad je oštećenik doznao za štetu i za osobu koja je štetu učinila.

<sup>23</sup> Članak 17. stavak 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

<sup>24</sup> Članak 139. Zakona o radu.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



## 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
- 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 odnosno 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.



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



## 9. Sudska praksa

Dajemo nekoliko sentenci sudova u Republici Hrvatskoj vezanih uz uznemiravanje, diskriminirajuće uznemiravanje odnosno spolno uznemiravanje (napastovanje).

- 1) „*Mobing nije kategorija koja je definirana u Zakonu o radu ili kojem drugom zakonu, ali prema (i sudskom praksom) prihvaćenom standardu, mobing je specifični oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta. Takve se aktivnosti smatraju mobingom ako su učestale. Ako se mobing pojavljuje u obliku koji se ne može podvesti pod uznemiravanje, odnosno diskriminaciju, radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca sukladno općim propisima obveznog prava, a može se raditi o imovinskoj i neimovinskoj šteti*“ (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 1051713-2 od 15. travnja 2015. Godine);
- 2) „*Budući tužiteljica nije dokazala neki od zabranjenog temelja diskriminacije u postupanju nadređene joj direktorice spram nje, a iz utvrđenja nižestupanijskih sudova proizlazi da nije dokazala da je u odnosu na druge osobe u usporednoj situaciji od strane nadređene osobe stavljena u nepovoljniji položaj i da bi time bio izazvan strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pravilno su nižestupanijski sudovi primijenili materijalno pravo kada su zaključili da u konkretnom slučaju nema niti jednog od zabranjenih temelja diskriminacije slijedom čega odbijaju taj dio tužbenog zahtjeva tužiteljica, čime je materijalno pravo pravilno primijenjeno.*

*Zlostavljanje (uznemiravanje) koje podvodimo pod pojam mobinga ne mora biti uzrokovano niti jednim od navedenih temelja, ono može biti posljedica individualnih ili grupnih obrazaca ponašanja. Međutim, takve osnove uznemiravanja ne uživaju sudsku zaštitu prema odredbama Zakona o radu. Imajući u vidu*



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



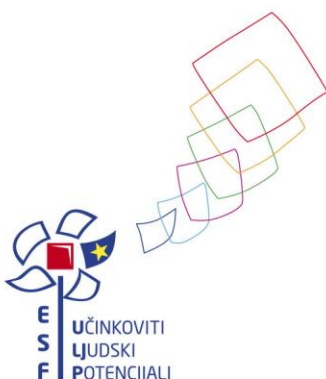
## Širenje područja socijalnog dijaloga



*da radniku pripada pravo na primjerenu zaštitu na radnom mjestu, a na poslodavcu leže obveze od zaštite dostojanstva radnika ..... te radnik uživa zaštitu ne samo od poslodavca nego i od drugih nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju poslova svako uznemiravanje radnika od tih osoba predstavlja povredu radne obveze.*

*Prema tome kada se utvrdi da je došlo do takvog zlostavljanja (uznemiravanja) na radnom mjestu te ukoliko težina porede i okolnosti slučaja to opravdavaju, radnik ima pravo na naknadu štete zbog povrede prava iz radnog odnosa sukladno odredbi članka 109 ZR (sada članak 111. ZR) u kojem slučaju se primjenjuju odredbe Zakona o obveznim propisima, kao opći propisi obveznog prava.“ (Vrhovni sud Republike Hrvatske, poslovni broj Revr 1253/12-3 od 04.02.2014. godine ).*

- 3) *„.....poslodavac odgovara za štetu koju zaposlenik pretrpi na radu ili u vezi s radom po općim propisima obveznog prava, s tim da se pravo na naknadu štete odnosi i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa. Iz činjeničnog osnova tužbe proizlazi da tužiteljica potražuje štetu zbog uznemiravanja na radu od strane svog poslodavca, tj. zbog mobbinga. Mobing nije kategorija koja je definirana u odredbama ZOR-a ili u kojem drugom zakonu, ali prema (i sudskom praksom) prihvaćenom standardu mobing je specifični oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i inegriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta, i u tom slučaju radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca sukladno općim propisima obveznog prava, a može se raditi i o imovinskoj i o neimovinskoj šteti.“ (Županijski sud u Bjelovaru, poslovni broj Gž R-404/2016-2 od 12.01.2017. godine).*
- 4) *„.....da se pravna zaštita od uznemiravanja na radnom mjestu propisana člankom 30. u svezi s člankom 2. i 4. ZR-a pruža samo onoj osobi koja je uznemiravana ili diskriminirana po nekom od zakonom propisanih temelja za zabranu diskriminacije, tj. da neželjeno ponašanje mora biti uzrokovano nekim od*



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.





Širenje područja  
socijalnog dijaloga



temelja iz članka 2. stavak 1. Zakona o radu koji su u toj zakonskoj odredbi taksativno navedeni.“  
(Vrhovni sud Republike Hrvatske, poslovni broj Revr 539/12-2 od 26.03.2013. godine).

- 5) „.....da bi bila riječ o uznemiravanju u smislu ZR-a i ZSD-a, potrebno je da postoji neki od temelja diskriminacije iz članka 2. ZR-a (rasa, boja kože, spol i dr.). Mobing kao društveni fenomen ZR ne predviđa, i tek ako se mobing pojavljuje u obliku koji se može podvesti pod uznemiravanje, radnik ima pravo na zaštitu koju ZR predviđa za uznemiravanje. U suprotnom, zbog mobinga može se potraživati samo naknada štete po općim propisima obveznog prava. Pod naknadom štete ovdje se misli i na imovinsku (troškovi liječenja, izgubljena zarada i sl.) i na neimovinsku štetu (povreda prava osobnosti). (Općinski građanski sud u Zagrebu, poslovni broj XL-Pr-1087/07 od 29.03.2010. godine).

## VII. SINDIKAT U ZAŠTITI DOSTOJANSTVA RADNIKA

(1) Prema odredbama članka 187. Zakona o radu sindikati koji imaju najmanje pet zaposlenih kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih povjerenika. Sindikati koji imaju članove kod određenog poslodavca mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika. Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnici imaju pravo kod poslodavca štiti i promicati prava i interese članova sindikata.

(2) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se (1) posebnim zakonom, (2) kolektivnim ugovorom, (3) sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili (4) pravilnikom o radu.

U Hrvatskoj nije donijeti posebni zakon koji bi definirao mobbing<sup>25</sup> i koji bi zabranjivao uznemiravanje radnika odnosno zlostavljanje radnika. U malim odnosno srednje velikim trgovačkim društvima ne

<sup>25</sup> Zakon o radu Federacije BiH daje definiciju mobbinga, a ona glasi: „Mobing predstavlja specifičnu formu nefizičkog uznemiravanja na radnom mjestu koje podrazumijeva ponavljanje radnji kojima jedna ili više osoba psihički



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.





Širenje područja  
socijalnog dijaloga



postoji sindikalno organiziranje, tako da izostaje sklapanje kolektivnih ugovora. U takvim sredinama, u pravilu, ne djeluju niti radnička vijeća, tako da poslodavac bez bilo kakve konzultacije donosi pravilnik o radu. Još su rjeđi ili potpuno izostaju sporazumi sklopljeni između radničkog vijeća i poslodavca. Ako ovome dodamo da većina poslodavaca nije donijela posebne pravilnike o postupku i mjerama zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminiranja, odnosno pitanje zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminiranja nije unijela u pravilnik o radu, dobiva se slika o stanju zaštite dostojanstva radnika.

**(3)** U situaciji kada zakonodavac ne zabranjuje mobing i u situaciji kada zakonodavac ne daje definiciju mobbinga, kolektivni ugovor bi trebao biti najznačajniji dokument u zaštiti dostojanstva radnika. Prema odredbama članka 192. stavak 1. Zakona o radu, kolektivnim ugovorom se, između ostaloga uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja, te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Kolektivnim ugovorom u odnosu na zaštitu dostojanstva radnika, valjalo bi urediti slijedeća pitanja:

- definirati pojam uznemiravanja, diskriminirajućeg uznemiravanja i spolnog (seksualnog) uznemiravanja
- pobrojati radnje kojima se povređuje dostojanstvo radnika
- urediti postupak zaštite dostojanstva radnika
- predvidjeti mogućnost zastupanja radnika u postupku zaštite dostojanstva radnika pred poslodavcem
- urediti pitanje prekida rada u slučaju zlostavljanja radnika, kao i naknade plaće za slučaj prekida rada
- predvidjeti sankcije za zlostavljače
- predvidjeti da odredbe o zaštiti dostojanstva radnika uđu u odredbe ugovora o radu.

zlostavljaju i ponižavaju drugu osobu, a čija je svrha ili posljedica ugrožavanje njezina ugleda, časti, dostojanstva, integriteta, degradacija radnih uvjeta ili profesionalnog statusa“ (članak 9. stavak 5. Zakona o radu Federacije BiH)



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



Na žalost, praksa kolektivnog ugovaranja kada se radi o zaštiti dostojanstva radnika ide u pravcu da se kolektivnim ugovorom uredi zaštita od diskriminirajućeg uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, ali nema zaštite od uznemiravanja odnosno zlostavljanja, nije predviđena mogućnost prekida rada u slučaju zlostavljanja i izostaje mogućnost zastupanja radnika od strane sindikata ili su takvi slučajevi vrlo rijetki.

**(4)** Kada se radi o ovlaštenjima sindikata u zaštiti dostojanstva radnika, za hrvatske prilike mogućnosti su značajne, ali zbog sindikalnog neorganiziranja, sindikalne razjedinjenosti i malog broja radnika učlanjenih u sindikat, nisu iskorištene. Kada se radi o zaštiti dostojanstva radnika, sindikat ima pravo i mogućnost:

- sklapati kolektivne ugovore i u njima predvidjeti mogućnosti zaštite dostojanstva radnika
- zastupati radnike u postupku zaštite dostojanstva koji se vode kod poslodavca
- zastupati radnike u postupcima zaštite dostojanstva radnika na sudovima<sup>26</sup>
- ukazivati poslodavcu na neprihvatljiva ponašanja vezana uz dostojanstvo radnika
- inicirati da odredbe o zaštiti dostojanstva radnika uđu u odredbe ugovora o radu

**(5)** Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisana odredbama Zakona o radu.<sup>27</sup> Nadalje, radničko vijeće, u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, u punom povjerenju surađuje sa svim sindikatima koji imaju svoje

<sup>26</sup> Radnika može u postupku u parnicama iz radnih odnosa kao punomoćnik zastupati osoba koja je u radnom odnosu u sindikatu čiji je on član ili u udruzi sindikata u koju je udružen sindikat čiji je on član, članak 434a. Zakona o parničnom postupku.

<sup>27</sup> Članak 153. stavak 3. Zakona o radu



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



članove zaposlene kod određenoga poslodavca.<sup>28</sup> To pak znači da sindikat ima dodatne mogućnosti u zaštiti dostojanstva radnika i to:

- sudjeluje u savjetovanju s poslodavcem vezanom uz donošenje Pravilnika o radu
- sudjeluje u savjetovanju s poslodavcem vezanom uz donošenje Pravilnika o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te mjerama zaštite od diskriminiranja
- sudjelovati u savjetovanju odnosno suodlučivanju vezanom uz određene disciplinske mjere koje će se izreći zlostavljačima
- očitovati se o osobi koju poslodavac namjerava imenovati za osobu za zaštitu dostojanstva radnika.

<sup>28</sup> Članak 153. stavak 1. Zakona o radu



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



## VIII. ZAKLJUČAK

Svaki sindikat je jak i učinkovit onoliko koliko ima članova. Kada se radi o mobbingu, radnici ne mogu očekivati istinita svjedočenja svojih kolega s posla i upravo je najveći problem žrtava mobbinga što ne mogu, niti kod poslodavca, a niti na sudovima, dokazati da su bili zlostavljeni, ponižavani, vrijeđani, uznemiravani i da im je bilo povrijeđeno pravo dostojanstva. Radnici iz straha zbog gubitka posla vrlo rijetko svjedoče istinito ili izbjegavaju da uopće svjedoče. S druge pak strane, sindikat može tijekom postupka kod poslodavca, ali i prije započinjanja postupka zaštite dostojanstva radnika, intervenirati kod poslodavca i tražiti zaštitu radnika od uznemiravajućeg postupanja prema radniku ili radi otklanjanja stresnih uvjeta rada za radnika. U takvim slučajevima treba računati na autoritet sindikata kod poslodavca, a koji autoritet će sindikat zadobiti svojim principijelnim, objektivnim i nadasve pravednim ocjenama povrede dostojanstva pojedinog radnika.

Zagreb, rujan 2018. godine.

**Ivan Hranj, mag. iur., Udruga za pomoć i edukaciju žrtava Mobbinga, Zagreb, Domobranska 4, email: [hranj.ivan@gmail.com](mailto:hranj.ivan@gmail.com), tel. 098 446 001.**



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Širenje područja  
socijalnog dijaloga



### Literatura:

1. Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. godine kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/2077/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 Frančičković, 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. Vitajić
17. Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu, izv. prof.dr.sc. Mario Vinković



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.



## Širenje područja socijalnog dijaloga



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)
27. Zakon o zaštiti na radu, članak 51. (NN 71/14, 118/14 i 154/14)



[www.esf.hr](http://www.esf.hr)



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.