



VODIČ o mobbingu na radnom mjestu
pravni savjetnik Sindikata Znanje, Ivan Devčić, mag. iur.

SINDIKAT ZNANJE

Mobbing na radnom mjestu – **Kako** ostvariti zaštitu?

Uznemiravanjem, diskriminacijom i psihološkim nasiljem na radu krše se temeljna ustavna prava radnika. Zakon nudi zaštitu — ali samo ako znate kako je iskoristiti.

Sindikata Znanje · Pravni vodič · Zakon o radu, čl. 134.

Svaki radnik ima pravo na dostojanstven rad u okruženju slobodnom od straha, ponižavanja i psihičkog pritiska. Ipak, tisuće radnika u Hrvatskoj svakodnevno trpe različite oblike uznemiravanja na radnom mjestu — od onih suptilnih do otvoreno agresivnih. Pojave koje zajednički opisujemo pojmom **mobbing** nisu samo moralni problem: one su protupravne i povlače pravnu odgovornost poslodavca.

Što je mobbing?

Mobbing (od engl. *to mob* – nasrnuti, napasti u gomili) podrazumijeva sustavno, ponavljano psihičko maltretiranje i nasilje na radnom mjestu kojim se jedna osoba — najčešće radnik — izlaže dugotrajnom neprijateljskom ponašanju nadređenih ili kolega. Nije riječ o jednokratnom

sukobu ili nesporazumu, već o **ustrajnom obrascu** ponašanja koji s vremenom narušava zdravlje, samopouzdanje i radnu sposobnost žrtve.

Oblici mobbinga uključuju: neopravdano isključivanje iz poslovnih tokova i komunikacije, javno ponižavanje, neopravdanu kritiku rada, širenje lažnih informacija, uskraćivanje informacija potrebnih za obavljanje posla, dodjelu besmislenih ili ponižavajućih zadataka, prijetnje i ucjene, kao i svaki drugi oblik sustavnog pritiska kojim se osobu nastoji natjerati na otkaz.

Mobbing nije sukob karaktera — to je sustavno kršenje temeljnih prava ličnosti radnika, zaštićenih Ustavom, Zakonom o radu i Zakonom o obveznim odnosima.

Uznemiravanje i diskriminacija – pravne definicije

Uznemiravanje je u hrvatskom pravu definirano kao svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zabranjenih osnova (spol, dob, etnička pripadnost, vjeroispovijed, invaliditet, spolna orijentacija i dr.) koje ima za cilj ili stvarnu posljedicu povredu dostojanstva osobe, stvaranje zastrašujuće, neprijateljske, ponižavajuće ili uvredljive okoline. Seksualno uznemiravanje poseban je oblik uznemiravanja koji uključuje svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje seksualne prirode.

Diskriminacija pak znači svako nejednako postupanje prema radniku koje nije opravdano objektivnim i razumnim razlozima. Zakon o suzbijanju diskriminacije i sam Zakon o radu zabranjuju izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i viktimizaciju — tj. svaku odmazdu prema radniku koji se usudio prijaviti povredu svojih prava.

Hrvatska nema poseban Zakon o mobbingu

Jedna od ključnih činjenica koju svaki radnik mora znati jest da **Hrvatska nema poseban zakon koji bi se zvao „Zakon o mobbingu“**. Za razliku od nekih europskih zemalja koje su usvojile zasebne propise o psihičkom nasilju na radu, u hrvatskom pravnom sustavu ne postoji jedinstveni zakonodavni akt koji bi tu pojavu definirao, sankcionirao i propisao postupak zaštite na jednom mjestu.

To, međutim, **ne znači da radnik ostaje bez zaštite**. Naprotiv — zaštita postoji, ali je raspršena po više propisa: Zakonu o radu, Zakonu o suzbijanju diskriminacije, Zakonu o obveznim odnosima, Ustavu i Kaznenom zakonu. Upravo zbog te rascjepkanosti pravnog okvira, žrtvama mobbinga snalaženje u sustavu zaštite može biti otežano, a uloga sindikata i stručne pravne pomoći postaje ključna. Sindikati godinama upozoravaju da bi donošenje posebnog zakona o zaštiti od psihičkog nasilja na radu bitno olakšalo položaj radnika i ujednačilo sudsku praksu.

Članak 134. Zakona o radu – ključna odredba

Središnja odredba za zaštitu od mobbinga u radnom pravu jest **članak 134. Zakona o radu** koji poslodavcu izrijeком zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Poslodavac

je obvezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, i to od uznemiravanja kako od strane nadređenih, tako i od kolega ili trećih osoba (npr. klijenata).

Ista odredba radniku daje pravo da odbije obavljati posao i napusti radno mjesto ako mu prijete izravna opasnost po zdravlje, bez gubitka prava na plaću. Poslodavac koji propusti ispuniti tu zaštitnu obvezu snosi odgovornost za štetu nastalu radniku — kako materijalnu, tako i nematerijalnu (pretrpljene duševne boli, naruđen ugled, strah).

Posebno je značajan **članak 134. stavak 5. Zakona o radu**, koji propisuje da je poslodavac koji zapošljava dvadeset ili više radnika obvezan **imenovati povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika** — osobu ovlaštenu primati i rješavati pritužbe vezane uz uznemiravanje i seksualno uznemiravanje. Imenovanje povjerenika nije samo formalna obveza: to je praktični mehanizam koji radniku omogućuje da svoju pritužbu podnese interno, izvan hijerarhijskog lanca koji ga uznemirava.

Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika – što trebate znati

Tko mora imati povjerenika?	Svaki poslodavac s 20 ili više radnika (čl. 134. st. 5. ZOR-a).
Uloga povjerenika	Prima pritužbe radnika zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja.
Rok za postupanje	Dužan je u roku od 8 dana ispitati slučaj i poduzeti mjere za zaustavljanje uznemiravanja.
Ako poslodavac ne postupi	Radnik može odmah podnijeti tužbu sudu — bez prethodnog internog postupka.
Zaštita od otkaza	Radnik koji podnese pritužbu uživa zaštitu od otkaza — svaki otkaz koji uslijedi može se smatrati viktimizacijom.
Prekršajna odgovornost	Poslodavac koji ne imenuje povjerenika počinio prekršaj za koji je propisana novčana kazna.

Pravni temelji zaštite — sažetak

Ustav RH, čl. 35.	Jamči pravo na dostojanstvo, ugled i čast; svako kršenje je protupravno.
Ustav RH, čl. 14.	Zabrana diskriminacije po bilo kojoj osnovi.
Zakon o radu, čl. 134. st. 1–4.	Zabrana uznemiravanja; obveza poslodavca na zaštitu dostojanstva radnika.
Zakon o radu, čl. 134. st. 5.	Obveza imenovanja povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (poslodavci s 20+ radnika).
ZOO, čl. 19. i 1046.	Zaštita prava osobnosti i pravo na naknadu neimovinske štete.
Zakon o suzbijanju diskriminacije	Cjelovita zaštita od diskriminatornog uznemiravanja.
Kazneni zakon, čl. 133.	Kaznena odgovornost za teže oblike uznemiravanja i zlostavljanja na radu.

Ustav i prava osobnosti kao temelj

Zaštita od mobbinga ne počiva samo na radnom zakonodavstvu. Temeljni okvir daje sam **Ustav Republike Hrvatske**, čiji članak 35. jamči svakoj osobi poštovanje i pravnu zaštitu njezinog osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti. Mobbing, po svojoj naravi, uvijek napada upravo te ustavom zaštićene vrijednosti.

Na razini građanskog prava, **Zakon o obveznim odnosima** štiti tzv. *prava osobnosti* — pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, privatnost i dostojanstvo. Prema članku 19. ZOO-a, svaka osoba ima pravo tražiti da sud naredi prestanak radnje kojom se povređuje njezino pravo osobnosti. Prema članku 1046., žrtva koja pretrpi nematerijalnu štetu ima pravo na pravičnu novčanu naknadu od počinitelja — a to može biti i poslodavac kao pravna osoba.

Kako ostvariti zaštitu – koraci koje morate poduzeti

Ako ste žrtva mobbinga, najvažniji je prvi korak: **dokumentiranje**. Bilježite svaki incident s datumom, mjestom, svjedocima i opisom ponašanja. Čuvajte pisanu komunikaciju, e-mailove i poruke. Fotografirajte uvredljive poruke ili natpise ako postoje. Bez valjanih dokaza svaka je prijava otežana, a sud neće moći utvrditi kontinuitet i sustavnost uznemiravanja koji su ključni za uspjeh tužbe.

Potom se obratite **povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika** — osobi koju je poslodavac obvezan imenovati temeljem članka 134. stavka 5. Zakona o radu. Povjerenik je dužan u roku od osam dana ispitati vašu pritužbu i poduzeti mjere. Ako poslodavac nije imenovao povjerenika ili povjerenik ne postupi, možete odmah podnijeti tužbu sudu — to propuštanje samo po sebi ide u prilog vašoj tužbi.

Uz to, odmah se obratite i **sindikatu** — sindikalni povjerenik vaš je prirodni saveznik u cijelom procesu. Sindikat može pratiti postupak, upozoravati poslodavca i posredovati u rješavanju sukoba. Ako interno rješavanje ne da rezultata, sindikat vas može pratiti u obraćanju **Inspektoratu rada**, koji je ovlašten izreći novčanu kaznu poslodavcu koji ne poštuje zakonske obveze zaštite dostojanstva radnika.

Tužba uvijek ide protiv poslodavca

Ovo je jedna od najvažnijih pravnih pojedinosti koje radnici često ne razumiju: **u slučaju mobbinga na radnom mjestu, tužba se uvijek podnosi protiv poslodavca — bez obzira na to tko je stvarni počinitelj uznemiravanja**. Nije važno je li uznemiravanje provodio neposredni nadređeni, kolega ili uprava — poslodavac kao pravna osoba snosi odgovornost jer je zakonom obvezan osigurati dostojanstveno radno okruženje za svakog svog radnika.

Pravni temelj te odgovornosti leži u nekoliko propisa koji se međusobno nadopunjuju. Prema **članku 134. Zakona o radu**, poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika — i propust u tome čini ga odgovornim. Prema **Zakonu o obveznim odnosima**, poslodavac odgovara za štetu koju su počinili njegovi radnici ili tijela u obavljanju svojih dužnosti. Žrtva mobbinga pred

sudom ne mora dokazivati odgovornost pojedinog počinitelja — dovoljno je dokazati da je uznemiravanje postojalo, da ga je poslodavac znao ili morao znati, i da nije poduzeo odgovarajuće mjere zaštite.

Tužbom se mogu ostvariti dvije vrste zahtjeva. **Kondemnatorna tužba** traži od suda da naloži poslodavcu prestanak uznemiravanja i uspostavu dostojanstvenih uvjeta rada. **Tužba za naknadu štete** traži novčanu naknadu za pretrpljenu materijalnu štetu (npr. izgubljena zarada zbog bolesti uzrokovane mobingom) i nematerijalnu štetu (duševne boli, strah, narušeno zdravlje, umanjenje životnih aktivnosti, narušen ugled). Oba zahtjeva mogu se istaknuti istovremeno u jednoj tužbi.

Važno je naglasiti i **preokret tereta dokazivanja** koji vrijedi u sporovima o diskriminaciji i uznemiravanju: ako radnik učini vjerojatnim da je došlo do uznemiravanja, teret dokazivanja prebacuje se na poslodavca, koji mora dokazati da do povrede nije došlo. To je značajna prednost za radnika u sudskom postupku.

Tužba za mobbing uvijek se podnosi protiv poslodavca — on je odgovoran jer je zakonom dužan zaštititi dostojanstvo svakog radnika, bez iznimke.

Uloga sindikata – vaša snaga u borbi za dostojanstvo

Sindikati nisu samo pregovarači o plaćama — oni su **stup zaštite dostojanstva rada**. Kroz kolektivne ugovore, sindikati mogu s poslodavcima dogovoriti konkretne procedure prijave i rješavanja slučajeva mobbinga, osigurati imenovanje neovisnih povjerenika za dostojanstvo te zajamčiti pravnu pomoć radnicima žrtvama uznemiravanja. Tamo gdje sindikat funkcionira, radnici nisu sami.

Sindikati, nadalje, imaju legitiman interes i ovlast pratiti primjenu zakonskih obveza poslodavca — uključujući provjeru je li povjerenik za zaštitu dostojanstva uopće imenovan, je li radnicima poznato kome se mogu obratiti i postoje li interni pravilnici o zaštiti od uznemiravanja. Kolektivni ugovor može propisati i strože obveze od zakonskog minimuma — npr. kraće rokove za rješavanje pritužbi ili posebne zaštitne mjere za zviždače.

Udruži se, prijavi, zatraži pomoć — to su tri temeljne poruke svakog sindikata koji stoji uz radnika. Jer borba protiv mobbinga nije samo osobna borba: to je borba za radno mjesto koje je dostojno svakog čovjeka.

Ivan Devčić, mag. iur.

Pravni savjetnik Sindikata Znanje

NAPOMENA

Ovaj članak ima informativni karakter i ne predstavlja pravni savjet. Za konkretne pravne korake obratite se sindikalnom povjereniku, pravniku ili odvjetniku specijaliziranom za radno pravo. Pravni okvir temelji se na zakonodavstvu Republike Hrvatske koje je na snazi u trenutku objave.