

Zlostavljanje na radu službenika i namještenika u lokalnoj i regionalnoj samoupravi

Morić, Jelena

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic of Šibenik / Veleučilište u Šibeniku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:143:237800>

Rights / Prava: [In copyright](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2022-07-06**

Repository / Repozitorij:

[VUS REPOSITORY - Repozitorij završnih radova Veleučilišta u Šibeniku](#)



VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU
UPRAVNI ODJEL
PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

Jelena Morić

**ZLOSTAVLJANJE NA RADU SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA U
LOKALNOJ I REGIONALNOJ SAMOUPRAVI**

Završni rad

Šibenik, 2020.

VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU
UPRAVNI ODJEL
PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

**ZLOSTAVLJANJE NA RADU SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA U
LOKALNOJ I REGIONALNOJ SAMOUPRAVI**

Završni rad

Kolegij: Osnove radnog, socijalnog i službeničkog prava

Mentor: doc. dr. sc. Dragan Zlatović, prof. v. š.

Studentica: Jelena Morić

Matični broj studenta: 1219059260

Šibenik, rujan 2020.

SADRŽAJ:

| | |
|--|----|
| 1. UVOD | 1 |
| 2. OPĆA REGULACIJA RADNOG ODNOSA..... | 3 |
| 2.1. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa | 3 |
| 2.2. Zasnivanje radnog odnosa | 4 |
| 2.3. Vrste radnog odnosa | 5 |
| 2.3.1. Rad na neodređeno vrijeme..... | 5 |
| 2.3.2. Rad na određeno vrijeme | 6 |
| 2.4. Oblik ugovora o radu | 6 |
| 2.5. Pravilnici o radu..... | 7 |
| 2.6. Podjela izvora radnog prava | 8 |
| 2.6.1. Međunarodni izvori radnog prava..... | 8 |
| 2.6.2. Akti međunarodne organizacije rada | 9 |
| 2.6.3. Regionalni izvori..... | 9 |
| 2.6.4. Unutrašnji izvori radnog prava | 10 |
| 2.7. Subjekti radnog prava..... | 11 |
| 3. POSEBNOSTI RADNOG ODNOSA SLUŽBENIKA U JLP (R) | 12 |
| 3.1. Prijam u službu | 12 |
| 3.2. Uvjeti za prijam u službu..... | 13 |
| 3.3. Zapreke za prijam u službu..... | 13 |
| 3.4. Javni natječaj | 14 |
| 3.5. Rješenje o prijmu u službu | 14 |
| 3.6. Probni rad | 14 |
| 3.7. Pravo na sindikalno udruživanje..... | 15 |
| 3.8. Odgovornost za povredu službene dužnosti | 15 |
| 3.9. Odgovornost službenika za štetu | 15 |
| 4. MOBBING | 16 |
| 4.1. Pojam mobbing..... | 16 |
| 4.3. Mobbing na poslu-faze | 18 |
| 4.4. Što sami možete učiniti ako se smatrate žrtvom mobbinga?..... | 21 |
| 5. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA..... | 22 |
| 5.1. Zakon o radu | 22 |
| 5.2. Zakon o ravnopravnosti spolova..... | 23 |

| | |
|---|----|
| 5.3. Zakon o suzbijanju diskriminacije..... | 24 |
| 5.4. Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi..... | 25 |
| 6. Kaznena djela | 24 |
| 6.1. Povreda ravnopravnosti | 24 |
| 6.2. Povreda prava na rad | 27 |
| 6.3. Zlostavljanje na radu | 27 |
| 7. PRIMJERI IZ PRAKSE | 29 |
| 7.1. Diskriminacija | 29 |
| 7.2. Nepriznavanje prava prednosti i ispunjenje obveze kvotnog zapošljavanja 2017. | 31 |
| 7.3. Pravo na slobodu | 32 |
| 8. ZAKLJUČAK | 33 |
| 9. LITERATURA..... | 35 |

Veleučilište u Šibeniku

Upravni odjel

Preddiplomski studij Upravni studij

ZLOSTAVLJANJE NA RADU SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA U LOKALNOJ I
REGIONALNOJ SAMOUPRAVI

Jelena Morić

Crljenik 16, jmoric@vus.hr

Sažetak:

U sklopu ovoga rada nastojim obraditi problem mobbinga na radnom mjestu. S obzirom da je mobbing problem koji zlostavljanjem drugih na poslu ostavlja posljedice na psihičko i tjelesno zdravlje žrtve, pitanje mobbinga kao neprihvatljivog ponašanja prepoznato je zadnjih godina te tema brojnih radova i istraživanja. Poduzeće u kojem se zlostavljanje događa trpi jako velike gubitke zbog neučinkovitosti, učestalog izbivanja radnika s poslova zbog bolovanja, a u slučaju tužbe sudu i zbog velikih odvjetničkih naknada te naknada štete ukoliko radnik dobije spor. Međuljudski odnosi u poduzećima predstavljaju ključ uspjeha ili neuspjeha, stoga je od jako velike važnosti razvijati pozitivno radno okruženje i uspješnu komunikaciju.

(stranica 35 / 0 slika / 0 tablica / literaturnih navoda 54 / jezik izvornika: hrvatski)

Rad je pohranjen u: Knjižnici Veleučilišta u Šibeniku

Ključne riječi: mobbing, zaposlenici, zaštita radnika

Mentor: doc. dr. sc. Dragan Zlatović, prof. v. š.

Rad je prihvaćen za obranu:

BASIC DOKUMENTATION CARD

Završni rad

Polytechnic of Šibenik
Department of Administration
Professional Undergraduate Studies of Administration

Civil Servants' mobbing at Local and Regional Self

Jelena Morić

Črljenik 16, jmoric@vus.hr

Summary:

In this master's thesis I'll try to analyze Civil Servants' mobbing. Mobbing is a problem that leaves both psychological and physical consequences on the victim. Mobbing as an unacceptable behavior has been recognized in recent years and has been the subject of numerous studies. The company in which the mobbing takes place suffers great losses due to inefficiency, absence of employees, and in the case of a lawsuit at court due to attorney's fees and damages if the employee wins a lawsuit. Interpersonal relationships in companies are the key to success or failure, so it is important to develop a positive work environment and successful communication.

(pages 35 / 0 figures / 0 tables / references 54 / original in Croatian language)

Paper deposited in: Library of Polytechnic in Šibenik

Keywords: mobbing, employees, employees' protection

Supervisor: doc. dr. sc. Dragan Zlatović, prof. v. š.

Paper accepted:

1. UVOD

U sklopu ovoga rada nastojim obraditi problem mobbinga na radnom mjestu. S obzirom da je mobbing problem koji zlostavljanjem drugih na poslu ostavlja posljedice na psihičko i tjelesno zdravlje žrtve, pitanje mobbinga kao neprihvatljivog ponašanja prepoznato je zadnjih godina te tema brojnih radova i istraživanja. Zastupljenost od mobbinga i njegov utjecaj na žrtve važno je analizirati i istraživati jer ostavlja velike posljedice na cijelo društvo, samo poduzeće te žrtve.

“Kao pojam u Hrvatsku je došao tek u 21. stoljeću, iako postoji odavno. Znanstvenicima je postao zanimljiv tek zadnjih 20 godina jer je tada postao učestaliji i agresivniji. U zadnjih 20 godina promijenjene su koncepcije odnosa prema radniku i radnim odnosima, odnosno, radnici su dobili veliku vrijednost i prava. Mobbing, kao oblik psihičkog nasilja, pokazuje nam da koliko god neki ljudi bili zreli uvijek će, svjesno ili nesvjesno, utjecati na rad drugih, omalovažavati ih, ometati ih pri radu te činiti druge nimalo ugodne stvari koje će ionako težak i neugodan rad činiti još gorim.“¹

Poduzeće u kojem se zlostavljanje događa trpi jako velike gubitke zbog neučinkovitosti, učestalog izbjivanja radnika s poslova zbog bolovanja, a u slučaju tužbe sudu i zbog velikih odvjetničkih naknada te naknada štete ukoliko radnik dobije spor. Veliku štetu trpi i sama država zbog dugotrajnih bolovanja i skupih liječničkih pregleda kroz zdravstveni sustav. No, prije svega najveću štetu trpi zlostavljana osoba i njena obitelj, jer dugotrajnije trpljenje zlostavljanja na radnom mjestu uvijek dovodi do ozbiljnih zdravstvenih posljedica uključujući pojačani rizik razvoja tjelesnih i psihičkih bolesti.

Zlostavljač može biti nadređena osoba, ali i radnik na istoj razini, koji zbog zavisti, ljubomore ili želje za vlašću maltretira drugu osobu. Važno je istaknuti da zlostavljač najčešće nije osoba koja ima teži psihički poremećaj, nego je čovjek koji zbog vlastitih problema ili pretjeranih ambicija želi „uništiti“ drugu osobu. To može biti bilo tko. Ponekad cijela grupa radnika napetost i frustraciju nastalu u radnoj okolini usmjerava prema jednoj žrtvi, nastojeći ju izbaciti iz kolektiva.

¹Pražetina Kaleb, R., Oblici mobbinga i sudska zaštita žrtava mobbinga, Polic. sigur., broj 4., Zagreb, (2012), str.823

Dakle, da bi se suzbilo zlostavljanje na radnom mjestu bilo bi potrebno izraditi te primjenjivati programe prevencije. U tim programima trebalo bi biti definirano što se sve smatra zlostavljanjem. Također trebalo bi odrediti neke sankcije za nedozvoljeno ponašanje, ohrabrivati zaposlene da prijave zlostavljanje te imenovati u poduzeću osobu zaduženu za zaštitu dostojanstva radnika kojoj se radnici mogu obratiti i zatražiti zaštitu.

Međuljudski odnosi u poduzećima predstavljaju ključ uspjeha ili neuspjeha, stoga je od jako velike važnosti razvijati pozitivno radno okruženje i uspješnu komunikaciju. Dakle, stalno moramo sprječavati nastanak mobbinga jer on predstavlja izraz nerješavanja sukoba i održavanja ozračja neprijateljske komunikacije.

2. OPĆA REGULACIJA RADNOG ODNOSA

2.1. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

“Prema hrvatskom Zakonu o radu (NN 93/14,127/17 i 98/19 ; u daljnjem tekstu : ZR) dužnost poslodavca je biti “...obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.“²

„Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.“³

„Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima.“⁴

Dužnost poslodavca je zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme izvršavanja posla od postupanja nadređenih, suradnika te osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj za vrijeme obavljanja poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom i posebnim zakonima

² čl.7.st.1. ZR-a

³ čl.7.st.3. ZR-a

⁴ čl.7.st.4. ZR-a

2.2. Zasnivanje radnog odnosa

Svaki radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

“Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.”⁵

„Bitne sastavnice radnog odnosa su: dragovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada (osobnost), subordinacija (podređenost), oneroznost (naplatnost), te trajnost (kontinuitet) poslova.“⁶

Dragovoljnost predstavlja suglasnost, volju radnika i poslodavaca za nastanak i trajanje radnog odnosa. Možemo zaključiti da radni odnos predstavlja obostrani sporazum subjekata radnog odnosa i bez takvog sporazuma radni odnos nije moguć.

Obaveza osobnog obavljanja rada izražava se kao pravna obveza radnika da obavlja preuzeti posao. Dakle, preuzeti posao radnik ne može prepustiti drugome, zbog toga što radni odnos predstavlja strogo osobne i glavne obveze radnika.

Subordinacija se izražava kao radnikova podređenost instrukcijama poslodavca u obavljanju preuzetog posla.

Oneroznost predstavlja pravo radnika na plaću za obavljeni rad.

Trajnost znači da je radnik za vrijeme trajanja radnog odnosa cijelo vrijeme u granicama određenog radnog odnosa na raspolaganju svom poslodavcu.

⁵ čl.10.st.2. ZR-a

⁶ Vilim Herman, Milorad Čupurdija : Osnove radnog prava, Osijek 2011., str 90

2.3 Vrste radnog odnosa

„Radni se odnos u pravilu zasniva na neodređeno vrijeme, te se kao takav smatra i osnovnim oblikom radnog odnosa. Međutim, osim ovoga osnovnog oblika radnog odnosa, postoji i čitav niz drugih oblika radnog odnosa kao što su: radni odnos na određeno vrijeme, radno vrijeme uz probni rad, radni odnos pripravnika (vježbenika), radni odnos za obavljanje poslova s povećanim rizikom, radni odnos s nepunim radnim vremenom, radni odnos sa skraćenim radnim vremenom, radni odnos.“⁷

Međutim, zbog ograničenosti svog diplomskog rada osvrnut ću se na dva najčešća oblika u samoj praksi, a to su rad na određeno i neodređeno vrijeme.

2.3.1. Rad na neodređeno vrijeme

„Radni odnos na neodređeno vrijeme je osnovni oblik zasnivanja radnog odnosa, a osnovno mu je obilježje što njegovo trajanje nije vremenski ograničeno.“⁸

„Pretpostavka za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme nalazi se u odredbi članka 9. ZOR-a. Prema toj odredbi: „Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.“ Nadalje, u istom članku zakonodavac navodi: „Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Zakonom.“ Dakle, iz ove odredbe uočljivo je da je prestanak radnog odnosa na neodređeno vrijeme uvijek neizvjestan. Potrebno je naglasiti da sve ono što se odnosi na posebne oblike radnog odnosa, tiče se radnog odnosa na neodređeno vrijeme, stoga i odredbe o radnom odnosu na neodređeno vrijeme nisu posebno grupirane, kao što je to slučaj s odredbama o posebnim oblicima radnog odnosa.“⁹

⁷ ibid.str.94

⁸ ibid.str.95

⁹ loc.cit

2.3.2. Rad na određeno vrijeme

Ugovor o radu na određeno sklapa se u iznimnim slučajevima, a ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ne smije biti dulje od tri godine.

“Prvi ugovor o radu na određeno vrijeme može biti sklopljen na razdoblje duže od tri godine, ali tada poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme. Ako je sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje svih ugovora ne smije trajati dulje od tri godine, osim kada se radi o zamjeni privremeno odsutnog radnika ili je to uređeno zakonom ili kolektivnim ugovorom“¹⁰

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru mora biti naveden. Ugovor o radu na određeno vrijeme možete redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena samim ugovorom.

2.4. Oblik ugovora o radu

Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku. No, međutim ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku dužnost poslodavca je, da prije početka rada radniku izdati potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Ako poslodavac to ne učini smatra se da je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

¹⁰ Središnji državni portal dostupno na: <https://gov.hr/moja-uprava/rad/radni-odnos/rad-na-odredjeno-i-neodredjeno-vrijeme/210> (17.07.2020.)

„Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.“¹¹

2.5. Pravilnici o radu

„Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.“¹²

O donošenju pravilnika o radu poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom o radu.

¹¹ čl.14.st.5. ZR-a

¹² čl.26.st.1. ZR-a

2.6. Podjela izvora radnog prava

“Dijele se izvori radnog prava na pravne akte (formalne izvore) i stvarne fakte (materijalne izvore). Teorija se uglavnom bavi formalnim izvorima i razvrstava ih na domaće i međunarodne, a domaće na državne i profesionalne ili na heteronomne i autonomne. Državni ili heteronomni izvori sastoje se od pravila koje donose javne vlasti na temelju ustavnih ovlasti, dok se profesionalni ili autonomni izvori sastoje od pravila koja su rezultat kolektivne autonomije... Uz te formalne izvore (pravne akte) obrađuju se materijalni izvori (pravni fakti), tj. izvanpravni izvori radnog prava. Oni se sastoje od činjenica i društvenih vrijednosti.“¹³

2.6.1. Međunarodni izvori radnog prava

“Međunarodne izvore radnog prava u prvom redu čine pravni akti univerzalnog kapaciteta u prvom redu konvencije i preporuke. Razlika između ova dva osnovna međunarodna izvora radnog prava ogleda se u njihovoj pravnoj snazi. Preporuke nemaju pravnu snagu, te se njihova snaga ogleda u političkom i moralnom smislu. Za razliku od preporuka, konvencije imaju pravnu snagu, na način kada ih države potvrde (ratificiraju) one postaju sastavnim dijelom nacionalnog (unutrašnjeg) zakonodavstva. Međunarodne izvore radnog prava dijelimo na: globalne, regionalne i bilateralne.“¹⁴

¹³ Dr. Anton Ravnić: Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004., str. 465-466.

¹⁴ Vilim Herman, Milorad Čupurdija : Osnove radnog prava, Osijek 2011., str 33

2.6.2. Akti međunarodne organizacije rada

“Međunarodna organizacija rada (MOR) osnovana je 28. lipnja 1919. godine u Parizu (Versajskim ugovorom o miru), kao specijalizirana organizacija u sustavu Društva naroda. Sve države članice Društva naroda bile su i članice MOR-a na što ih je obvezivao Ugovor o miru. Naime, još tijekom Prvog svjetskog rata i pregovora o sklapanju mira, osnovano je Povjerenstvo za međunarodno radno zakonodavstvo, koje je bilo sastavljeno od predstavnika vlada, sindikata i akademika.

Predsjednik je bio Samuel Gompers, predsjednik Američke Federacije rada, koji je još 1914. godine na godišnjem zasjedanju u Philadelphiji predložio da Radnički Kongres bude osnovan na Mirovnoj konferenciji kad prestanu borbe. Povjerenstvo je predložilo nacrt ugovora o stvaranju Međunarodne organizacije rada, koji je usvojen na mirovnoj konferenciji u Versaju te je postao 13. dio međunarodnog ugovora iz Versaillesa. Članstvu su pristupile i SAD, Njemačka i Austrija iako nisu bile članice Društva naroda. Nakon Drugog svjetskog rata MOR postaje sastavnim dijelom OUN kao specijalizirana organizacija za unapređivanje uvjeta rada na svjetskoj razini.“¹⁵

Po svom organizacionom ustrojstvu MOR je sastavljena od: Opće konferencije rada, Upravnog vijeća, Međunarodnog ureda rada i Generalnog direktora Međunarodnog ureda rada.

2.6.3. Regionalni izvori

Regionalni izvori radnog prava odnose se na države koje pripadaju određenim regionalnim asocijacijama.

¹⁵ ibid.str.34

2.6.4. Unutrašnji izvori radnog prava

Unutrašnje izvore radnog prava dijelom na :

a) **Državni izvori radnog prava**

Ustav (opći pravni akt najjače snage) u formalnom smislu ustav predstavlja pravni akt s najvišom pravnom snagom, u materijalnom smislu predstavlja pravni akt kojim se uređuju osnove društvenog i političkog uređenja zemlje. Na tim osnovama gradi se dalje i razrađuje pravni sustav, a pravni propisi, koji čine dio tog sustava.

U Republici Hrvatskoj zakoni moraju biti u suglasnosti s ustavom, a ostali propisi moraju biti u suglasnosti i s ustavom i sa zakonom.

Zakoni

Zakoni na hijerarhijskoj ljestvici pravnih propisa dolaze odmah poslije ustava. Zakon je akt što ga donosi predstavničko tijelo (skupština, parlament) koje ima karakter najvišeg organa vlasti.

Podzakonski akti (državni propisi koje donosi izvršna vlast: uredbe, odluke, uputstva, naredbe i dr.)

Podzakonski općenormativni akti su pravni propisi koje donose državni organi, a po svojoj pravnoj snazi slijede iza ustava i zakona.

b) **Nedržavni izvori radnog prava**

- kolektivni ugovori (ugovor između jednog ili više sindikata s jedne strane, i jednog ili više poslodavaca s druge strane, koji regulira prava i obveze sudionika (potpisnika) - (ugovorni dio, obvezno-pravni dio) i utvrđuje norme radnog prava (normativni dio)

- pravilnici o radu

-drugi opći akti i individualni ugovori (ugovori o radu)

2.7. Subjekti radnog prava

“Pod subjektima radnog prava podrazumijevamo sve one sudionike koji na izravan ili neizravan način sudjeluju u uređivanju, ostvarivanju, kontroli i nadzoru instituta i institucija radnoga prava. Iz ovakve formulacije, razvidno je da su subjekti radnoga prava brojni i da treba razlikovati subjekte radnoga odnosa i subjekte radnoga prava. Za razliku od subjekata radnoga odnosa koji čine radnik i poslodavac, subjekte radnog prava čini znatno širi krug osoba i institucija. Subjekte radnog prava možemo podijeliti na individualne i kolektivne.”¹⁶

Individualni subjekti radnoga prava su radnik i poslodavac koji su ujedno i subjekti radnog odnosa. Poslodavac predstavlja fizičku ili pravnu osobu koja zapošljava jednog ili više radnika i za koju radnik (ili radnici) u radnom odnosu obavlja određene poslove, a radnik/ca predstavlja fizičku osobu koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Pod kolektivnim subjektima radnog prava spadaju : udruge poslodavaca, udruge radnika (sindikati, radnička vijeća, Gospodarsko socijalno vijeće (GSV), Ministarstvo rada, Hrvatski zavod za zapošljavanje, agencije za privremeno zapošljavanje, inspekcija rada.

¹⁶ ibid.str.30

3. POSEBNOSTI RADNOG ODNOSA SLUŽBENIKA U JLP (R)

Prema Zakonu o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj samoupravi (NN 86/08, 61/11, 04/18, 112/19 ; u daljnjem tekstu: ZSNLPS) službenici predstavljaju osobe "... koje u upravnim tijelima lokalnih jedinica kao redovito zanimanje obaljavaju poslove iz samoupravnog djelokruga lokalnih jedinica i poslove državne uprave povjerene tim jedinicama , u skladu s Ustavnom i Zakonom."¹⁷

"Službenici su i osobe koje u upravnim tijelima lokalnih jedinica obavljaju opće, administrativne, financijsko-planske, materijalno-financijske, računovodstvene, informatičke i druge stručne poslove."¹⁸

Pravilnikom o unutarnjem redu službenici se raspoređuju na slobodna radna mjesta te primaju u službu, a pravilnik se donosi posebno za svako upravno tijelo ili može kao zajednički pravilnik za više upravnih tijela lokalne jedinice.

3.1.Prijam u službu

"Planom prijma u službu utvrđuje se stvarno stanje popunjenosti radnih mjesta u upravnim tijelima lokalne jedinice, potreban broj službenika i namještenika na neodređeno vrijeme za razdoblje za koje se plan donosi i planira se broj vježbenika odgovarajuće stručne spreme i struke. Planom prijma u službu utvrđuje se i popunjenost radnih mjesta u upravnim tijelima pripadnicima nacionalnih manjina i planira zapošljavanje potrebnog broja pripadnika nacionalnih manjina radi ostvarivanja zastupljenosti, sukladno Ustavnom zakonu o pravima nacionalnih manjina i zakonu kojim se uređuje sustav lokalne i područne (regionalne) samouprave."¹⁹

¹⁷ čl.2.st.2.ZSNLPS-a

¹⁸REPUBLIKA HRVATSKA, Ministarstvo uprave dostupno na : <https://uprava.gov.hr/o-ministarstvu/ustrojstvo/5-uprava-za-politicki-sustav-i-organizaciju-uprave-1075/lokalna-i-podrucna-regionalna-samouprava/sluzbenici-i-namjestenici/847> (17.07.2020.)

¹⁹čl.9.st.1.ZSNLPS-a

¹⁹ čl.9.st.1.ZSNLPS-a

U vrijeme kad se priprema nacrt proračuna lokalne jedinice za sljedeću kalendarsku godinu, pročelnici upravnih tijela pripremaju prijedloge plana prijma u službu.

3.2. Uvjeti za prijam u službu

Pod općim uvjetima za prijam u službu spadaju :

- a) punoljetnost
- b) hrvatsko državljanstvo
- c) zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se osoba prima

Za prijam u službu osobe koja je strani državljanin ili osobe bez državljanstva, također je potrebno odobrenje središnjeg tijela državne uprave koje je nadležno za službeničke odnose.

3.3. Zapreke za prijam u službu

“U službu ne može biti primljena osoba protiv koje se vodi kazneni postupak ili koja je pravomoćno osuđena za kazneno djelo : protiv života i tijela, protiv slobode i prava čovjeka i građanina, protiv Republike Hrvatske, protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom, protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa, protiv braka, obitelji i mladeži, protiv imovine, protiv sigurnosti pravnog prometa i poslovanja, protiv pravosuđa, protiv vjerodostojnosti isprava, protiv javnog reda ili protiv službene dužnosti.“²⁰

²⁰ čl.15.st.1.ZSNLPS-a

3.4. Javni natječaj

Službenik se u službu prima putem javnog natječaja koji se objavljuje u „Narodnim novinama“, no međutim može se još objaviti i u dnevnom ili tjednom tisku. Natječaj raspisuje pročelnik upravnog tijela.

“Natječaj mora sadržavati : naziv upravnog tijela u koje se osoba prima, naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijam u službu i raspored na radno mjesto, trajanje probnog rada odnosno dužinu vježbeničkog staža (ako se primaju vježbenici), obvezu pristupanja prethodnoj provjeri znanja i sposobnosti kandidata, isprave koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjenju uvjeta, adresu na koju se mogu podnijeti prijave na natječaj, rok za podnošenje prijave i rok u kome će kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja.“²¹

3.5. Rješenje o prijmu u službu

“U rješenju o prijmu u službu obavezno se navode podaci o kandidatu koji se prima u službu (ime i prezime, stručna sprema i struka, ukupni radni staž, radni staž u struci), radni mjesto na koje se prima, vrijeme trajanja službe, trajanje probnog rada, podatak o položenom državnom ispitu, odnosno roku za polaganje državnog ispita, ako ispit nije položen.“²²

3.6. Probni rad

U službu se u pravilu prima na neodređeno vrijeme i to uz obvezni probni rad. Probni rad traje u periodu od 3 mjeseca.

“ Službeniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se služba, o čemu se donosi rješenje u roku od osam dana od isteka probnog rada.“²³

²¹ čl.19.st.4.ZSNLPS-a

²² čl.24.st.2.ZSNLPS-a

²³ čl.26.st.3.ZSNLPS-a

3.7. Pravo na sindikalno udruživanje

“Službenici i namještenici imaju pravo na sindikalno udruživanje.”²⁴

“Službenici i namještenici imaju pravo na kolektivno pregovaranje koje ostvaraju posredovanjem kandidata”²⁵

3.8. Odgovornost za povredu službene dužnosti

Svaki službenik odgovara za povredu službene dužnosti.

“Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu službene dužnosti ako kazneno djelo koje je predmet kaznenog postupka ujedno predstavlja i povredu službene dužnosti.”²⁶

“Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobođenje od odgovornosti za povredu službene dužnosti ako kazneno djelo ujedno predstavlja i povredu službene dužnosti”²⁷

3.9. Odgovornost službenika za štetu

Službenik je dužan naknaditi svaku štetu koju je prouzročio u službi ili u vezi sa službom namjerno ili iz nepažnje nanese lokalnoj jedinici.

“Nastanak štete, njezinu visinu i okolnosti pod kojima je nastala utvrđuje pročelnik upravnog tijela,odnoso osoba koju on za to ovlasti, rješenjem.”²⁸

²⁴ čl.30.st.1.ZSNLPS-a

²⁵ čl.30.st.2.ZSNLPS-a

²⁶ čl.43.st.2.ZSNLPS-a

²⁷ čl.43.st.3.ZSNLPS-a

²⁸ čl.72.st.1.ZSNLPS-a

4. MOBBING

4.1. Pojam mobbing

„Mobing kao psihološki teror u poslovnom životu odnosi se na neprijateljsku i neetičku komunikaciju koja je usmjerena na sustavan način od strane jednog ili više pojedinaca, uglavnom prema jednom pojedincu, koji je zbog mobinga stavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti da se obrani u njoj od stalnih maltretirajućih aktivnosti. One se odvijaju s visokom učestalošću (najmanje jednom tjedno) i u dužem razdoblju (najmanje 6 mjeseci). Zbog visoke učestalosti i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja, to maltretiranje dovodi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje.“²⁹

„Pojava mobinga česta je pojava u organizacijama i o toj temi sve se više govori u javnosti. Ipak, zaposlenici još uvijek ne razumiju što sve podrazumijeva termin „mobing“ i kako se od njega mogu zaštititi. Najčešće, uz prijetnje i povišene tonove, mobing rezultira isključivanjem, ignoriranjem i uskraćivanjem informacija zaposlenicima. Isto tako, neadekvatni alati i poslovni modeli za rad te prekratki rokovi za izvršenje radnih zadataka spadaju u domenu mobinga. Provođenje mobinga na radnom mjestu uzrokuje stres kod zaposlenika, koji ima dugoročne posljedice i u privatnom životu „žrtve“ mobinga, na temelju čega je definirana prva hipoteza rada: Mobing na radnom mjestu može uzrokovati stres i dovesti do općeg nezadovoljstva u privatnim životima zaposlenika.

Kod takvih osoba, stres uzrokuje konstantno nezadovoljstvo, što rezultira niskom motiviranošću za ispunjavanje svakodnevnih radnih zadataka. Slijedom toga, nedovoljno motivirani djelatnici nisu efikasni u obavljanju svojih radnih zadataka, što u konačnici dovodi do niske uspješnosti poslovanja, na temelju čega je definirana druga hipoteza rada: Stres i nezadovoljstvo zaposlenika uzrokovani mobingom na radnom mjestu mogu dovesti do niske uspješnosti poslovanja organizacije.“³⁰

²⁹ Pražetina Kaleb, R., Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga, Polic. sigur., broj 4., Zagreb, (2012), str.825

³⁰ Genzić, J., Bogović, M., Marić, K.: Utjecaj mobinga na zaposlenike i uspješnost poslovanja organizacije, Sveučilište Libertas, Zagreb, (2018), str. 80.

Što se tiče izloženosti mobingu tu su jednaki i muškarci i žene. Muškarci češće doživljavaju prijetnje ili fizičke nasrtaje, a oko 15% žena susrelo se i sa seksualnim ugrožavanjem na poslu. Najčešće žrtve uznemiravanja su tihe i mirne, povučene radnice niže razine obrazovanja, koje šute i trpe, često zastrašene i osjećajem manje vrijednosti, kojima se može lako manipulirati. Među ispitanicima visoke stručne spreme najčešće su žrtve mlade osobe pune entuzijazma, čija je karijera u usponu i nije u skladu s očekivanjem okoline ili planova nadređenih osoba.

„Obveze Hrvatske kao članice EU-a proizlaze iz odredaba članka 31. Povelje EU-a, u vezi sa člankom 26. revidirane Europske socijalne povelje, kao i iz sekundarnog prava EU-a za zaštitu zdravlja, dostojanstva i sigurnost radnika na radu i u vezi s radom. Hrvatska mora osigurati legislativnim i drugim mjerama promicanje svijesti, obaviještenost i sprečavanje svih loših neželjenih ponašanja koja su za osudu ili izrazito negativna i uvredljiva, a usmjerena su na pojedine radnike, uključujući spolno uznemiravanje, te mora poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu zdravlja, dostojanstva i sigurnosti radnika od tih ponašanja.

S tim ciljem mora prenijeti u potpunosti i na vrijeme u domaći pravni poredak sve pravne zahtjeve iz pravne stečevine EU-a kojima se štiti zdravlje, dostojanstvo i sigurnost radnika na radu i u vezi s radom i mora osigurati široko tumačenje tih prava teleološkom metodom, uvažavajući opća načela prava, opća načela prevencije, praksu Suda EU-a, kao i praksu koja je rezultat sustavnog nadzora nad primjenom relevantnih međunarodnih ugovora Ujedinjenih naroda, osobito Međunarodne organizacije rada, te Vijeća Europe. To su minimalne obveze koje Hrvatska ima u vezi s temeljnim pravom radnika EU-a na poštene i pravične radne uvjete.

Neuspjeh država članica Sud EU-a kažnjava primjenom načela izravnog učinka prava EU-a, a kada to nije moguće, pravnim shvaćanjem o pravu oštećene osobe na naknadu štete od države koja nije ostvarila obveze iz osnivačkih ugovora, osobito obvezu lojalne provedbe prava EU-a.“³¹

³¹ Šokčević S., ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZDRAVLJA RADNIKA-ZAŠTITA OD MALTRETIRANJA NA RADU I U VEZI S RADOM, str.9

4.3. Mobbing na poslu-faze

„Mobbing na poslu ima nekoliko stadija koje je važno prepoznati kako biste mogli na vrijeme reagirati te kako biste mogli razumjeti i identificirati stanje u kojem se nalazite.

1. Poricanje

Prva faza mobbinga na poslu je poricanje situacije i negiranje problema. Mobbing obično započinje neslaganjem ili nekim drugim oblikom kritike (npr. ukor, upozorenje, suspenzija, prijetnja otkazom) koju počinitelj upućuje prema žrtvi. Iako je ovakve znakove važno shvatiti ozbiljno, mnogi ih ne percipiraju kao važne te smatraju da će jednostavno proći.

Neki zaposlenici se neugodno iznenade i šokiraju kada shvate u kakvoj su se situaciji našli zbog čega obično njihova radna učinkovitost osjetno pada, a upravo to počinitelj iskorištava kako bi vas proglasio nesposobnima i neadekvatnima za radno mjesto na kojem se nalazite. Zaposlenik koji brzo i samopouzđano reagira na ovakve situacije se obično odlučno bori do kraja unatoč preprekama.

2. Ljutnja i agresija

Druga faza mobbinga je stanje u kojem agresija postaje jasnija i češća. Često se žrtve u ovakvim situacijama brane ljutitim reakcijama, a potpuno je prirodno ljutiti se kada nas ljudi tretiraju nepravedno. Žrtve se često znaju i razbjesniti, posebno kada im je ugrožen opstanak na poslu. No, upravo to je reakcija koju počinitelj najviše želi jer je to točka u kojoj se zaposlenici, tj. žrtve mobbinga, osjećaju nemoćno i očajno.

Kada se zaposlenik koji je pogođen agresijom razljuti, njegovo ponašanje će postati odbojno suradnicima zbog čega će ga početi izbjegavati ili ogovarati. Tako će se s vremenom pojaviti omalovažavanje i od strane suradnika što počinitelju ide u korist, ali vama šteti jer konstantno primete iz okoline informacije da s vama nešto nije u redu, a zapravo se borite s osobom koja vas namjerno iskorištava i zlostavlja.

3. Pregovaranje

U fazi pregovaranja, počinitelj mobbinga počinje uključivati upravu u cijelu situaciju te ih uvjeravati u brojne laži o zaposleniku. Zbog toga žrtva ima potrebu reći i svoju stranu priče, osjeća se pogrešno shvaćenom i napuštenom.

U ovoj su fazi žrtve često uvjerene da mogu raspravljati s poslodavcima i razuvjeravati ih. To je pogreška, a nerijetko počinitelji na taj način saznaju slabosti i poteškoće žrtve koje tada koriste protiv nje. Ako je uprava odustala od zaposlenika i nije učinila ništa kako bi intervenirala i zaustavila zlostavljanje, zaposlenik će se osjećati još gore.

Ono što posebno može biti opasno je početi vjerovati u laži koje je počinitelj rekao o vama zato što ćete tako jako brzo sebe dovesti u sljedeću fazu – depresiju.

4. Depresija

Nažalost, mnogi zaposlenici koji dožive mobbing na radnom mjestu dobiju simptome depresije. Za neke se to događa tijekom vremena na poslu, a za druge se to javlja tek nakon što su otišli. Zatim se počinju pitati jesu li opisi koje su im dali suradnici i počinitelj istiniti, odnosno počinju preispitivati svoje sposobnosti i sve što je povezano s vremenom kojega su proveli na poslu. Također se javljaju problemi s koncentracijom i pažnjom, promjene u spavanju i apetitu te osjećaj beznada i tuge. Mnogima od njih se javljaju suicidalne ideje.

Istraživanje provedeno u Švedskoj ističe kako je čak 20% samoubojstava izravno ili neizravno povezano s problemima na radnom mjestu. U Njemačkoj su došli do iznenađujućeg proračuna koji ističe kako zaposlenik koji trpi mobbing godišnje poduzeće košta između 25 i 75 tisuća eura upravo zbog čestog izbivanja s posla.

Osim depresije, često se javljaju i psihosomatske bolesti te neki oblici posttraumatskog stresnog poremećaja. Osoba također postaje manje produktivna, a učinak traume se nerijetko proširi i u privatni život.

5. Prihvaćanje

Posljednja faza mobbinga je faza tuge i prihvaćanja, a posebno može biti teška za žrtvu koja je pretrpjela duboku nepravdu i profesionalni, društveni ili ekonomski gubitak. Situacija se rješava na ovaj ili onaj način, odnosno putem odustajanja zaposlenika ili otkazom.

Iako je teško prihvatiti takvu vrstu nepravde koja može ozbiljno naštetiti mentalnom zdravlju, ova faza je važna jer omogućuje žrtvi da nastavi dalje sa svojim životom. Emocionalno stanje u kojem se žrtva nalazi je privremeno, a psihološki oporavak je moguć bez obzira na materijalne gubitke. Međutim, mora se jasno znati identificirati faza u kojoj se nalazite kako bi se moglo intervenirati.

Iako imate pravo biti bijesni i ljutiti, posvijestite si koliko ćete si pomoći ili odmoći takvim emocionalnim reakcijama koje su potpuno razumljive za takvu vrstu nepravde. Mobbing će vas uništiti onoliko koliko vi sami dopustite.“³²

³²Kreni zdravo dostupno na: <https://www.krenizdravo.hr/zdravlje/psihologija/mobbing-na-poslu-kako-se-nositi-sa-zlostavljanjem-na-radnom-mjestu> (17.07.2020.)

4.4. Što sami možete učiniti ako se smatrate žrtvom mobbinga?

“Ako imate osjećaj da ste žrtva mobbinga, diskriminacije ili da se na Vama provodi bilo koji oblik zlostavljanja, pokušajte učiniti sljedeće:

Odlučno recite osobi da njegovo/njezino ponašanje nije za Vas prihvatljivo i da smjesta prestane. To možete učiniti u prisustvu druge osobe ili predstavnika sindikata.

Vodite dnevnik:

bilježite datum, vrijeme i događaj sa što je moguće više detalja

bilježite imena svjedoka

bilježite ishod događaja.

Imajte na umu da se mobbingom smatra ne samo incident već i broj, učestalost i naročito namjera zlostavljanja.

Čuvajte kopije pisama, e-mailova, faksova i poruka koje dobivate od osobe koja Vas maltretira.

Izvijestite o zlostavljanju nadređenu osobu ili osobu koja je za to zadužena u skladu s Kolektivnim ugovorom i Zakonom. Obratite se Odboru zaštite na radu u poduzeću/ustanovi (obaveza postojanja za poduzeća/ustanove s 50 i više zaposlenih). Ako je potrebno, obratite se i glavnom direktoru/upravitelju/ravnatelju.

Izvan poduzeća obavijestite liječnika medicine rada s kojim Vaš poslodavac ima ugovor za pružanje usluga specifične zdravstvene zaštite. Ukoliko takvog ugovora nema ili ne znate tko je taj liječnik, obratite se svom izabranom liječniku opće/obiteljske medicine.

Ne vraćajte istom mjerom jer tako nećete dokazati da Vi niste zlostavljač već zlostavljana osoba, te ćete dovesti u nedoumicu osobe kojima ste se obratili za pomoć.“³³

³³ Javno zdravlje dostupno na : <https://javno-zdravlje.hr/mobbing-zlostavljanje-na-radnom-mjestu/> (17.07.2020.)

5. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

5.1. Zakon o radu

“Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.”³⁴

“Nakon što prijavite uznemiravanje, poslodavac ili osoba koju je imenovao da prima i rješava pritužbe je dužan najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati vaše navode i poduzeti sve primjerene mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.”³⁵

Kada poslodavac zapošljava najmanje dvadeset radnika zadužen je imenovati osobu koja osim njega i ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

“Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo, radnik ima pravo prekinuti rad bez prethodno upućene pritužbe poslodavcu, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada, ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće za vrijeme prekida rada.”³⁶

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, te bi poslodavac takvom radniku mogao otkazati ugovor o radu.

“Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.”³⁷

³⁴ čl.134.st.1.ZR-a

³⁵ Središnji državni portal dostupno na : <https://gov.hr/moja-uprava/rad/medjuljudski-odnosi/zastita-dostojanstva-radnika/331> (17.07.2020.)

³⁶ loc.cit (17.07.2020.)

³⁷ čl.134.st.10.ZR-a

5.2. Zakon o ravnopravnosti spolova

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17 ; u daljnjem tekstu: ZRS), u Republici Hrvatskoj “Nitko ne smije biti doveden u nepovoljni položaj ili trpjeti štetne posljedice, uključujući biti tužen ili izložen drugim pravnim postupcima zbog toga što je u dobroj vjeri službeno ili neslužbeno prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način svjedočio u postupku zaštite od diskriminacije na temelju spola ili na bilo koji drugi način sudjelovao u bilo kojem postupku vođenom povodom diskriminacije na temelju spola.“³⁸

Također niti jedna osoba ne smije biti dovedena u nepovoljan položaj ili trpjeti štetne posljedice, biti tužen ili izvrnut nekim drugim pravnim postupcima zbog toga što je u dobroj namjeri upozori javnost na slučaj diskriminacije na temelju spola.

“Državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu državne i jedinica lokalne i područne (regionalne) dužni su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akata, odluka ili akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca“³⁹

Pod ravnopravnosti spolova podrazumijevamo da su žene i muškarci jednaki u svim područjima privatnog i javnog života, da imaju jednak status u društvu, jednake mogućnosti za ostvarivanje prava te jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Vlada Republike Hrvatske osnovala je uredbom Ured za ravnopravnost spolova koji predstavlja stručnu službu za obavljanje poslova u vezi s ostvarivanjem ravnopravnosti spolova.

“Poslove neovisnog tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova obavlja pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova.“⁴⁰

³⁸ čl.2.st.1.ZRS-a

³⁹ čl.3.st.1.ZRS-a

⁴⁰ čl.19.st.1.ZRS-a

5.3. Zakon o suzbijanju diskriminacije

Prema hrvatskom Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 82/08, 69/17; u daljnjem tekstu ZSD) omogućava se “ ...ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etičke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invalidideta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.“⁴¹

“Nitko ne smije biti doveden u nepovoljni položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ovoga Zakona.“⁴²

Državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te fizičke i pravne osobe dužne su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, ali uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije, te su dužni u roku od 15 dana dužni dati sve podatke i tražene dokumente vezane uz diskriminaciju na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja.

“Žrtva diskriminacije prema odredbama ovoga Zakona ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obvezne odnose.“⁴³

“Odgovorna osoba u državnom tijelu i jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave koja na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnog pravobranitelja, u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva ne podnese očitovanja, podatke i dokumente vezane uz diskriminaciju i ne omogući uvid u njih kaznit će se za prekršaj novčanom kaznom od 1.000,00 do 5.000,00kn“⁴⁴

⁴¹ čl. 1. st. 1. ZSD-a

⁴² čl. 7. st. 1. ZSD-a

⁴³ čl. 11. st. 1. ZSD-a

⁴⁴ čl. 27. st. 1. ZSD-a

5.4. Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi

“Službenici i namještenici imaju pravo na zaštitu u slučaju prijetnji, napada ili drugih oblika ugrožavanja u obavljanju službe i u vezi sa službom.”⁴⁵

“Mjere radi zaštite službenika i namještenika poduzima pročelnik upravnog tijela po prijavi službenika i namještenika ili po neposrednom saznanju o tim okolnostima, a mjere zaštite pročelnika poduzima općinski načelnik, gradonačelnik, odnosno župan”⁴⁶

“Službeniku i namješteniku koji zbog opravdane sumnje na korupciju podnese prijavu o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim državnim tijelima jamči se zaštita anonimnosti ako nadležno državno tijelo ocijeni da se radi o težem obliku korupcije, zaštita od uskraćivanja ili ograničavanja prava utvrđenih ovim Zakonom te zaštita od bilo kojeg oblika zlostavljanja.”⁴⁷

Dužnost pročelnika upravnog tijela je pokrenuti postupak zbog teške povrede službene dužnosti protiv rukovodećeg službenika.

⁴⁵ čl.31.st.1.ZSNLPS-a

⁴⁶ čl.31.st.2.ZSNLPS-a

⁴⁷ čl.32.st.2.ZSNLPS-a

6. Kaznena djela

6.1. Povreda ravnopravnosti

“Sadržaj diskriminacije razumijeva svako pravno zabranjeno nepoželjno ponašanje, negativan stav, različito djelovanje ili postupanje prema drugome, inter alia, prema pojedincu, grupi ili skupini bez objektivnog i razumnog opravdanja u bitno sličnoj ili jednakoj situaciji ; poduzeto bez legitimnog cilja i bez postojanja razumnog odnosa između uporabljenih sredstava i cilja koji se želi ostvariti utemeljeno na razlici u rasi, etičkoj pripadnosti, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom nasljeđu, rodnom identitetu, izražavanju, spolnom opredjeljenju ili drugim osobinama uskrati, ograniči ili uvjetuje drugom pravo na stjecanje dobara ili primanje usluga, pravo na obavljanje djelatnosti, pravo na zapošljavanje i napredovanje, ili tako na temelju razlike ili pripadnosti daje druge povlastice ili pogodnosti.“⁴⁸

“Kazneno djelo počiva na odredbi čl.14. i 26. URH o proklamiranoj jednakosti u pravima i slobodama svakog čovjeka i građanina u Republici Hrvatskoj neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku , vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Nadalje, u čl.1. Protokola br.12. uz EKLJP afirmirajući temeljno načelo o jednakosti svih osoba pred zakonom i na jednaku pravnu zaštitu, jasno se proklamira opća zabrana diskriminacije na bilo kojoj osnovi kao što su spol, rasa, boja kože, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili drugi status. Iste odredbe sadrži Povelja temeljnih ljudskih prava Europske unije u čl.20. i 21. Zajamčena jednakost svih pred zakonom ujedno znači da je svaki čovjek i građanin jednak u pravima i obvezama koji su mu određeni zakonom.“⁴⁹

⁴⁸ Mr.sc.Šime Pavlović : Kazneni zakon, str.265

⁴⁹ ibid str.267

6.2. Povreda prava na rad

“ Nije dovoljno samo postojanje *sumnje* – osjećaja nevjerice, postojanja dvojbe, pomišljati na nekoga da je nečastan, zapravo postojanje nesigurnog stanja stvari. Traži se i dodatni uvjet za tu sumnju, da je ona rezultat *opravdanog* razloga ili da „zviždač“ postupa *bona fide* (u dobroj vjeri, dobronamjerno), a ne da je sumnja nastala zbog sklonosti da se ne vjeruje, uslijed zloradosti, nedostataka osjećaja za realnost, zbog lakomog podlijeganja sumnji u nekoga ili u nešto.

Opravdan razlog u sebi označava osnovano, razložno opravdanje činjenica o nečemu što jest ili se zbiva i što može dovesti do nekog postupka, pojave i slično. Temeljem njega se može ispravno i objektivno ocijeniti ili prosuditi ljudsko ponašanje. Za osobu koja se služi opravdanim razlogom kažemo da prosuđuje razumno i razborito. Oprečno joj je *nerazborito* postupanje. Postupanje na nerazborit način postoji kad je ono uzrokovano himbom, zloradosti, svjesnim nanošenjem drugome neugodnosti, kaznenog ili drugog progona i slično.⁵⁰

6.3. Zlostavljanje na radu

“*Zlostavljanje* je svako neljudsko aktivno ponašanje ili namjerno propuštanje dužnog ponašanja prema osobi, koje može biti izraženo nanošenjem tjelesnih ili duševnih patnji slabijeg intenziteta, smještenih negdje između tvorne uvrede, na jednoj i tjelesnog, psihičkog i psihosomatskog ozljeđivanja, na drugoj strani .

Zlostavljanje nečinjenjem najčešće se očituje ciljanim stvaranjem situacija u kojima se zaposlenici ignoriraju (tzv. “tretman šutnje“ – *silent treatment*); ne pruža im se jamstvo mirnog i nesmetanog rada, bez nesnošljiva okruženja. Svjedoci smo izlolanja kolega s posla, uskraćivanja informacija i drugih oblika zanemarivanja, bojkotiranja i isključenja iz bliže radne okoline. Kod žrtava se s vremenom javljaju psihičke ili fizičke frustracije; radnik se osjeća odbačenim, ugroženim, poniženim i bezvrijednim ; pati zbog gubitka ljudskog dostojanstva i vjere u samog sebe; osjeća se suvišnim.

⁵⁰ ibid str.274

Postupanje na ponižavajući način kao obilježje djela označava svaku radnju ili propust kojim se zlonamjerno umanjuje vrijednost neke osobe na radu ili u vezi s radom; povrjeđuje se njezin ugled i dostojanstvo; dovodi ju u nedostojan položaj.

Najčešći indikatori mobbinga su : depresija, nedostatak snage, strh, tjeskobnost, neodgovarajuća kvaliteta života i beznađe, apatija, gubitak samopouzdanja, nemogućnost prosudbe i donošenje odluka; emocionalna iscrpljenost, osjećaj nemogućnosti vladanja emocijama zbog stalne i dugotrajne izloženosti stresnim situacijama, depresionalizacija – patološki promijenjen doživljaj osobnog identiteta. Većinu od njih možemo smatrati jednim od oblika narušenja zdravlja.

U kaznenim postupcima u dokazivanju postojanja narušenog zdravlja kao objektivnog uvjeta kažnjivosti sud će na prijedlog stranaka u kaznenom postupku u načelu provoditi psihijatrijsko vještačenje radi odgovora je li i kakve posljedice pretrpjela žrtva zbog zlostavljanja ili ponižavajućeg postupanja ili zlonamjernog otežavanja rada (aktivnog ili pasivnog) počinitelja kaznenog djela).

Kazeno djelo se može počiniti s *dolusom* (namjernom) glede bilo koje od tri alternativno navedene radnje počinjenja. Narušeno zdravlje je posljedica kaznenog djela pa mora biti obuhvaćeno barem *nehajnim* oblikom počiniteljeve krivnje (čl.27.st.2.).⁵¹

⁵¹ ibid str. 281.,282.,283.

7. PRIMJERI IZ PRAKSE

7.1. Diskriminacija

“Koliko teško posljedice mogu pogađati žrtvu diskriminacije, pokazuje sljedeći slučaj.

Iskustvo osobe s invaliditetom: Pravobraniteljici za osobe s invaliditetom obratila se osoba s invaliditetom sa 100% tjelesnim oštećenjem donjih ekstremiteta koja se kreće pomoću kolica, te za dolazak i odlazak s posla koristi organizirani prijevoz za osobe s invaliditetom. Stranka je zaposlena već dugi niz godina u jednoj državnoj firmi. Pritužuje se da je više od 10 godina u potpunosti izolirana od svoje radne sredine i svih zbivanja zbog svog invaliditeta. Naime, cijelo vrijeme radi u pristupačnom, no udaljenom uredu koji ima prilagođen sanitarni čvor. Pritužuje se i da obavlja poslove niže razine složenosti nego što to zahtijeva njezino radno mjesto i VSS te da je godinama zakinuta za mnogo toga: “...Dostojanstvo radnika mi je pogaženo, izolirana sam od svih i svega, ne dobivam niti jednu informaciju, pa niti o svom poslu, ne pozivam se na sastanke (izuzev kad je e-mail upućen cijeloj firmi, a tad je sastanak na katu). U ovom trenutku se ne mogu sjetiti svih neugodnosti i načina na koje sam diskriminirana...”

Opisujući odnos s jednim tadašnjim rukovoditeljem navodi: “...ali od tada ste mi zabranili da Vam se obraćam, da imam šeficu za to pa da se njoj obratim, ako trebam komunicirati s Vama. Za razliku od drugih radnika koji ili dođu direktno kod Vas ili im se ugovori termin sastanka...Ali ne mogu trpjeti nepravdu i diskriminaciju koja me dotukla i ponizila kao čovjeka. Nemam mogućnosti kao drugi radnici sa VSS. Kod mene se radi o segregaciji i to potpunoj (potpuno sam izolirana od svega, ne pozivam se na niti jedan sastanak niti budem obaviještena o istom). Na spomenuti skup radnika nisam došla iz prostog razloga što je sastanak održan na katu na koji se ja ne mogu popeti. Nitko me nije ni obavijestio što je bilo na sastanku, a iz straha da ne naljutim nekoga od nadređenih, upit e-mailom nisam ni poslala. Svoj posao obavljam savjesno. Ali ne znam iz kojeg razloga ja nemam mogućnosti napredovanja...Znam da ovaj e-mail ništa neće promijeniti (kao ni prethodni svih ovih godina), ali neka se zna. To što ne mogu govoriti kad vidim ljude kojih se bojim, posljedica je moje bolesti. A ja itekako imam i znam što reći.”“

Gore opisani slučaj predstavlja teško kršenje prava osobe s invaliditetom te smo ga podveli pod odredbu čl. 6. Zakona o suzbijanju diskriminacije odnosno teži oblik diskriminacije, budući da smo prema stanju spisa zaključili da je diskriminacija po osnovi invaliditeta počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), da je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) i da posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije. Potpuna fizička, pa kasnije i informacijska izoliranost, samoća i nedostatak bilo kakvih međuljudskih odnosa s kolegama na poslu tijekom radnog dana, negativno su utjecali na psihološko stanje stranke kroz dugi niz godina, a što je razvidno iz cjelokupnog spisa. Dimenzija ovog slučaja ogleda se posebno u tome što za promjenu odnosno uklanjanje diskriminacije na osnovi invaliditeta nisu bile potrebne mjere ili aktivnost velikih razmjera. Već sama razina svijesti kod rukovodećih zaposlenika o kršenju prava osobe s invaliditetom često je dostatna za početak promjene, a žrtva pošteđena teških posljedica s kojima se morala svakodnevno nositi. Da je tome tako, pokazuje način na koji je riješen ovaj slučaj.

Tijekom dogovora sa strankom o postupanju po navedenoj pritužbi, stranka je obavijestila pravobraniteljicu o promjeni vodstva firme sukladno novoj sistematizaciji: " Prema dogovoru od petka, javljam Vam se nakon sastanka s novom šeficom koja je održala obećanje i omogućila da i ja sudjelujem na zajedničkom sastanku radnika novog Odjela. Današnji dan je poseban za mene jer se to dogodilo nakon više od osam godina. Kao što sam Vam rekla, na moje veliko iznenađenje (nakon što sam Vam poslala e-mail) posjetila me nova šefica... i ne znajući za moje žalbe Vama i obratila mi se prvenstveno kao čovjeku, a zatim i radniku. Rekla mi je da želi da i ja normalno sudjelujem u radu Odjela i da budem prisutna na svim sastancima te se iskreno nada dobroj suradnji. Rekla mi je sve ono što sam sanjala da će mi netko reći sve ove godine, a to je danas i dokazala. Sve što želim je normalno raditi i imati normalan odnos sa svim svojim kolegama koji su mi se jutros svi od reda lijepo javili za razliku od prethodnih godina (ali to su ljudi)..."⁵²

⁵² Pravobranitelj za osobe sa invaliditetom dostupno na : <https://posi.hr/primjeri-iz-prakse/>

7.2. Nep priznavanje prava prednosti i ispunjenje obveze kvotnog zapošljavanja 2017.

“Pravobraniteljici za osobe s invaliditetom obratila se osoba s invaliditetom jer smatra da joj je uskraćeno pravo prednosti pri zapošljavanju. Poslodavac kao obrazloženje razloga zbog kojeg stranci nije priznato pravo prednosti pri zapošljavanju ističe činjenicu da u cijelosti ispunjava kvotnu obvezu zapošljavanjem osoba s invaliditetom, i to čak u većem broju od propisanog, slijedom čega nema obvezu novog zapošljavanja osoba s invaliditetom, što u konačnici znači da navedeni kandidat nema pravo prednosti kod zapošljavanja.

Pravobraniteljica je postupajući po navedenoj pritužbi stranku savjetovala obratiti se nadležnoj inspekciji radi moguće uskrate prava prednosti.

Poslodavcu je upućeno upozorenje u kojem je između ostalog navedeno “... Dužnost davanja prednosti osobi s invaliditetom prilikom zapošljavanja ne ovisi o tome ispunjava li tijelo iz čl. 9. st. 1. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom obvezu kvotnog zapošljavanja. Radi se o dvije potpuno odvojene obveze za poslodavce te jedna ne isključuje drugu. Dakle, sva tijela iz čl. 9. Zakona imaju obvezu uvijek prigodom zapošljavanja dati prednost osobi s invaliditetom pod jednakim uvjetima, u svim slučajevima zapošljavanja, neovisno o tome udovoljavaju li ili ne obvezi kvotnog zapošljavanja.”

Upozorenje je prihvaćeno.“⁵³

⁵³ loc.cit

7.3. Pravo na slobodu

“Ured pravobraniteljice za osobe s invaliditetom zaprimio je pritužbu osobe s invaliditetom, s mentalnim oštećenjem, koja je smještena u dom socijalne skrbi. Imenovana navodi kako je u domu oko 18 godina, od čega je dvije godine bila na „otvorenom odjelu“, a sada je na „zatvorenom“, jer je „bježala“. Navodi kako bi htjela biti smještena na otvoreni odjel te „ne bi više bježala“.

S obzirom na navedeno, o navodima pritužiteljice zatraženo je izvješće institucije te preporučeno razmotriti mogućnost premještaja na otvoreni odjel i slobodu kretanja imenovanj, odnosno obrazložiti razloge ukoliko se ovo smatra nemogućim.

U odgovoru institucije navodi se kako je imenovana u domu od 2002. godine, a na zatvorenom odjelu od 2004. godine, nakon svakodnevnih ispada psihičkog stanja, u kojim prilikama se bacala na pod, udarala glavom u zid, i slično.

Napominju kako ista nije bila sklona bježanju iz institucije. Nadalje, navodi se kako je korisnica mogla u svakom trenutku zatražiti izlazak iz zatvorenog odjela, kao i svi drugi korisnici tog odjela, o čemu su svi obaviješteni usmenim putem, te pismenim putem, putem oglasne ploče. Korisnica se nikada nije obratila sa zahtjevom da ode izvan odjela, osim u grupne šetnje sa terapeutom.

Prema mišljenju stručnog tima zdravstveno stanje korisnice je trenutno u dobroj remisiji pa se planira premjestiti na otvoreni odjel kada se oslobodi mjesto. Navodi se kako su svi premještaju indicirani zdravstvenim stanjem korisnika, a procjena se donosi na sastanku stručnog tima, uz konzultacije sa psihijatrom.

Dva mjeseca nakon zaprimljenog očitovanja ustanove, Ured je zaprimio pismo pritužiteljice u kojem navodi kako je premještena na otvoreni odjel gdje se dobro osjeća.“⁵⁴

⁵⁴ loc.cit

8. ZAKLJUČAK

Naša različitost i kreativnost najviše dolazi do izražaja u poslovnoj sredini. Poštivanje tih vrijednosti pojedinca, pravo na drugačije mišljenje o istoj stvari, aktivno slušanje i dobar prijenos informacija ključ su za uspjeh. Međutim, u radnim sredinama u kojima nije moguće ili se ne čuje drugačije mišljenje o istoj stvari rađa se sukob, konflikt.

Mobbing je pojam s kojim se sve češće susrećemo u svakodnevnom životu, a u našem pravnom sustavu još nije u potpunosti prepoznat. Obično se navodi da je mobbing oblik ponašanja na radnome mjestu u kojemu pojedinac ili skupina osoba sustavno, tijekom duljega vremena, psihički zlostavlja drugu osobu s ciljem ugrožavanja ljudskog dostojanstva, integriteta, ugleda i časti.

Navedeni oblik ponašanja obično prati niz uvreda na osobnoj ili profesionalnoj razini od strane nadređene ili neposredno nadređene osobe, a često i od strane osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Kao posljedice vršenja takvog pritiska, kod osobe se mogu razviti duševne smetnje, osjećaj bezvrijednosti koji se proteže i na privatnu razinu, osjećaj bespomoćnosti i straha koji je prisutan na dnevnoj bazi, bolovanja, napuštanje radnog mjesta.

Osim što u potpunosti smanjuje radni učinak, najčešće dovodi osobu „pred zid“, gdje zbog straha od gubitka radnog mjesta, osoba „odluči“ prihvatiti manipulaciju kao nešto što je srodno radnom mjestu i radnim zadacima, a osobito ukoliko prehranjuje obitelj ili je financijski zadužena.

Jedno od najkvalitetnijih i najadekvatnijih rješenja je potražiti stručnu pomoć. Stručna pomoć može biti od velike pomoći kako bi omogućila žrtvi sagledanje situacije iz vanjske perspektive te kako bi na temelju toga žrtva osmislila plan bjega iz te situacije. Radi sprječavanja njegova nastanka i daljnjega razvoja, potrebno je djelovanje poslodavca na razini organizacije, ali i cjelokupne društvene zajednice.

Neovisno o tome jeste li vi sami žrtva mobinga ili poznajete nekog tko je žrtva mobinga važno je o tome razgovarati s osobom od povjerenja, da zatražite pomoć jer vas kao žrtvu mobinga štiti i Hrvatsko zakonodavstvo (Kazneni zakon, Zakon o radu i Zakon o suzbijanju diskriminacije). Pri tome ne smijemo okrivljavati sebe ili drugu osobu koja je žrtva mobinga jer nitko od nas nije odabrao biti žrtva zlostavljanja, a osobito ne zlostavljanja na radnom mjestu.

9. LITERATURA

Propisi

1. Zakon o radu, N.N. 93/14, 127/17, 98/19
2. Zakon o službenicima i namještenicima u lokalnoj i regionalnoj samoupravi, N.N. 86/08, 61/11, 04/18, 112/19
3. Zakon o suzbijanju diskriminacije, N.N. 82/08, 112/12
4. Zakon o ravnopravnosti spolova, N.N. 82/08, 69/17

Knjige i članci:

1. Pražetina Kaleb, R., Oblici mobinga i sudska zaštita žrtava mobinga, Polic. sigur., broj 4., Zagreb, (2012)
2. Vilim Herman, Milorad Čupurdija : Osnove radnog prava, Osijek (2011.)
3. Dr. Anton Ravnić: Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, (2004.)
4. Genzić, J., Bogović, M., Marić, K.: Utjecaj mobinga na zaposlenike i uspješnost poslovanja organizacije, Sveučilište Libertas, Zagreb, (2018)
5. Šokčević S., ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZDRAVLJA RADNIKA-ZAŠTITA OD MALTRETIRANJA NA RADU I U VEZI S RADOM, (2015.)
6. Mr.sc. Šime Pavlović : Kazneni zakon, Rijeka (2012.)

Internetski izvori:

1. Središnji državni portal dostupno na: <https://gov.hr/moja-uprava/rad/radni-odnos/rad-na-odredjeno-i-neodredjeno-vrijeme/210> (17.07.2020.)
2. REPUBLIKA HRVATSKA, Ministarstvo uprave dostupno na : <https://uprava.gov.hr/o-ministarstvu/ustrojstvo/5-uprava-za-politicki-sustav-i-organizaciju-uprave-1075/lokalna-i-podrucna-regionalna-samouprava/sluzbenici-i-namjestenici/847> (17.07.2020.)
3. Kreni zdravo dostupno na: <https://www.krenizdravo.hr/zdravlje/psihologija/mobbing-na-poslu-kako-se-nositi-sa-zlostavljanjem-na-radnom-mjestu> (17.07.2020.)
4. Javno zdravlje dostupno na : <https://javno-zdravlje.hr/mobbing-zlostavljanje-na-radnom-mjestu/> (17.07.2020.)
5. Središnji državni portal dostupno na : <https://gov.hr/moja-uprava/rad/medjuljudski-odnosi/zastita-dostojanstva-radnika/331> (17.07.2020.)
6. Pravobranitelj za osobe sa invaliditetom dostupno na : <https://posi.hr/primjeri-iz-prakse/>

