

Zaštita dostojanstva radnika

Božo Prelević, dipl. iur.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se Zakonom o radu, drugim zakonima, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu. Poslodavac prema Zakonu o radu ima obvezu štiti dostojanstvo radnika od neželjenog ponašanja svih osoba s kojima radnik dolazi u doticaj za vrijeme obavljanja rada. Autor u stručnom članku analizira obveze poslodavca u postupcima zaštite dostojanstva radnika prema Zakonu o radu, sa primjerima pritužbe radnika, otkaza radniku, mišljenjima nadležnog ministarstva i sudskom praksom.

1. Uvod

Jedna od temeljnih obveza poslodavca u radnom odnosu koja proizlazi iz Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) jest osigurati radniku uvjete za rad na način koji osigurava radniku zaštitu dostojanstva i štiti ga od neželjenog ponašanja drugih osoba s kojima radnik dolazi u doticaj za vrijeme obavljanja rada. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od svih oblika diskriminacije uređena je Zakonom, ali može biti uređena i drugim zakonima, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu. Što se tiče drugih zakona, treba u prvom redu istaknuti odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije² (u nastavku teksta: ZSD).

Osim odredbi ZSD-a, u slučaju da je radniku u eventualnom sudskom postupku presuđeno pravo na naknadu štete, do primjene će doći i odredbe Zakona o obveznim odnosima³ (u nastavku teksta: ZOO). Za poslodavce koji imaju pravilnik o radu, ili ga moraju imati jer su ispunili zakonske uvjete, bitno je naglasiti kako u pravilniku o radu moraju biti sadržane i odredbe o postupku zaštite dostojanstva radnika. U nastavku se najprije upoznajemo s odredbama Zakona koje se odnose na zaštitu dostojanstva radnika.

2. Zaštita dostojanstva radnika u odredbama Zakona



ističemo...

Zakonom je zabranjena 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, sukladno odredbama Zakona i drugih, posebnih zakona.

2.1. Postupak zaštite dostojanstva radnika

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 radu⁴. Međutim, Zakon ne određuje što se podrazumijeva pod pojmom uznemiravanja pa odgovor moramo potražiti u odredbama ZSD-a. Odredbama ZSD-a osigurana je zaštita od diskriminacije na osnovi: rase, ili etničke 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, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja, ili spolne orijentacije⁵.

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

2 Nar. nov., br. 85/08 i 112/12.

3 Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11-Zakon o rokovima ispunjenja novčanih obveza i 78/15.

4 Čl. 134. st. 1. Zakona.

5 Čl. 1. st. 1. ZSD-a.



ističemo...

Sukladno ZSD-u, uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od navedenih osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a koje ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće, ili uvredljivo okruženje⁶.

S druge strane, sukladno ZSD-u, spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno, ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće, ili uvredljivo okruženje.

Sudska praksa je zauzela stav kako nalozi za rad doneseni temeljem ugovora o radu ne predstavljaju uznemiravanje. Izvadak iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske br. Revr-766/09 od 9. rujna 2009.:

„...Na temelju prednjih utvrđenja pravilna je ocjena drugostupanjskog suda da takvo postupanje tuženika ne znači nezakonito premještanje tužitelja, a kako to međutim prvostupanjski sud pogrešno smatra, a time niti njihovo uznemiravanje. Naime, nalogima za rad tužitelji nisu premješteni s radnog mjesta za koje su sklopili ugovor o radu na drugo radno mjesto, već su tim nalogima samo upućeni na drugo mjesto obavljanja rada, uvijek zadržavši radno mjesto vozača teretnog vozila. Takva mogućnost promjene mjesta obavljanja rada upravo je ugovorena među strankama čl. 2. Ugovora o radu sklopljenih među strankama.

Prema pravnom shvaćanju Vrhovnog suda RH kada su nalozi za rad doneseni u skladu sa sklopljenim ugovorima o radu, nema govora o tome da bi takvim postupanjem tuženika tužitelji bili uznemiravani i time bilo narušeno njihovo dostojanstvo kao radnika“.

2.2. Obveze poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika

Posebno treba istaknuti obveze poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika.



ističemo...

Naime, 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 ugovorom⁷.

Osim toga, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika⁸.

Sukladno Zakonu, poslodavac, ili osoba koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati

pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. Mišljenja smo kako na zakonitost pritužbe radnika ne utječe sam naziv podneska radnika pa se može nazvati pritužbom, ali i npr. zahtjevom za zaštitu prava.

Primjer – Pritužba (zahtjev za zaštitu prava) vezana za zaštitu dostojanstva radnika

Alan Alanić
Neretljanska 6
Dubrovnik

BEBEA d.o.o. za trgovinu
n/r direktora Tine Tinić
Zagrebačka 99
Dubrovnik

Dubrovnik, 22. rujna 2016.

Predmet: pritužba radi zaštite dostojanstva radnika

Poštovani,

danas, dana 22. rujna 2016. u 09:00 sati, za vrijeme radnog vremena kolega s radnog mjesta Mirko Mirek opetovano me u prisutnosti više drugih radnika i stranaka, nazvao pogrdnim imenima, na način na koji je to učinio već nekoliko puta. Ovom prilikom me nazvao „neradnikom“, „lijenčinom“, „osobom koja je na posao došla preko veze“, „neznalicom“, „srdljivcem“ i drugim pogrdnim imenima, čime je ponovno narušila moje dostojanstvo među drugim radnicima i osobama koje su se u tom trenutku zatele u prostoriji u kojoj se napad na moje dostojanstvo odvijao.

DOKAZ: saslušanje prisutnih radnika: Jelena Jelić, Ante Antek.

Obzirom da se ovakvi napadi na moje dostojanstvo događaju svakodnevno, molim Vas da odmah poduzmete mjere za sprječavanje mog daljnjeg uznemiravanja, što uključuje premještanje radnika Mirka Mireka u drugu kancelariju i onemogućavanje našeg daljnjeg neposrednog kontakta za vrijeme radnog vremena i njegovih daljnjih napada na moje dostojanstvo.

Podsjećam Vas da su ovi napadi radnika Mirka Mireka na moje dostojanstvo već za posljedicu imali moju privremenu nesposobnost za rad.

DOKAZ: potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad u razdoblju od 8. do 12. kolovoza 2016.

U slučaju da roku od osam dana ne poduzmete mjere za sprječavanje mog uznemiravanja, biti ću prisiljen, sukladno Zakonu o radu, prekinuti rad dok mi se ne osigura zaštita.

S poštovanjem,
Alan Alanić

2.3. Pravo radnika na prekid rada

Sukladno čl. 134. st. 5. Zakona, u slučaju da postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

6 Čl. 3. st. 1. ZSD-a.

7 Vidjeti pod 3.

8 Čl. 134. st. 2. Zakona.



Mišljenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, Uprave za rad i tržište rada, Klasa: 110-01/11-01/320, Ur.br: 526-08-01-01/1-11-2, od 20. rujna 2011.:

„... No, ako na strani poslodavca dođe do promijenjenih okolnosti uslijed kojih zaštita radnika više nije potrebna, ili moguća (npr. prestanak radnog odnosa osobe koja je odgovorna za uznemiravanje odnosno protiv koje je pokrenut postupak zbog uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja), a poslodavac je o tome obavijestio radnika, isti radnik koji je pokrenuo postupak za zaštitu dostojanstva te prekinuo rad na prethodno navedeni način, ima obvezu vratiti se na posao, s obzirom da sam ratio zaštite gubi smisao jer se ona nema u odnosu na koga pružiti“.

Ovdje treba istaknuti kako se odredbe čl. 133. Zakona o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa, ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika. U sudskom postupku radnik ima pravo tražiti i naknadu štete ako je uznemiravanjem, odnosno narušavanjem dostojanstva na radu pretrpio štetu.

Mišljenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, Uprave za rad i tržište rada, Klasa: 110-01/12-01/168, Urbroj: 524-08-01-01/5-12-2, od 16. svibnja 2012.:

“... Zakon nije propisao što se smatra uznemiravanjem, nego upućuje na definiciju propisanu odredbama ZSD-a. Prema navedenom ZSD-u, potrebna je veza između diskriminatorskog postupanja koje se može očitovati kao izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe i segregacija i neke od diskriminacijski osnova koje su navedene u ZSD-u (diskriminacija na osnovi rase, ili etničke 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, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja, ili spolne orijentacije).

Ukoliko pri uznemiravanju nije postojala neka od navedenih diskriminacijskih osnova, radnik koji je na radu, ili u vezi s radom pretrpio određenu štetu, može sukladno odredbi čl. 103. Zakona⁹ od poslodavca tražiti naknadu štete po općim propisima obveznog prava. Radnik se može pozivati na odredbu članka 19. ZOO-a, koji propisuje da svaka fizička osoba ima pravo na zaštitu svojih prava osobnosti pod kojima se podrazumijevaju pravo na život, duševno i tjelesno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr“.

Za vrijeme prekida rada sukladno čl. 134. st. 4. i 5. Zakona, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Međutim, u slučaju da je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće za vrijeme dok je radnik prekinuo rad. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

2.4. Povreda obveze iz ugovora o radu

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje, ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa za koju se, ovisno o težini povrede, može izreći mjera redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ili izvanrednog otkaza.

Primjer – Odluka o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika

AAA d.o.o. za servis električnih uređaja, Karlovac, Velika avenija 8, koje zastupa Direktorica Ana Anić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 15. rujna 2016. godine donosi sljedeću

ODLUKU

o otkazu ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika

- 1) Radniku Tini Tinić iz Karlovca, Ulica mira 3, (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenoj na radnom mjestu pravnice otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme, sklopljen 1. listopada 2015. radi kršenja obveza iz radnog odnosa uvjetovanog skrivljenim ponašanjem.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od tjedan dana, koji počinje teći od dana dostave ove Odluke Radniku.
- 3) Radnik nema pravo na otpremninu.
- 4) Radnik ima pravo na razmjerni godišnji odmor u trajanju od 14 (slovima: četrnaest) dana, za koji će mu biti isplaćena naknada u iznosu od 6.000,00 (slovima: šesttisuća) kuna.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s Poslodavcem, Radnik je obavljao poslove pravника. Dana 15. lipnja 2015., Radnik je pisanim putem prvi put upozoren na dužnost urednog ispunjavanja obveza iz radnog odnosa te na mogućnost otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja, u slučaju da nastavi s kršenjem obveza iz radnog odnosa, radi toga što je spolno uznemiravao radnika Danu Danić. Dana 8. rujna 2016. Radnik je ponovno vršio radnje spolnog uznemiravanja prema radniku Draženu Dražiću, verbalnim uznemiravanjem i napadom na tjelesni integritet radnika Dražena Dražića.

Istog dana Radnik je pozvan na pisano iznošenje obrane povodom njegovog ponašanja, što je Radnik odbio. Slijedom svega navedenog odlučeno je kao u točki 1. ove Odluke. Trajanje i tijek otkaznog roka iz točke 2. ove Odluke utvrđeni su sukladno čl. 122. st. 1. i 3. Zakona o radu. Radnik je zaposlen kod Poslodavca kraće od dvije godine i kriv je za otkaz pa nema pravo na otpremninu.

Radnik nije koristio godišnji odmor za 2016., a kako ni nema uvjeta za njegovo korištenje tijekom otkaznog roka, odlučeno je kao u točki 4. ove Odluke. Sukladno čl. 122. st. 5. Radnik ima za vrijeme otkaznog roka pravo na odsustvo s rada od 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Slijedom svega navedenog odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktorica
Ana Anić

Dostaviti:

- 1) Radniku Tini Tinić iz Karlovca, Ulica mira 3, neposrednim uručivanjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnika i datum primitka
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
- 4) Arhiva – ovdje.

⁹ Radi se o čl. 103. starog Zakona, sada je to čl. 111. Zakona.

