

PRUŽANJE PRAVNE ZAŠTITE OD MOBINGA ISKUSTVO SINDIKATA

Marija Dill Bračić, pravna savjetnica
Zagreb, 28. ožujak 2011. godine

Problemi koje susrećemo:

- problem diferenciranja mobinga od drugih klasičnih povreda iz radnih odnosa
- praksa pokazuje da radnici često nisu u stanju razlučiti koja ponašanja predstavljaju oblike psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu, a koja klasične povrede radnih odnosa
- psihičko zlostavljanje na radnom mjestu je kompleksan fenomen te je njegova prosudba moguća samo na temelju svakog konkretnog slučaja i posljedica a koje takvo ponašanje ostavlja na psihofizičko zdravlje žrtve.



Neki pojavni oblici mobinga mogu se okarakterizirati kao:

- diskriminacija
- uznemiravanje
- spolno uznemiravanje

Neki pojavni oblici nemaju nikakvu vezu niti s jednim od ovih navedenih ponašanja.

- prema postojećim zakonskim odredbama, zaštita od mobbinga u formulaciji – zaštita dostojanstva radnika – nastoji se pružiti kroz zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja - članak 130. ZOR-a
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje – definirani ZSD-om
dakle, osnovni pravni okvir zaštite od psihičkog zlostavljanja na radnom mjestu pružaju odredbe o zabrani diskriminacije odnosno zabrane uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

- Upravo zahtjev zakonodavstva da se zaštita dostojanstva radniku pruža od uznemiravanja koje mora biti uzrokovano nekom od diskriminacijskih osnova (kako su nabrojane u ZSD-u) i spolnog uznemiravanja u pojedinim situacijama otežava pružanje pravne zaštite u slučaju mobbinga jer isti uopće ne mora biti utemeljen niti na jednoj diskriminacijskoj osnovi.

PRITUŽBA – čl. 130. ZR-a

- Pravna osnova?
- kome se podnosi?
- u kojem obliku?
- sadržaj iste?
- činjenični opis?
- obzirom na tajnost postupka – zastupanje?
- zahtjev/prijedlog mjera koje “očekujemo” da se trebaju poduzeti?

Moguće sankcije

U slučaju utvrđenja da je bilo uznemiravanja od strane nadređenog radnika ili suradnika, poslodavac je istoga dužan spriječiti u nastavljanju tih radnji, i to:

- upozorenjem,
- premještanjem na drugo radno mjesto,
- davanjem otkaza.

U slučaju utvrđenja da je bilo uznemiravanja od strane osobe s kojom radnik redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova, poslodavac je također dužan spriječiti daljnje uznemiravanje, i to:

- određivanjem drugog radnika da obavlja te poslove
- upozoravanjem osobe koja vrši uznemiravanje na nedopušteno ponašanje
- određivanjem pratnje osiguranja radniku koji je žrtva uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja

Tužba

- pasivna legitimacija?
- solidarna odgovornost tuženika?
 - činjenični opis?
 - dokazi?
 - petit tužbe?

Pasivna legitimacija

- kada se tužba za zaštitu dostojanstva podnosi temeljem odredbi čl. 130. Zakona o radu – pasivno legitimiran tj. tuženi može biti jedino poslodavac (a ne i onaj pojedinac koji vrši uznemiravanje)
- poslodavac ima pravo regresa prema radniku koji je štetu prouzročio namjerno ili krajnjom nepažnjom (čl. 1061. ZOO-a)
- **SUDSKA PRAKSA, za sada, NE PRIZNAJE SOLIDARNU ODGOVORNOST POSLODAVCA I OSOBE KOJA KONKRETNO VRŠI UZNEMIRAVANJE**

Činjenični opis

- Što detaljniji opis svih radnji odnosno propusta kojima se vrijeđa dostojanstvo osobe uz poimenično navođenje svih osoba koje takve radnje poduzimaju.

Činjenični opis

- saslušanje stranaka i svjedoka
- moguće medicinsko vještačenje (psiholozi, psihijatri...) na okolnosti izraženosti simptoma, utvrđivanja povezanosti događaja na radnom mjestu i stanja radnika, procjena nastale štete tj. koliko je narušena kvaliteta života oštećenika

Petiti tužbe

tužba radi zaštite dostojanstva prema čl. 130. u sebi sadrži dva tužbena zahtjeva:

- deklaratoran zahtjev – u smislu utvrđenja da je postojalo uznemiravanje odnosno da je povrijeđeno dostojanstvo tužitelja, navodeći točno kojim radnjama je povrijeđeno dostojanstvo tj. koje radnje su predstavljale uznemiravanje i tko ga je činio
- kondemnatoran zahtjev – nalaže se prestanak uznemiravanja kao i zabrana daljnjeg uznemiravanja te isplata naknade štete (ukoliko je naknada štete također predmet spora)

Pravo na naknadu štete

- članak **103.** ZOR-a upućuje na primjenu Zakona o obveznim odnosima
- članak **19.** ZOO-a - normira prava osobnosti (dostojanstvo se navodi kao jedno od prava osobnosti)
- članci **1045., 1048., 1061., 1062., 1100.** ZOO-a



- KOLEKTIVNI UGOVOR O PREVENCIJI MOBBINGA I DISKRIMINACIJE

sklopili: Nezavisni sindikat Đuro Đaković Elektromont i Đuro Đaković Elektromont d.d.

Presuda

Tužiteljica majka 2 mala djeteta koju je poslodavac nakon povratka s rodiljnog dopusta premjestio u drugo mjesto rada udaljeno 70 km od mjesta prebivališta kako bi je prisilio na otkaz ugovora o radu, jer je smatrao kako će zbog djece često izbivati s posla.

PRESUDA

Utvrđuje se da je tuženik KZ d.o.o., iz Zagreba, svojim ponašanjem i odlukama tužiteljicu M.D. iz Zagreba, diskriminirao u pogledu uvjeta rada i porodičnih obveza, te joj narušio dostojanstvo i doveo u poziciju da ne može živjeti od svoga rada.

Nalaže se tuženiku da u cilju zaštite dostojanstva radnika osigura mjesto rada tužiteljici prema ugovoru o radu i aneksu ugovora o radu na području Grada Zagreba, ili prigradskih naselja u kojima je osiguran redovni gradski ili prigradski prijevoz, sve u roku od 8 dana pod prijetnjom ovrhe, ili će u suprotnom tu obvezu tuženika zamijeniti ova sudska presuda.

Odbija se kao neosnovan tužbeni zahtjev tužiteljice da joj tuženik isplati naknadu štete u vidu troškova prijevoza iz Zagreba u mjesto X i nazad u visini javnog međugradskog prijevoza.

Presuda

Utvrđuje se da je tuženik K.D., Javora 15, Zagreb, svojim ponašanjem i nalogima tužitelje Š.Z. iz Sesveta i J.M. iz Zagreba, diskriminira u pogledu uvjeta rada i porodičnih obaveza, da narušava dostojanstvo tužitelja jer je iste bez potrebe i valjanog razloga rasporedio u podružnicu B na poslove vozača teretnog vozila i tada im onemogućio rad na poslovima iz ugovora o radu.

Nalaže se tuženiku da zaštiti dostojanstvo tužitelja od svakog daljnjeg uznemiravanja, diskriminiranja i šikaniranja na radnom mjestu, da im osigura rad na radnom mjestu vozača teretnog vozila, a sve prema Ugovoru o radu i Aneksu istog. Nalaže se tužitelju da tužitelje vrati u podružnicu A na poslove iz Ugovora o radu, u roku 8 dana.

Pritužba

1. Radnica ovim putem podnosi pritužbu sukladno čl. 30. ZR-a, a obzirom da ista duže vrijeme trpi uznemiravanje na radnom mjestu od strane D.J., a koja je zaposlena na random mjestu voditeljice. Radnica je kod poslodavca zaposlena 16 godina, s time da od 1. 10. 2007. radi na radnom mjestu voditeljice pododsjeka, a od 1. 3. 2008. na radnom mjestu voditeljice pododsjeka , a od 1. 9. 2008. raspoređena na radno mjesto išeg savjetnika Od lipnja 2004. radnica je izložena mobbingu od strane voditeljice.

Prema navodima radnice, uznemiravanje na radnom mjestu od strane voditeljice se ogleda u slijedećim oblicima mobbinga:

- OGRANIČAVANJE MOGUĆNOSTI OD STRANE VODITELJICE – radnica često nije bila pozvana na radne sastanke, nije sudjelovala u podjeli radnih zadataka odnosno raspoređivanju službenika na obavljanju poslova)
- STALNO KRITIZIRANJE NAČINA OBAVLJANJA RADA – voditeljica je često na omalovažavajući način kritizirala rad radnice, počevši od sastanka svih radnika u pododsjeku u lipnju 2004.
- UPUĆIVANJE USMENIH PRIJETNJI – voditeljica je prijetila radnici prijavom HZZO-u zbog navodne zlorabe bolovanja; prijavom policiji, državnom odvjetništvu i USKOK-u zbog navodnih nezakonitih postupanja na radu i u svezi s radom; prijetnje da nitko od kolega više ne želi raditi s radnicom te da „joj je mala ova ispostava i ovaj grad“; prijetnje da je „već snimana mobitelom i da će se i dalje snimati“
- ODBIJANJE KONTAKTA PUTEM OMALOVAŽAVAJUĆIH GESTA – voditeljica bi iznenada prekidala razgovor kada bi naišla radnica, voditeljica i njena pomoćnica T.K. bi izmjenjivale neuobičajene poglede na način da se radnica osjeti kao „višak“; voditeljica je radnicu često tretirala kao „zrak“


- **PREMJEŠTAJ U PROSTORIJE DALEKO OD DOTADAŠNJIH KOLEGA** – radnica je u studenom 2004. premještena iz svog dotadašnjeg ureda u kojem je bila 8 godina, u nekadašnju prostoriju za pušenje
- **NAPADI NA UGLED RADNICE** – voditeljica je o radnici širila glasine kako je nesposobna, te psihički bolesna osoba
- **PRISILJAVANJE NA IZVRŠAVANJE POSLOVA KOJI NARUŠAVAJU SAMOPOUZDANJE** – voditeljica je radnici naložila obavljanje opsežnih dodatnih poslova zbog kojih nije stizala na vrijeme obaviti sve poslove iz svoje nadležnosti; radnica je od listopada do kraja studenog 2007. znala ostati poslije radnog vremena na poslu kako bi riješila navedene zaostatke (bez zahtjeva da joj se plati prekovremeni rad), ali nije zaštitar zamolio da napusti svoj ured, po nalogu voditeljice
- **OCJENJIVANJE RADNOG ZALAGANJA NA POGREŠAN NAČIN** – nakon niza uspješnih i izvrsnih ocjena, radnica je 2007. ocijenjena ocjenom „ne zadovoljava”

- PRIMJENA „LAKE SILE” – voditeljica je prilikom premještaja 2007. rekla radnici da je „miče” s njenog radnog mjesta, te da „razmisli” o tome što će aditi ako joj se s tim ne slaže, jer da o svemu odlučuje ona (voditeljica); dana 4.8. 2008. voditeljica nije radnici dozvolila pristup računalu niti ulazak u njen ured, te joj je odobrila samo 30 minuta za razgledavanje spisa glede rješenja o ocjeni radnog zalaganja

Dokaz: saslušanje radnice, voditeljice, kolegice

II. Zbog prednje navedenog uznemiravanja radnici je dijagnosticiran anksiozno-depresivni poremećaj, te se iz razloga povrede dostojanstva i diskriminacije na radnom mjestu od 1.12.2007. kontinuirano nalazi na bolovanj i liječenju

Dokaz: medicinska dokumentacija

- 
- III. Temeljem ove pritužbe, radnica zahtijeva da poslodavac u roku 8 dana od dana primitka pritužbe, istu ispita, te poduzme sve primjerene i potrebne mjere radi zaštite dostojanstva radnice na radom mjestu i spriječi nastavak uznemiravanja iste od strane voditeljice.
- IV. Radnica također predlaže da se pristupi postupku mirenja radi rješavanja predmetne pritužbe.
- V. U slučaju da postupanje radi sprječavanja uznemiravanja i povrede dostojanstva radnice izostane ili bude očito neprimjereno, ista će potražiti zaštitu svojih prava pred nadležnim sudom sukladno ZR-u, ZSD-u, ZOO-u, KZ-u, te ostalim važećim propisima.

www.nhs.hr
www.sdlsn.hr

HVALA!