
Zaštita zaposlenika PFZ-a od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja,

30.1.2025., UNIGEM

PROF.DR.SC. IVANA GRGUREV

PROF.DR.SC. VIKTOR GOTOVAC



Sadržaj izlaganja

- Definicije pojmova uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja i mobinga (kroz pojašnjavanje propisa i primjere iz sudske prakse)
- Postupak zaštite

Pojmovna razgraničenja

- Uznemiravanje i spolno (seksualno) uznemiravanje su oblici diskriminacije (zabranjena diskriminirajuća osnova!)
- Mobing nije oblik diskriminacije

Uznemiravanje

ZSD čl. 3. st. 1.: „Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zabranjenih osnova diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.”

ZRS, čl. 8. st. 2.: „Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe, koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i koje stvara **neugodno**, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.”



Bitni elementi uznemiravanja

- Neželjeno ponašanje
- Činjenje i propuštanje (poslodavca, drugih radnika, trećih osoba)
- **Uzrokovano zabranjenom osnovom diskriminacije**
- Stvarno predstavlja ili ima za cilj povredu dostojanstva (namjera se ne dokazuje, osim u kaznenom i prekršajnom postupku). **USRH definirao dostojanstvo** kao zbir etičkih vrijednosti koje pojedinac ima kao član određene društvene zajednice, a ugled i čast su vanjske manifestacije dostojanstva. Subjektivno se ugled i čast iskazuje kroz uvažavanje okoline i osobni osjećaj vrijednosti (U-III-1095/2014, 21.9.2017.)
- Izaziva strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje (šikaniranje)



Zabranjene osnove diskriminacije po kojima se uznemiruje

- **Zakon o suzbijanju diskriminacije** – opći zakon koji u RH uređuje suzbijanje diskriminacije po sljedećih osnovama:

1) rasa, 2) etnička pripadnosti, 3) boja kože, 4) spol, 5) jezik, 6) vjera, 7) političko ili drugo uvjerenje, 8) nacionalno ili socijalno podrijetlo, 9) imovno stanje, 10) članstvo u sindikatu, 11) obrazovanje, 12) društveni položaj, 13) bračni status, 14) obiteljski status, 15) dob, 16) zdravstveno stanje, 17) invaliditet, 18) genetsko naslijeđe, 19) rodni identitet, 20) izražavanja (rodnog identiteta?) te 21) spolna orijentacija.

- **Ustav** -11 osnova + “otvorenu klauzulu” (druge osobine) – prostor za zakonodavca i sudsku praksu

Primjeri uznemiravanja iz sudske prakse

- uskraćivanje obavljanja poslova zbog tužiteljeve **dobi** i činjenice da je **u braku i ima dvoje djece** pa se zbog privatnih obveza ne može još više posvetiti poslovnim obvezama, ŽS RI, Gž R-364/19, 2020.
- '...da je bosanska kurva, da je samo za oranje plugom i za saditi zelje...', ŽS BJ, Gž R-110/19, 2019.
- primitak niza poruka sadržaja 'Smrdljivi Arape kraj ti je blizu', ŽS ZG, Gž R-1415/18, 2019.

Spolno (seksualno) uznemiravanje

ZSD čl. 3. st. 2.:

„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.”

ZRS, čl. 8. st. 3.:

„Spolno uznemiravanje je svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara **neugodno**, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.”

- osnova uznemiravanja je spolnost (seksualnost), a ne spol



Verbalni oblici seksualnog uznemiravanja

- izričito traženje spolnih odnosa u zamjenu za zapošljavanje, napredovanje, ili neku drugu pogodnost (*quid pro quo*);
- pričanje šala ili priča naglašenog seksualnog sadržaja;
- ispitivanje druge osobe o njezinim seksualnim fantazijama, sklonostima ili iskustvima;
- ispitivanje druge osobe o osobnim (intimnim) pitanjima seksualne naravi;
- ponovljeno nuđenje zajedničkih izlazaka ili intimnih odnosa osobi koja je već izrazila svoju nezainteresiranost za to; ponovljeno telefonsko nazivanje ili slanje pisama osobi koje je već izrazila nezainteresiranost za odnose s tom osobom;
- širenje laži ili glasina o seksualnom životu određene osobe.



Neverbalni oblici seksualnog uznemiravanja

- implicitno traženje spolnih odnosa u zamjenu za zapošljavanje, napredovanje, ili neku drugu pogodnost (*quid pro quo*);
- nepristojno odmjeravanje; zurenje;
- praćenje;
- ograničavanje prolaska;
- davanje neprikladnih poklona osobne naravi;
- izlaganje plakata, figura ili drugih predmeta neprikladnog seksualnog sadržaja;
- slanje poruka, filmova ili drugih elektroničkih poruka seksualnog sadržaja;
- dobacivanje poljubaca, oblizivanje usnica, namigivanje i sl.



Tjelesni oblici seksualnog uznemiravanja

- neprikladno dodirivanje osobe ili njezine odjeće;
- grljenje, ljubljenje, tapšanje, masiranje, štipanje;
- stiskanje uz drugu osobu



Bitni elementi pojmova uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja – razgraničenje

Uznemiravanje na temelju spola

- neželjeno
- povreda dostojanstva
- uzrokovano spolom
- višekratno, ponavljajuće ponašanje?
- traži se posljedica: neprijateljska radna sredina
- ne dokazuje se namjera u građanskoj parnici (kazneni postupak: namjera se dokazuje); postupanje ne mora biti usmjereno baš prema žrtvi (npr. mizogina atmosfera dostatna); nema usporedbe sa stvarnom ili hipotetskom osobom; djelomice prebačen teret dokaza na tuženika

Spolno (seksualno) uznemiravanje

- neželjeno
- povreda dostojanstva
- seksualna narav
- i jedan čin dostatan (drugačije u domaćoj praksi!)
- ne traži se posljedica: ako postoji neprijateljska radna sredina – teži oblik (sankcija mora odgovarati stupnju uznemiravanja)
- ne dokazuje se namjera u građanskoj parnici (kazneni postupak: namjera se dokazuje); nema usporedbe sa stvarnom ili hipotetskom osobom; djelomice prebačen teret dokaza na tuženika



Mobing – pojam kako ga definiraju sudovi

- Nema zabranjene osnove uznemiravanja, zato se ne primjenjuju pravni izvori zaštite od diskriminacije (uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja...), radnik nema pravo na prekid rada (Revr-479/11, 17.5.2012.)
- 'Specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupna njih sustavno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta.' ŽS ZG, Gž-614719, 2019.
- 'Očituje se kroz stvaranje neprijateljskog radnog okruženja koje se vrši, ne zbog toga što jedna osoba ima određena osobna svojstva, nego zbog drugih motiva kao npr. osobnog animoziteta prema žrtvi mobinga, zavisti...odbojnosti i sl.'



Primjeri mobinga

- preopterećivanje radnim zadacima; određivanje besmislenih i nerazumnih radnih zadataka,
- izoliranje, uskrata radnih zadataka ('nije joj mjesecima dao nikakve poslove već je tužiteljica morala samo sjediti u jednoj prostoriji što ju je dotuklo psihički...'),
- vikanje, neprimjerena komunikacija, konfliktne situacije, omalovažavanje, nepoštivanje, ignoriranje, prestanak komunikacije, 'ponižavanje, maltretiranje, verbalno šikaniranje', 'dugotrajni ciljani psihoteror'; 'gadiš mi se, zašto ne ideš u mirovinu?'
- 'ophođenje uz viku, upiranje prstom i lupanje vratima, ignoriranje prijedloga i molbi da se daju upute za rad' ŽS BJ, Gž R-524/16 iz 2017.
- 'prijetnje fizičkom silom s mahanjem rukama, unošenjem u lice i uz galamu i učestale psovke od strane nadređenog koji mu se obraćao uvredljivim i povišenim tonom nazivajući ga idiotom, debilom, nesposobnim i retardiranim te mu prijetio fizičkim obračunom' ŽS ZG Gž R 418/19



Primjeri iz sudske prakse kada nije utvrđen mobing

- 'komunikacija između ravnatelja i tužiteljice nije prelazila uobičajenu poslovnu korespondenciju', ŽS ZG, Gž R-969/19, 2019.
- 'događaj koji se dogodio jedan put...izdvojeni događaj, iako nepoželjan, ne može se smatrati mobingom...jer on podrazumijeva sustavno zlostavljanje i ponižavanje na radnom mjestu', ŽS ZG, Gž R-797/18, 2018. – isto i VSRH, Revr-147/17 (jednom bačen mobitel prema tužiteljici na sastanku)
- slanje mailova izvan radnog vremena na koje se nije očekivao promptan odgovor (ŽS ZG, Gž R-758/17, 2017.)



Pravni izvori

- Zakon o radu
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (implementirao Direktivu 2006/54)
- Zakon o ravnopravnosti spolova (različite definicije uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u ZSD-u i ZRS-u)
- Zakon o zaštiti na radu
- Kazneni zakon (počinitelj mora žrtvi biti nadređen ili se žrtva mora prema počinitelju nalaziti u odnosu zavisnosti ili žrtva mora biti posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje)
- **Pravilnik o radu**

Zakon o obveznim odnosima – povreda prava osobnosti (primjenjuje se kod zaštite od mobinga)



Zakon o zaštiti na radu

(NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)

- Čl. 51. *Obveze poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog na radu ili u vezi s radom (uzrokovana, među ostalim, lošom komunikacijom i međuljudskim odnosima)*



Kazneni zakon

(NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21, 114/22, 114/23, 36/24)

- Čl. 133. zlostavljanje na radu: (1) Tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine. (2) Kazneno djelo iz stavka 1. ovoga članka progoni se po prijedlogu.
- Čl. 156. spolno uznemiravanje: (1) Tko spolno uznemirava ili grubo uznemiri drugu osobu kojoj je nadređen ili koja se prema njemu nalazi u odnosu zavisnosti, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine. (2) Tko kazneno djelo iz stavka 1. ovoga članka počini prema bliskoj osobi ili osobi koja je posebno ranjiva zbog dobi, bolesti, invaliditeta, ovisnosti, trudnoće, teške tjelesne ili duševne smetnje, kaznit će se kaznom zatvora do tri godine. (3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.



Postupak zaštite od mobinga

- Obraćanje poslodavcu zahtjevom za zaštitu prava
- Čl. 111. ZR: Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- Primjena Zakona o obveznim odnosima – zaštita prava osobnosti (tužitelj mora dokazati štetnu radnju, protupravnost štetne radnje i uzročnu vezu)
- Kazneno djelo zlostavljanja na radu – Kazneni zakon (narušeno zdravlje)
- Mobing – opravdani razlog za otkaz ugovora o radu



Uloga tijela za ravnopravnosti u zaštiti od diskriminacije

- Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova; Pravobranitelj za osobe s invaliditetom; Pučka pravobraniteljica
- Ne mogu tužiti umjesto žrtve; savjetodavna pomoć, umještači, udružna tužba; kaznena prijava
- Zaprimaju prijave i ispituju ih ako nije pokrenut sudski postupak – izvješće s prijedlogom otklanjanja diskriminacije



Teret dokazivanja u građanskim i upravnim postupcima i zabrana viktimizacije

- Djelomice prebačen teret dokazivanja na tuženika (poslodavca)
- Na tužitelju (radnici/radniku) je da učini vjerojatnim da je došlo do uznemiravanja/ seksualnog uznemiravanja, a na poslodavcu je da dokaže sa sigurnošću da nije
- Kod mobinga nema prebacivanja tereta dokazivanja
- Zabrana viktimizacije: zabrana stavljanja u nepovoljniji postupak zbog pokretanja ili sudjelovanja u postupku zaštite od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja (kao i u slučaju drugih oblika diskriminacije)



Domaća sudska praksa o uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju

- Sudska praksa ne obećava: prepoznaju samo višestruko (seksualno) uznemiravanje; niske naknade štete; izostao odvraćajući učinak (neučinkovito kažnjavanje prepoznao i ESLJP u **Vučković v. Hrvatska**, No. 15798/20, 12.12.2023.: neprihvatljivost politike blagog kažnjavanja počinitelja rodno uvjetovanog nasilja u Republici Hrvatskoj)



Postupak zaštite pred poslodavcem i sudska zaštita od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja

- Povjerenik / povjerenici M i Ž za zaštitu dostojanstva/poslodavac (savjetovanje s radničkim vijećem); povjerenik ne mora biti zaposlen kod poslodavca
- Rok od osam dana za mjere
- Mogućnost prekida rada uz naknadu plaće, pod uvjetom da je pokrenut sudski postupak
- Sudska zaštita (tužba za utvrđenje diskriminacije; tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije; tužba za naknadu štete); kaznena odgovornost; prekršajna odgovornost
- Povrat naknade plaće (neto) ako tužitelj (radnik/radnica) izgubi sudski spor (Sjednica Građanskog odjela VSRH, 28.2.2023.; VSRH, Rev 596/2021)
- Uznemiravanje i s. uznemiravanje – opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu (Rev 1226/2020, 20.7.2021., dan saznanja od kojeg počinje teći rok od 15 dana za izvanredni otkaz je dan dovršetka postupka za zaštitu dostojanstva radnika iz čl. 134. ZR)



Postupak zaštite zaposlenika PFZ-a od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja – čl. 110.-123. **Pravilnika o radu** (I.dio)

- Anketa (prosinac, 2024.) pokazala da pojedini zaposlenici PFZ-a smatraju da su diskriminirani
- Preventivne mjere
- Ponašanje zaposlenika koje predstavlja uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu
- Obraćanje povjerenicima za zaštitu dostojanstva (2 povjerenika: V. Gotovac i I. Grgurev)
- Poveznica za anonimnu prijavu: <https://limesurvey2.srce.hr>
- 8 dana za ispitati pritužbu i predložiti mjeru



Postupak zaštite zaposlenika PFZ-a od uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja – čl. 110.-123. **Pravilnika o radu (II.dio)**

- <https://www.pravo.unizg.hr/fakultet/rodna-ravnopravnost-i-nediskriminacija/nadlezna-tijela/>
- Treća osoba koja ima saznanja o uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju može Povjerenike obavijestiti o tome te im staviti na raspolaganje dokazni materijal, i bez navođenja osobnih podataka osobe koja je bila uznemiravana.
- Ako je Povjerenicima poznat identitet osobe koja je bila uznemiravana odnosno diskriminirana, oni će ju kontaktirati radi provođenja savjetovanja.
- Ako uznemiravana osoba ne želi podnijeti pritužbu i ne želi da se u postupku otkrije njezin identitet, Povjerenici mogu iznimno sami podnijeti pritužbu dekanu, ako je riječ o teškim oblicima seksualnog uznemiravanja te ima dovoljno drugih dokaza za postupanje. U tom slučaju zaštitit će se osobni identitet uznemiravane osobe u postupku.

Posljedice anonimne prijave

- U slučaju kada je protiv zaposlenika ili vanjskog suradnika Fakulteta podnesena jedna ili više anonimnih obavijesti da je počinilo seksualno uznemiravanje, a ne postoje pretpostavke da Povjerenici o tome podnese pritužbu dekanu, Povjerenici mogu, ako to smatraju prikladnim i potrebnim, **predložiti dekanu da tog zaposlenika ili vanjskog suradnika obavijesti o anonimnoj obavijesti i njezinoj naravi te da ga upozori na odredbe ovog Pravilnika**. Pri tome su Povjerenici i dekan dužni čuvati tajnost identiteta osobe za koju se tvrdi da je bila seksualno uznemiravana kao i identitet treće osobe koja je Povjerenike obavijestila o seksualnom uznemiravanju.



Pritužba (usmena ili u pisanom obliku)

- Povjerenik provodi dokazni postupak: može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.
- Zajamčena tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku; zabrana viktimizacije
- Svi zaposlenici zaposleni na Fakultetu dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja (razlog za otkaz)



Privremene mjere za zaštitu podnositelja pritužbe (do završetka postupka rješavanja pritužbe)

- (1) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada (naknada plaće),
- (2) udaljenje s rada zaposlenika protiv kojega je pritužba podnesena
- (3) oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio ili
- (4) reorganizacija rada na način da podnositelj pritužbe i prijavljena osoba ne dolaze u doticaj.



Odluka povjerenika

- (1) postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- (2) ne postoji uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnositelja pritužbe.



Ako postoji uznemiravanje /seksualno uznemiravanje

- Prijedlog dekanu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili seksualno uznemiravala otkaže ugovor o radu ili
- primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja.



Mjere

- (1) pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa;
- (2) pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa;
- (3) redoviti otkaz ugovora o radu; ili
- (4) izvanredni otkaz ugovora o radu.
- Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.



Prava i obveze dekana vezane uz mjere

- Dekan bez odgađanja poduzima mjeru
- Ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.



Pravo na prekid rada

- Ako u roku 8 dana nisu izrečene primjerene mjere
- Ili nije opravdano očekivati da će biti izrečene
- Tužba sudu u roku 8 dana od prekida rada
- Naknada plaće tijekom postupka
- Fakultet može tražiti povrat isplaćenih naknada plaće ako zaposlenik ne uspije u sporu



Lažna prijava

- Lažna prijava povrede prava na zaštitu dostojanstva koja sadrži neistinite činjenične tvrdnje iznesene zlonamjerno predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa kada je podnesena od strane zaposlenika Fakulteta.

Zaključak

- Složeni koncepti; zaštita raspršena u više propisa
- Važno je razlikovati uznemiravanje od mobinga jer su različiti putevi pravne zaštite
- Prvi korak je obraćanje povjereniku za zaštitu dostojanstva; u slučaju mobinga obraćanje poslodavcu zahtjevom za zaštitu prava
- Obraćanje pravobraniteljicama može biti od pomoći