

# PROTOKOL ZA ZAŠTITU RADNIKA OD *MOBBINGA* I DRUGIH OBLIKA UZNEMIRAVAJUĆEG POSTUPANJA

Prijedlog

Centar za mirovne studije

Prosinac 2022.

Na temelju čl. 34. Statuta Centra za mirovne studije, a sukladno članku 134. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članku 8. Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12), Skupština Centra za mirovne studije dana 17. prosinca 2022. godine usvaja

## **Protokol za zaštitu radnika od *mobbinga* i drugih oblika uznemiravajućeg postupanja**

### **Članak 1. Opće odredbe**

1. Centar za mirovne studije, kao vrijednosno utemeljena organizacija svjesna da odlučno zalaganje za nenasilje i društvenu pravdu u društvu zahtijeva poštivanje tih vrijednosti unutar same organizacije, donosi ovaj Protokol za zaštitu radnika od *mobbinga* i drugih oblika uznemiravajućeg postupanja (dalje u tekstu: Protokol).
2. Ovaj Protokol određuje mjere za sprječavanje i otklanjanje posljedica uznemiravajućeg postupanja na radnom mjestu i zaštitu dostojanstva radnika. Svi pojmovi upotrijebljeni u ovom Protokolu u muškom rodu podrazumijevaju iste pojmove u ženskom rodu.

### **Članak 2. Svrha Protokola**

1. Svrha ovog Protokola jest:
  - 1.1. podići svijest radnika o raznim oblicima uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i *mobbinga*, što bi trebalo dovesti do prepoznavanja takvih ponašanja, njihovih posljedica i, u konačnici, akcija protiv takvih praksi,
  - 1.2. podići svijest radnika o pravu na kolegijalno radno okruženje koje moraju stvarati svojim radom i odnosima s kolegama u radnom okruženju,
  - 1.3. podići svijest radnika da u svom ponašanju ili ponašanju drugih na vrijeme prepoznaju znakove i događaje koji mogu prerasti u zlostavljanje na radnom mjestu, seksualno uznemiravanje ili diskriminaciju,
  - 1.4. podići svijest radnika o ozbiljnosti problema i posljedicama uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije i *mobbinga* kao povredama radne obveze,
  - 1.5. određivanje mjera u slučaju utvrđenog uznemiravanja na radnom mjestu, seksualnog uznemiravanja, diskriminacije ili *mobbinga*, te način pružanja pomoći žrtvama takvog ponašanja.

### **Članak 3. Definicije**

1. Uznemiravajuće postupanje podrazumijeva uznemiravanje, diskriminaciju, spolno uznemiravanje i *mobbing*.

2. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.
3. Diskriminacija je ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugog radnika 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
4. Spolno (seksualno) uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za radnika.
5. *Mobbing* je ponašanje na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički zlostavlja i/ili ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, ili eliminacije s radnog mjesta. *Mobbing* može uključivati napade na mogućnost izražavanja, napade na društvene kontakte, napade na ugled, napade na kvalitetu životne i radne sredine, napade na zdravlje i ostale slične radnje.
6. Počinitelj uznemiravanja je osoba ili osobe koje su u kontaktu sa žrtvom na radnom mjestu, a čine radnje i sa ciljem kako je opisano u prethodnom stavku.
7. Poslodavcem se u smislu ovog Protokola smatra Izvršni odbor Centra za mirovne studije.
8. Radnikom se u smislu ovog Protokola smatraju sve osobe koje imaju sklopljen ugovor o radu sa CMS-om.

#### **Članak 4. Dužnosti i obveze poslodavca**

1. Poslodavac je dužan ponašati se na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih i nastojati u dobroj vjeri poštivati opća pravila ponašanja na radu.
2. Obaveza poslodavca je osigurati radno okruženje u kojem će radnik neometano obavljati svoje radne zadatke i osjećati se zaštićeno od svih oblika uznemiravanja.
3. Poslodavac je dužan radnika prilikom stupanja na rad obavijestiti o zabrani vršenja uznemiravajućeg postupanja i osigurati da svi radnici budu upoznati s odredbama ovog Protokola. Poslodavac je dužan radnika prilikom stupanja na rad obavijestiti:
  - 3.1. što je to uznemiravajuće postupanje, uznemiravanje, diskriminirajuće ponašanje, seksualno uznemiravanje i *mobbing*,
  - 3.2. da je zabranjeno uznemiravajuće postupanje,
  - 3.3. o pravima, obavezama i odgovornostima radnika i ovlaštenih osoba Poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravanja,

- 3.4. da se zaštita dostojanstva radnika od uznemiravajućeg postupanja ostvaruje kod Poslodavca, a sukladno ovom Protokolu
- 3.5. da se radnik prije obraćanja sudu treba radi zaštite obratiti Poslodavcu putem internih mehanizama te
- 3.6. da je postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravajućeg postupanja reguliran zakonima Republike Hrvatske, Statutom CMS-a, Pravilnikom o radu CMS-a i ovim Protokolom.
4. Poslodavac je dužan u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja uznemiravajućeg postupanja provoditi aktivnosti informiranja radnika da prepoznaju uzroke, oblike i posljedice vršenja uznemiravanja i osigurati da interni dokumenti koji reguliraju ovo područje budu javno dostupni.
5. Poslodavac je dužan upoznati radnika sa svim dokumentima kojima se reguliraju prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa u organizaciji, uključujući i ovaj Protokol.

#### **Članak 5. Prava i obveze radnika**

1. Radnik ima pravo kod Poslodavca ostvariti zaštitu od uznemiravajućeg postupanja kojim se povređuje pravo dostojanstva radnika.
2. Radnik ima pravo biti upoznat sa zabranom vršenja uznemiravajućeg postupanja te pravima, obavezama i odgovornostima radnika i Poslodavca u vezi sa zabranom uznemiravajućeg postupanja.
3. Obaveza je radnika u prvih mjesec dana rada detaljno proučiti sve interne dokumente Poslodavca kojima se reguliraju prava i obaveze koje proizlaze iz radnog odnosa u organizaciji, uključujući i ovaj Protokol.
4. Obveza je radnika redovito pratiti izmjene svih internih dokumenata kojima se reguliraju prava i obaveze koje proizlaze iz radnog odnosa u organizaciji, uključujući i ovog Protokola.
5. Radnik je dužan suzdržati se od ponašanja koje predstavlja uznemiravajuće postupanje i ponašati se na način kojim se poštuje dostojanstvo zaposlenih te nastojati u dobroj vjeri poštivati opća pravila ponašanja na radu.
6. Radnik je dužan bez odgode upozoriti Poslodavca ukoliko primijeti znakove uznemiravajućeg postupanja usmjerenog prema drugom radniku.
7. Zlouporebu prava na zaštitu od uznemiravajućeg postupanja čini radnik koji je pokrenuo ili inicirao pokretanje postupka znajući da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od uznemiravajućeg postupanja s ciljem da za sebe ili drugoga pribavi kakvu korist ili da nanese štetu drugom radniku i/ili Poslodavcu. Zlouporeba prava na zaštitu od uznemiravajućeg postupanja smatra se uznemiravajućim postupanjem i na nju se odnose odredbe ovog Protokola.

## **Članak 6. Podnošenje pritužbe za uznemiravajuće postupanje Izvršnom odboru**

1. Postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravajućeg postupanja radnik pokreće podnošenjem neanonimne pisane pritužbe Izvršnom odboru, jasno naglašavajući kako se radi o pritužbi temeljem ovog Protokola.
2. Ukoliko je pritužba podnesena Izvršnom odboru, Izvršni odbor određuje dva člana Izvršnog odbora koji će provesti postupak ispitivanja navoda u pritužbi radnika.
3. Ukoliko je pritužba podnesena jednom članu Izvršnog odbora, taj će član obavijestiti ostale članove Izvršnog odbora o zaprimljenoj pritužbi i provesti postupak ispitivanja navoda u pritužbi radnika.
4. Iz postupanja u svojstvu Izvršnog odbora se isključuje član Izvršnog odbora ukoliko se na njega odnosi pritužba.

Iz postupanja u svojstvu Izvršnog odbora se isključuje član Izvršnog odbora ukoliko je on podnio pritužbu.

5. Ispitivanje navoda u pritužbi mora uključivati uzimanje izjava od uključenih osoba (radnika na čije se ponašanje pritužba odnosi), a može uključivati i izjave svjedoka, dostupnu dokumentaciju i ostalo, po potrebi. Pritužba podnesena od strane radnika koji je istu podnio smatra se izjavom na temelju koje se provodi postupak ispitivanja. Svako dodavanje informacija pritužbi smatra se novom pritužbom u smislu ovog Protokola te postupak ispitivanja započinje ispočetka. Postupak se provodi 7 dana. Svi podaci utvrđeni u postupku ispitivanja pritužbe su tajni.
6. Najkasnije 7 dana nakon zaprimanja pritužbe, sastaje se Izvršni odbor te se prezentiraju nalazi ispitivanja navoda i prijedlozi mjera zaštite dostojanstva radnika, u slučaju da je utvrđeno da je pritužba osnovana. Izvršni odbor odlučuje o osnovanosti pritužbe i o mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te o navedenom osmi dan po zaprimanju pritužbe obavještava radnika koji se pritužio. U slučaju da su određene mjere radi zaštite dostojanstva koje se odnose na drugog radnika, odluka o mjerama bit će dostavljena odnosnom radniku, kao i radniku koji je podnio pritužbu. Radniku koji je počinio uznemiravanje bit će dostavljeno i upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa ili, ovisno o slučaju, odluka o otkazu te će o navedenim odlukama biti obaviješten i radnik koji je podnio pritužbu.
7. Ukoliko Izvršni odbor procijeni da je potrebna vanjska pomoć ili savjeti stručne osobe u ispitivanju navoda, donošenju odluka o mjerama ili provedbi mjera, moguće je angažirati takvu osobu.
8. Mjere zaštite dostojanstva radnika moraju biti u skladu sa Zakonom o radu i biti proporcionalne te nužne da bi se ostvarila zaštita dostojanstva radnika.

## **Članak 7. Podnošenje pritužbe za uznemiravajuće postupanje Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika**

1. Ukoliko radnik nema povjerenja u Izvršni odbor u cjelini ili u pojedine članove Izvršnog odbora, postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravajućeg postupanja radnik pokreće podnošenjem neanonimne pisane pritužbe Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika, jasno naglašavajući kako se radi o pritužbi temeljem ovog Protokola.
2. Povjerenica za zaštitu dostojanstva radnika obavještava Izvršni odbor o postojanju pritužbe i provodi postupak ispitivanja navoda u pritužbi radnika.
3. Ispitivanje navoda u pritužbi mora uključivati uzimanje izjava od uključenih osoba (radnika na čije se ponašanje pritužba odnosi), a može uključivati i izjave svjedoka, dostupnu dokumentaciju i ostalo, po potrebi. Pritužba podnesena od strane radnika koji je istu podnio smatra se izjavom na temelju koje se provodi postupak ispitivanja. Svako dodavanje informacija pritužbi smatra se novom pritužbom u smislu ovog Protokola te postupak ispitivanja započinje ispočetka. Postupak se provodi 7 dana. Svi podaci utvrđeni u postupku ispitivanja pritužbe su tajni.
4. Najkasnije 7 dana nakon zaprimanja pritužbe, sastaje se Izvršni odbor na kojem Povjerenica prezentira svoju odluku o osnovanosti pritužbe, uključujući nalaze ispitivanja navoda i, ukoliko je utvrđena osnovanost pritužbe, mjere radi zaštite dostojanstva radnika.
5. Povjerenica odlučuje o osnovanosti pritužbe i o mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te o navedenome osmi dan po zaprimanju pritužbe obavještava radnika koji se pritužio. U slučaju da su određene mjere radi zaštite dostojanstva koje se odnose na drugog radnika, odluka o mjerama bit će dostavljena odnosnom radniku, kao i radniku koji je podnio pritužbu. Radniku koji je počinio uznemiravanje bit će dostavljeno i upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa ili, ovisno o slučaju, odluka o otkazu te će o navedenim odlukama biti obaviješten i radnik koji je podnio pritužbu.
6. Ukoliko Povjerenica procjeni da je potrebna vanjska pomoć ili savjeti stručne osobe u ispitivanju navoda, donošenju odluka o mjerama ili provedbi mjera, moguće je angažirati takvu osobu.
7. Mjere zaštite dostojanstva radnika moraju biti u skladu sa Zakonom o radu i biti proporcionalne te nužne da bi se ostvarila zaštita dostojanstva radnika.

## **Članak 8. Zaštita radnika pred nadležnim sudom**

1. Ako Poslodavac u roku propisanom ovim Protokolom ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

2. Ako 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.

#### **Članak 9. Završne odredbe**

Ovaj Protokol bit će objavljen na internetskoj stranici Centra za mirovne studije.