URSH UDRUGA RADNIČKIH SINDIKATA HRVATSKE



ON-LINE POSTUPKOVNIK

# ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA NA RADNOM MJESTU

Prepoznavanje, dokumentiranje i zaštita dostojanstva radnika.

Ovaj priručnik pomaže radnicima, sindikalnim povjerenicima i poslodavcima prepoznati ponižavanje, izoliranje, prijetnje, pritiske i druge oblike psihičkog zlostavljanja na radu. Naglasak je na jasnim koracima, dokazima, povjerljivosti i zaštiti zdravlja.

**8**
dana za postupanje.

**>20**
osoba za zaštitu dostojanstva radnika

**Zagreb, svibanj 2026.**

Izdavač: URSH - Udruga radničkih sindikata Hrvatske.

# Sadržaj i način korištenja

Priručnik je namijenjen radnicima, sindikalnim povjerenicima, osobama za zaštitu dostojanstva, poslodavcima i svima koji žele sigurnije radno okruženje.

1. Što je mobing?
2. Što nije mobing?
3. Pravni okvir i unutarnji postupak
4. Obrasci ponašanja i signali za uzbunu
5. Koraci, dokazi i pritužba
6. Diskriminacija, spolno uznemiravanje i digitalni rad
7. Zdravlje, sindikat, poslodavac i svjedoci
8. Mjere, checkliste, kontakti i izvori

Kako koristiti priručnik: prvo pročitajte dio o prepoznavanju i dokazima. Zatim pripremite kronologiju, sačuvajte poruke i dokumente te se obratite osobi za zaštitu dostojanstva, sindikatu ili drugoj ovlaštenoj osobi. U hitnim situacijama ne čekajte eskalaciju.

# Što je mobing?

Mobing je naziv za sustavno psihičko zlostavljanje ili ponižavajuće postupanje na radu. Zaštita se u Hrvatskoj provodi kroz zaštitu dostojanstva radnika, zabranu uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, zabranu diskriminacije te pravila zaštite zdravlja na radu.



Pritisak, izolacija i ponižavanje mogu se odraziti na rad, zdravlje i sigurnost.

**1 Ponavljanje**

Najčešće uključuje obrazac koji traje najmanje 6 mjeseci.

**2 Neprijateljsko okruženje**

Ponašanje stvara strah, poniženje, neprijateljstvo ili osjećaj isključenosti.

**3 Povreda dostojanstva**

Učinak je omalovažavanje radnika, narušavanje ugleda ili ugrožavanje zdravlja.

Zapamtite: naziv „mobing“ nije dovoljan sam po sebi. U praksi je najvažnije opisati konkretne događaje: tko je što učinio, kada, gdje, pred kim i koje su posljedice nastale.

# Što nije mobing - ali mora biti zakonito

Legitimno upravljanje radom nije mobing ako je stvarno, razmjerno, jednako primijenjeno i provedeno uz poštovanje dostojanstva radnika.

### U pravilu nije mobing

- ☑ Razumna uputa o radu i rokovima.
- ☑ Kontrola kvalitete i odgovornosti.
- ☑ Opravdana kritika rada bez vrijeđanja osobe.
- ☑ Zakonito upozorenje ili disciplinski postupak.
- ☑ Reorganizacija provedena transparentno i jednako.

### Može postati mobing

- Kada se pravila selektivno primjenjuju.
- Kada je kritika usmjerena na ponižavanje osobe.
- Kada zadaci postaju nemogući ili besmisleni.
- Kada se radnika izolira i sustavno oslabljuje.
- Kada se radnik kažnjava zbog pritužbe ili traženja prava.

### Praktični test

1. Ponavlja li se neprihvatljivo ponašanje ili traje dulje vrijeme?
2. Stvara li strah, poniženje, izolaciju ili narušava zdravlje?
3. Je li radnik stavljen u slabiji položaj od drugih u sličnoj situaciji?
4. Postoji li veza s osobnom okolnošću, zdravljem, dobi, spolom ili članstvom u sindikatu?
5. Je li poslodavac znao ili morao znati, a nije poduzeo primjerene mjere?

# Na čemu se temelji zaštita?

Mobing se u hrvatskom pravu rješava kroz više pravnih osnova. Zato u pritužbi opisujte činjenice, a ne samo naziv problema.

### ZOR - Zakon o radu

Poslodavac mora štititi dostojanstvo radnika. Poslodavci s najmanje 20 radnika imenuju osobu za pritužbe, a kod više od 75 radnika dvije osobe različitog spola.

### ZSD - diskriminacija

Uznemiravanje je neželjeno ponašanje povezano sa zaštićenom osnovom, koje povređuje dostojanstvo i stvara ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### ZNR - zaštita na radu

Poslodavac je odgovoranza organiziranje i provođenje zaštite na radu, procjenu rizika i informiranje radnika o rizicima.

### DIRH, sud i sindikat

Za zaštitu prava mogu se koristiti interni postupak, sindikalna pomoć, prijava nadležnim institucijama i sudska zaštita.

**Brzi pristup propisima:**

Zakon o radu

ZSD

ZNR

DIRH prijave

# Unutarnji postupak zaštite dostojanstva

Zakon o radu predviđa postupak za pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

**1 Pritužba**
Radnik podnosi pritužbu osobi za zaštitu dostojanstva ili odgovornoj osobni poslodavca.

**2 Ispitivanje**
Poslodavac ili imenovana osoba ispituje navode i prikuplja informacije.

**3 Najkasnije 8 dana**
Pritužbu treba ispitati i poduzeti potrebne mjere ako se utvrdi uznemiravanje.

**4 Mjere zaštite**
Mjere mogu uključiti upozorenje, razdvajanje, promjenu organizacije rada ili ograničavanje kontakta između uključenih osoba.

**5 Sud i prekid rada**
Ako mjere izostanu ili su očito neprimjerene, radnik u propisanim uvjetima može tražiti sudsku zaštitu.

Povjerljivost: podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika moraju se čuvati povjerljivo. Pritužbu i dokaze dijelite samo s ovlaštenim osobama, sindikatom ili pravnim zastupnikom.

# Kako mobing može izgledati 1. dio

Nisu svi loši odnosi mobing, ali ponavljana ponižavanja, izolacija i pritisci moraju se shvatiti ozbiljno.

### Komunikacija

- Vikanje, ruganje i sarkazam.
- Prekidanje i javno posramljivanje.
- Prijetnje otkazom ili premještajem.

### Reputacija

- Širenje glasina.
- Etiketiranje radnika kao nesposobnog ili problematičnog.
- Podmetanje pogrešaka.

### Radni zadaci

- Besmisleni ili nemogući zadaci.
- Prekomjeran nadzor bez razloga.
- Neutemeljeno oduzimanje posla.



Primjer: javno posramljivanje ili agresivna komunikacija pred kolegama.

Važno: u pritužbi ne treba dokazivati „namjeru“ svake osobe. Dovoljno je jasno opisati ponašanje, učinak i ponavljanje, uz dokaze koji pokazuju obrazac.

# Kako mobing može izgledati 2. dio

Mobing se može dogoditi u uredu, proizvodnji, trgovini, javnim službama, zdravstvu, obrazovanju, na terenu, u digitalnoj komunikaciji ili u radu od kuće.

### Izolacija

- Isključivanje iz sastanaka.
- Zabrana kontakta s kolegama.
- Uskraćivanje bitnih informacija.

### Karijera

- Blokiranje edukacije.
- Nepravedno ocjenjivanje
- Selektivna pravila za napredovanje.

### Digitalni prostor

- Ponižavajuće poruke u grupi.
- Pritisak izvan radnog vremena.
- Isključivanje iz digitalnih kanala.



Digitalne poruke mogu biti važan dokaz ako su sačuvane cjelovito.

### Pravilo za opis

Nemojte pisati samo „mobing“. Napišite: tko je sudjelovao, što se dogodilo, kada, gdje, pred kim i kako se to odrazilo na rad ili zdravlje.

# Kada treba odmah reagirati

**Prijetnje**
Otkazom, degradacijom, premještajem ili osvetom.

**Javno ponižavanje**
Kritika pred kolegama, klijentima ili korisnicima.

**Izolacija**
Isključenje iz informacija, sastanaka i timova.

**Nerealni postavljeni zadaci**
Namjerno nemogući rokovi ili kontradiktorne upute.

**Spolno uznemiravanje**
Neželjeni komentari, poruke, dodiri ili pritisci.

**Posljedice po zdravlje**
Nesanica, tjeskoba, panika ili stalni stres.

Pravilo: ako se ponašanje ponavlja ili eskalira, zapišite događaje, sačuvajte dokaze i obratite se osobi za zaštitu dostojanstva, sindikatu ili drugoj ovlaštenoj osobi. U neposrednoj opasnosti za sigurnost ili zdravlje zatražite hitnu pomoć nadležnih službi.

# Vrste mobinga u praksi

Naziv vrste nije presudan za zaštitu, ali pomaže da se situacija lakše opiše i dokaže.



Važno je razlikovati tko sudjeluje, tko donosi odluke i tko može zaustaviti postupanje.

1. **Vertikalni prema dolje**
   Nadređeni prema radniku ili grupi radnika.
2. **Vertikalni prema gore**
   Grupa radnika prema nadređenom
3. **Horizontalni**
   Radnici iste ili slične razine.
4. **Strateški**
   Pritisci kojima se radnika gura prema odlasku iz tvrtke.
5. **Digitalni mobing**
   E-mail, chat i platforme

Nemojte svesti problem samo na „sukob ličnosti“. Ako radna organizacija dopušta sustavno ponižavanje, izoliranje ili pritiske, poslodavac mora reagirati i spriječiti nastavak štete.

# Prvih 7 koraka za radnika

Kada sumnjate na mobing, cilj je smanjiti rizik, sačuvati dokaze i pokrenuti zaštitu bez nepotrebnog odgađanja.

1. Zapišite događaj isti dan: datum, vrijeme, mjesto, osobe, svjedoke i posljedice.
2. Sačuvajte poruke, e-mailove, rasporede, zadatke, zapisnike i druge tragove.
3. Ne odgovarajte uvredama. Pišite smireno i tražite jasne upute u pisanom obliku.
4. Ako postoji zdravstveni utjecaj, obratite se liječniku i opišite povezanost s radom.
5. Kontaktirajte sindikalnog povjerenika ili URSH radi savjeta i pripreme pritužbe.
6. Podnesite pritužbu osobi za zaštitu dostojanstva ili poslodavcu.
7. Pratite rokove i tražite pisani odgovor, mjere zaštite i prestanak štetnog postupanja.



Osjećaj pritiska ne treba ignorirati; važno ga je pretvoriti u jasnu kronologiju događaja.

Nemojte ostati sami: kod mobinga je čest osjećaj izolacije. Razgovor sa sindikatom, osobom od povjerenja, liječnikom ili pravnikom može pomoći da se problem opiše točno, bez panike i bez nepotrebnog rizika.

# Kako voditi dokaze

Dobar zapisnik često čini razliku između opće tvrdnje i ozbiljne pritužbe.

## Dnevnik događaja

- Datum i točno ili približno vrijeme.
- Mjesto ili komunikacijski kanal.
- Tko je sudjelovao i tko je svjedočio?
- Što je točno rečeno ili učinjeno?
- Kakav je bio učinak na rad, zdravlje ili ugled?
- Koji dokument, poruka ili zapis to potvrđuje?
- Jeste li tražili zaštitu i od koga?




Digitalni tragovi su korisni ako su sačuvani cjelovito i zakonito.

## Sačuvajte

E-mailove, poruke, upute, rasporede, ocjene, zapisnike, fotografije i medicinsku dokumentaciju.

## Ne radite

Ne objavljujte dokaze javno, ne vrijeđajte, ne prepravljajte datoteke i ne koristite nezakonite metode.

# Primjer kratkog zapisa

Zapis treba biti konkretan, miran i provjerljiv. Nemora biti dug; mora sadržavati činjenice.

| Polje | Primjer sadržaja |
|---|---|
| Datum | 15.5.2026., 09:30. |
| Događaj | Nadređeni me pred timom nazvao nesposobnim i rekao da mi nitko ne smije pomagati. |
| Svjedoci | A. B. i C. D.; sastanak u sobi 2. |
| Posljedica | Isključen sam iz projekta. Nakon sastanka zatražio sam pisanu uputu. |
| Dokaz | Poziv na sastanak, poruka nakon sastanka i bilješka o događaju. |

### Prije slanja pritužbe provjerite

Svaka tvrdnja treba imati barem jedan konkretan događaj, datum, svjedoka ili dokaz. Ako nešto ne znate sigurno, napišite da se radi o vašem sjećanju ili procjeni.

# Predložak pritužbe

Ovaj okvir možete prepisati u e-mail ili dopis. Prilagodite ga činjenicama i priložite dokaze.

| | |
|---|---|
| **Predmet** | Pritužba radi zaštite dostojanstva radnika. |
| **Podnositelj** | Ime i prezime, radno mjesto i kontakt. |
| **Kome** | Osoba za zaštitu dostojanstva radnika ili poslodavac. |
| **Opis** | Navodim događaje koji se ponavljaju i za koje smatram da povređuju moje dostojanstvo: datum, mjesto, osobe i opis postupanja. |
| **Dokazi** | Prilažem poruke, e-mailove, zapisnike, rasporede, medicinsku dokumentaciju ili navodim svjedoke. |
| **Posljedice** | Opisujem utjecaj na rad, zdravlje, sigurnost, ugled ili mogućnost obavljanja posla. |
| **Zahtjev** | Molim da se pritužba ispita, da se poduzmu mjere za prestanak postupanja i da se spriječe osvetne mjere. |
| **Povjerljivost** | Molim da se svi podaci čuvaju kao povjerljivi u skladu s propisanim postupkom. |

# Kako pisati jasno i sigurno

Dobra pritužba nije najduža, nego najjasnija: događaji, dokazi, posljedice i tražene mjere.

## Pišite konkretno

- ☑ Datum, vrijeme i mjesto.
- ☑ Točne riječi ili radnja.
- ☑ Tko je bio prisutan.
- ☑ Koji dokaz postoji.
- ☑ Što tražite da se poduzme.

## Izbjegavajte

- Opće tvrdnje bez primjera.
- Uvredljiv ton ili prijetnje.
- Objavljivanje dokaza javno.
- Potpisivanje izjave koju ne razumijete.
- Brisanje poruka ili mijenjanje dokumenata.

Kratka rečenica često je bolja od dugog opisa. Primjer: „Dana 15.5.2026. u 09:30, na sastanku u sobi 2, nadređeni me pred A. B. i C. D. nazvao nesposobnim.“

# Kada je mobing povezan s diskriminacijom

Ako je ponašanje povezano s osobnom okolnošću ili zakonom zaštićenom osnovom, može se raditi i o diskriminaciji ili uznemiravanju prema posebnom zakonu.

### Moguće osnove

- Spol, rodni identitet ili spolna orijentacija.
- Dob, invaliditet ili zdravstveno stanje.
- Rasa, boja kože, etnička ili nacionalna pripadnost.
- Vjera, političko ili drugo uvjerenje.
- Članstvo ili aktivnost u sindikatu.
- Obrazovanje, društveni položaj ili imovno stanje.
- Bračni ili obiteljski status.

### Uznemiravanje

Neželjeno ponašanje povezano sa zaštićenom osnovom, koje ima za cilj ili učinak povredu dostojanstva i stvara strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### U pritužbi navedite

Koja je osobna okolnost povezana s postupanjem, kako se postupalo prema vama u odnosu na druge radnike, koje izjave ili odluke to pokazuju te koji su svjedoci i dokazi.

Teži oblici posebno se ozbiljno promatraju kada je postupanje ponovljeno, traje dulje vrijeme, pogađa osobu po više osnova ili žrtvu posebno teško pogađa posljedicama.

# Spolno uznemiravanje nije „šala“

Neželjeno verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi može povrijediti dostojanstvo i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.



Sigurno radno okruženje uključuje jasne profesionalne granice i pravo radnika da kaže ne.

**1 Primjeri**

Neželjeni komentari o tijelu, dvosmislene poruke i slike, neželjeni dodiri ili pritisak na privatni susret.

**2 Odmah zabilježite**

Datum, mjesto, kanal, točne riječi ili radnju, svjedoke te sačuvane poruke ili fotografije.

**3 Što tražiti**

Prekid kontakta, zabranu osvetnih mjera, sigurnu organizaciju rada i povjerljiv postupak.

Protivljenje radnika uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju ne smije biti razlog za nepovoljnije postupanje. Tražite zaštitu i ne potpisujte izjave koje ne razumijete ili nisu točne.

# Digitalni mobing i rad od kuće

Ponašanje preko e-maila, chata, platformi i mobitela može biti jednako ozbiljno kao i ponašanje uživo.




Digitalni tragovi imaju vrijednost kada su sačuvani cjelovito: poruka, datum, pošiljatelj, primatelj i kontekst.

## Rizično ponašanje

- Ponižavajuće poruke u grupi.
- Slanje zadataka u kasnim satima uz prijetnje.
- Isključivanje iz kanala potrebnih za rad.
- Javno etiketiranje i ismijavanje.
- Neželjeni privatni kontakt.

## Kako sačuvati dokaz

- ☑ Napraviti screenshot s datumom i imenom kanala.
- ☑ Izvesti e-mail ili poruku kada je moguće.
- ☑ Zapisati popis sudionika u grupi.
- ☑ Voditi kronologiju izvanradnih poruka.
- ☑ Ne brisati original.

Pravilo opreza: dokaze čuvajte za postupak zaštite, sindikat, pravnika, inspekciju ili sud. Ne objavljujte privatne poruke na društvenim mrežama i ne mijenjajte sadržaj dokaza.

# Mobing je i pitanje zdravlja

Psihosocijalni rizici mogu narušiti mentalno i fizičko zdravlje. Zato se problem ne smije svesti samo na međuljudski odnos.

## Moguće posljedice

- Nesanica, anksioznost i iscrpljenost.
- Smanjena koncentracija i pogreške u radu.
- Bolovanja i povećani rizik ozljeda.
- Gubitak povjerenja i izolacija.




Kada se pojave simptomi stresa, tražite stručnu pomoć i zapišite povezanost s radnim događajima.

## Što učiniti

- ☑ Obratiti se izabranom liječniku ili drugom stručnjaku.
- ☑ Sačuvati medicinsku dokumentaciju.
- ☑ Obavijestiti sindikat ako postoje pritisci zbog bolovanja.
- ☑ Tražiti mjere koje smanjuju rizik i prekidaju izvor štete.

## ZNR veza

Zaštita na radu obuhvaća sigurnost i zdravlje radnika. Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu te za informiranje radnika o rizicima i mjerama. Psihosocijalni rizici trebaju biti dio stvarne prevencije, a ne samo formalnosti.

# Kako sindikat i URSH mogu pomoći

Sindikat može pružiti podršku, savjet, zaštitu interesa i pritisak da sustav kod poslodavca funkcionira.




Sindikalna podrška pomaže da se problem strukturira i da radnik ne ostane sam u postupku.

**1 Savjet prije pritužbe**
Pregled činjenica, dokaza i formulacije zahtjeva.

**2 Podrška u komunikaciji**
Priprema dopisa, sastanka i pisanih očitovanja.

**3 Zaštita od odmazde**
Praćenje premještaja,otkaza, pritisaka i diskriminacije.

**4 Kolektivne mjere**
Pravila postupka, edukacije, pregovori i poboljšanje pravilnika.

**URSH kontakt**
Ulica kralja Držislava 4, 10000 Zagreb. E-mail: ursh@ursh.hr.
Telefon: +385 1 461 77 91.

# Što poslodavac mora organizirati

Prevencija mobinga nije samo reakcija na pritužbu. Poslodavac treba imati jasan, povjerljiv i primjenjiv sustav zaštite.

**1 Pravila**
Pravilnik o radu ,kolektivni ugovor ili drugi interni akt.

**2 Osobe**
Imenovane osobe za pritužbe

**3 Postupak**
Povjerljivo ispitivanje pritužbe i mjere u roku od 8 dana.

**4 Prevencija**
Edukacije, procjena rizika i kultura poštovanja.

**5 Mjere**
Zaustavljanje ponašanja te zaštita žrtve i svjedoka.

## Neprimjereno postupanje

- Ignoriranje pritužbe ili odgađanje bez razloga.
- Otkrivanje identiteta bez potrebe i protivno povjerljivosti.
- Premještaj žrtve bez razgovora i zaštite.
- Kažnjavanje radnika zbog traženja zaštite.
- Svođenje problema na „privatni sukob“ bez ispitivanja činjenica.

# Što mogu učiniti kolege i svjedoci

Svjedoci mogu pomoći bez nepotrebnog izlaganja riziku. Važno je govoriti činjenice, a ne širiti pretpostavke ili glasine.

### Primijetiti

- Ponavljanje obrazaca.
- Izolaciju.
- Javna poniženja.
- Strah od razgovora.

### Zabilježiti

- Datum.
- Mjesto.
- Točne riječi.
- Tko je bio prisutan.

### Podržati

- Biti svjedok.
- Uputiti na sindikat.
- Ne širiti glasine.
- Ne sudjelovati u pritisku.

### Kolektivna odgovornost

Mobing se često održava zato što okolina problem normalizira. Timovi trebaju jasna pravila: ne ismijavati, ne prenositi glasine, ne izolirati kolegu, ne snimati i dijeliti incidente iz zabave, nego zaustaviti postupanje i uputiti na ovlaštene kanale.

# Koje mjere mogu zaustaviti mobing

Mjere moraju biti konkretne, razmjerne i usmjerene na prestanak štetnog postupanja, zaštitu radnika i sprječavanjeponavljanja.

## Odmah

- Prestanak uvredljive komunikacije.
- Razdvajanje osoba kada je potrebno.
- Zabrana osvetnih mjera.
- Siguran kanal za komunikaciju.
- Povjerljivo ispitivanje navoda.
- Pisani trag poduzetih mjera.

## Dugoročno

- ☑ Edukacija rukovoditelja i timova.
- ☑ Promjena organizacije rada.
- ☑ Jasan pravilnik
- ☑ Praćenje ponavljanja incidenata.
- ☑ Uvođenje kulture poštovanja.
- ☑ Odgovornost počinitelja.

## Mjera nije primjerena ako

- Kažnjava osobu koja je prijavila problem.
- Ostavlja počinitelja u istoj poziciji moći bez nadzora.
- Ne rješava uzrok, nego samo premješta žrtvu.
- Nema rok, odgovornu osobu i pisani trag.
- Omogućava nastavak ponižavanja drugim kanalima.

# Brza checklista za radnika i sindikat

Koristite je prije pritužbe, sastanka ili razgovora sa sindikatom.

## Za radnika

- ☑ Napisao/la sam kronologiju događaja.
- ☑ Sačuvani su dokazi.
- ☑ Navedeni su svjedoci.
- ☑ Opisane su posljedice.
- ☑ Znam kome predajem pritužbu.
- ☑ Kontaktirao/la sam sindikat ili osobu od povjerenja.

## Za sindikalnog povjerenika

- ☑ Razlikovane su činjenice i zaključci.
- ☑ Provjeren je rok i postupak.
- ☑ Zatraženi su propisi poslodavca.
- ☑ Predložene su konkretne mjere.
- ☑ Dogovoreno je praćenje osvetnih mjera.
- ☑ Radnik razumije moguće sljedeće korake.

Najbolja pritužba nije najduža, nego najjasnija: događaji, dokazi, posljedice i tražene mjere.

# Checklista za poslodavca i pripremu sastanka

Sustav zaštite mora biti stvaran, poznat radnicima i provjerljiv u praksi.

## Za poslodavca

- ☑ Imenovana je ovlaštena osoba.
- ☑ Radnici znaju kome se obraćaju.
- ☑ Postupak je povjerljiv.
- ☑ Mjere su pisane i provjerljive.
- ☑ Spriječena je odmazda.
- ☑ Provedena je edukacija.

## Prije sastanka

- Ponesite kronologiju i kopije dokaza.
- Zapišite što tražite: prestanak ponašanja, zabranu kontakta, promjenu organizacije ili drugi oblik zaštite.
- Tražite pisani zapisnik ili potvrdu o razgovoru.
- Ne potpisujte izjave koje nisu točne ili koje ne razumijete.

Nakon sastanka zapišite tko je bio prisutan, što je dogovoreno, koji je rok i tko je odgovoran za provedbu mjere.

# Kome se obratiti

Odaberite kanal prema problemu: unutarnja zaštita, sindikalna pomoć, inspekcija, pravobraniteljske institucije ili sudska zaštita.

### URSH

Savjet, sindikalna podrška i zaštita radničkih interesa.

### Osoba za zaštitu dostojanstva

Prva interna adresa za pritužbe kod poslodavca.

### Državni inspektorat

Prijava povrede propisa iz područja rada i zaštite na radu.

### Pučka pravobraniteljica

Informacije i postupanje u slučajevima diskriminacije i prava građana.

### Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova

Kada postoji spolna diskriminacija ili spolno uznemiravanje.

### Liječnik ili stručna pomoć

Kada postoje posljedice po zdravlje ili sigurnost.

Prije sudskog ili inspekcijskog koraka dobro je s pravnikom ili sindikatom provjeriti dokaze, rokove, nadležnost i cilj koji želite postići.

# Sažetak za ispis

Jedna stranica koju možete sačuvati ili podijeliti s radnicima.

## 1. Prepoznaj

- Ponavljanje obrasca.
- Poniženje.
- Izolaciju.
- Prijetnje.
- Posljedice po zdravlje.

## 2. Zabilježi

- Datum i vrijeme.
- Mjesto ili kanal.
- Točan opis.
- Svjedoke.
- Dokaze.

## 3. Zatraži zaštitu

- Povjerenik za zaštitu dostojanstva.
- Poslodavac.
- Sindikat.
- URSH.
- Inspekcija ili sud kada je potrebno.

## 4. Ne radi

- Ne vrijeđaj nazad.
- Ne briši dokaze.
- Ne objavljuj privatno.
- Ne potpisuj nejasno.
- Ne ostaj sam/a.

**Dostojanstvo radnika nije dodatak - ono je uvjet sigurnog rada.**

# Izvori i napomene

Priručnik je informativni materijal URSH-a. Ne zamjenjuje individualni pravni savjet niti procjenu konkretnog slučaja.

**URSH kontakt**
https://www.ursh.hr/kontakt/

**Zakon o radu**
https://www.zakon.hr/z/307/zakon-o-radu

**Zaštita dostojanstva radnika**
https://uznr.mrms.hr/zastita-dostojanstva/

**Zakon o suzbijanju diskriminacije**
https://www.zakon.hr/z/490/zakon-o-suzbijanju-diskriminacije

**Zakon o zaštiti na radu**
https://www.zakon.hr/z/167/zakon-o-zastiti-na-radu

**Državni inspektorat - podnošenje prijava**
https://dirh.gov.hr/podnosenje-prijava/83

**Sektor inspekcije rada**
https://dirh.gov.hr/o-drzavnom-inspektoratu-9/ustrojstvo-77/13-sektor-inspekcije-rada/364

**Pučka pravobraniteljica**
https://www.ombudsman.hr/hr/kako-podnijeti-prituzbu

**Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova**
https://www.prs.hr/

**EU-OSHA - psihosocijalni rizici**
https://osha.europa.eu/hr/themes/psychosocial-risks-and-mental-health

**HZJZ - psihosocijalni rizici**
https://www.hzzzsr.hr/index.php/psihosocijalni-rizici/psihosocijalni-rizici-i-stres-na-radu/

## Fotografije i QR kodovi

Fotografske ilustracije izrađene su i prilagođene za potrebe priručnika. QR kodovi vode na javne izvore i službene stranice.