

PROBLEMATIKA NAKNADE ŠTETE NA RADU I U VEZI S RADOM

Priručnik za polaznike/ice

Izrada obrazovnog materijala:

Mirjana Magud,

Vrhovni sud Republike Hrvatske

Vlasta Horvat Mataić,

Županijski sud u Zagrebu

Zagreb, ožujak 2016.

Copyright 2016.

Pravosudna akademija

Ulica grada Vukovara 49, 10 000 Zagreb, Hrvatska

TEL 00385(0)1 371 4540 FAKS 00385(0)1 371 4549 WEB www.pak.hr

SADRŽAJ

UVOD	7
1. NAKNADA ŠTETE IZ RADNOG ODNOSA PREMA ZAKONU O ZAŠTITI NA RADU IZ 2014.	9
1.1. Općenito.....	9
1.2. Obveze poslodavaca u provođenju zaštite na radu	10
1.3. Odgovornost poslodavca za štetu na radu i u vezi s radom (čl. 111. st. 1. i čl. 25. st. 1. ZZR).....	11
1.4. Odgovornost poslodavca za štetu radniku ili osobi na radu zbog stresa (čl. 25. st. 1. u vezi sa čl. 51. i čl. 69. st. 4., 5., 6. i 8 ZZR).....	14
1.5. Oslobođenje ili umanjenje odgovornosti poslodavca (čl. 25. st. 2. ZZR)	16
1.6. Odgovornost radnika i osobe na radu za štetu poslodavcu (čl. 107. st. 1. ZR)	18
1.7. Regresna odgovornost radnika (čl. 109. ZR)	20
2. OSOBE OVLAŠTENE ZA ZAŠTITU NA RADU	21
2.1. Općenito.....	21
2.1. Odgovornost ovlaštene osobe i njezinog stručnjaka zaštite na radu (čl. 26. u vezi 82. st. 2. ZZR)	24
3. PRIVREMENO ZAPOSŁJAVANJE PUTEM AGENCIJA S POSEBNIM OSVRTOM NA NAKNADU ŠTETE (čl. 51. ZR)	26
3.1. Agencija za privremeno zapošljavanje (čl. 44. – 52. ZR) i nastavak obveze agencije prema ustupljenom radniku (čl. 49 ZR).....	26
3.2. Obveze korisnika (čl. 50 ZR)	27
3.3. Naknada štete (agencijski rad)	27
3.4. Ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika počinio štetu trećoj osobi (čl. 51. st. 1. ZR)	27
3.5. Pretpostavke za regresnu odgovornost ustupljenog radnika.....	28
3.6. Pravo regresa i zastara	28
3.7. Odgovornost za štetu koju ustupljeni radnik počinio korisniku (čl. 51. st. 2. ZR)	28
3.8. Odgovornost za štetu koju ustupljeni radnik pretrpi kod korisnika (čl. 51. st. 3. ZR)	29
3.9. Ustupljeni radnik pretrpio štetu na radu/u vezi s radom kod korisnika.....	30
3.10. Odgovornost agencije/korisnika	30
3.11. Oslobođenje od objektivne odgovornosti	30
3.12. Sudska praksa	31
3.13. Radnikovi srodnici kao oštećenici.....	32
3.14. Oblici i opseg naknade štete	32
3.15. Postupak za određivanje naknade štete i sudska zaštita	32
NOVI INSTITUT RADNOG PRAVA (čl. 10. st.3 – 7. ZR i čl. 18. st.4. i 5. ZR)	33
VAŽNA PITANJA U VEZI S NOVOUVEDENIM INSTITUTOM USTUPANJA RADNIKA U POVEZANO DRUŠTVO	34
Naknada štete.....	34

4. PITANJE NAKNADE I OPĆENITO RESTITUCIJE VEZANO ZA SLUČAJEVE DISKRIMINACIJE I MOBINGA	35
4.1. Antidiskriminacijski propisi.....	35
4.2. Sudska zaštita od diskriminacije.....	35
4.3. Posebne (antidiskriminacijske) tužbe (čl. 17. st. 1. ZSD)	36
4.4. Tužba za utvrđivanje diskriminacije	36
4.5. Tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije	36
4.6. Tužba za naknadu štete	37
4.7. Tužba radi objave presude u medijima	37
4.8. Kumulacija tužbenih zahtjeva	37
4.9. Posljedice diskriminatornog ponašanja.....	38
4.10. Prava žrtve diskriminacije(čl. 11. ZSD).....	38
4.11. Odredbe o načinu popravljavanja imovinske štete (čl. 1085.-1098. ZOO)	38
4.12. Odredbe o načinu popravljavanja neimovinske štete (čl. 1099.-1106. ZOO)	39
4.13. Posebna pravila o teretu dokazivanja (čl. 20. ZSD)	40
4.14. Zlostavljanje i ponižavanje (Mobing).....	40
4.15. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa prorijeđenih mobingom	40
4.16. Naknada štete	41
4.17. Mobing i pravo na prekid rada	42
4.18. Pravo na javnu ispriku?	42
ZAKLJUČAK	44
5. IZVODI IZ RELEVANTNIH ZAKONA	46
5.1. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa (Članak 7.)	46
6. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE.....	46
6.1. Agencija za privremeno zapošljavanje (Članak 44.)	46
6.2. Ugovor o ustupanju radnika (Članak 45.)	47
6.3. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova (Članak 46.).....	48
6.4. Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova (Članak 47.)	49
6.5. Ograničenje vremena ustupanja radnika (Članak 48.).....	49
6.6. Obveze agencije prema ustupljenom radniku (Članak 49.).....	49
6.7. Obveze korisnika (Članak 50.)	50
6.8. Naknada štete (Članak 51.).....	50
7. NAKNADA ŠTETE.....	51
7.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu (Članak 107.)	51
7.2. Unaprijed određeni iznos naknade štete (Članak 108.)	51
7.3. Regresna odgovornost radnika (Članak 109.)	51
7.4. Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete (Članak 110.).....	51
7.5. Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku (Članak 111.)	51
7.6. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa (Članak 133.).....	52
7.7. Zaštita dostojanstva radnika (Članak 134.).....	52

7.8. Teret dokazivanja u radnim sporovima (Članak 135.).....	53
8. ZAKON O OBVEZNIM ODNOSIMA.....	54
8.1. Prava osobnosti (Članak 19.).....	54
9. UGOVOR O DJELU.....	54
9.1. Pojam (Članak 590.).....	54
10. PROUZROČENJE ŠTETE.....	54
10.1. Pretpostavke odgovornosti (Članak 1045.).....	54
10.2. Šteta (Članak 1046.).....	54
10.3. Zahtjev da se ukloni opasnost štete (Članak 1047.).....	55
10.4. Zahtjev da se prestane s povredom prava osobnosti (Članak 1048.).....	55
11. ODGOVORNOST PO OSNOVI KRIVNJE.....	56
11.1. Postojanje krivnje (Članak 1049.).....	56
12. ODGOVORNOST ZA ŠTETU OD OPASNE STVARI ILI OPASNE DJELATNOSTI.....	56
12.1. Predmnjeva uzročnosti (Članak 1063.).....	56
12.2. Tko odgovara za štetu (Članak 1064.).....	56
12.3. Oslobođenje od odgovornosti (Članak 1067.).....	56
13. ZAKON O ZAŠTITI NA RADU.....	57
13.1. Pojašnjenje pojmova (Članak 3.).....	57
13.2. Područje primjene (Članak 4.).....	59
13.3. Članak 11.....	60
13.4. Članak 17.....	60
13.5. Poslovi zaštite na radu (Članak 21.).....	61
14. ODGOVORNOST ZA ŠTETU NA RADU I U VEZI S RADOM.....	63
14.1. Odgovornost poslodavca (Članak 25.).....	63
14.2. Odgovornost ovlaštene osobe i njezinog stručnjaka zaštite na radu (Članak 26.).....	63
15. STRES NA RADU ILI U VEZI S RADOM.....	63
15.1. Obveze poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog na radu ili u vezi s radom (Članak 51.).....	63
15.2. Obveze radnika i njihovih predstavnika (Članak 52.).....	64
16. OBVEZE I PRAVA RADNIKA.....	64
16.1. Obveza osposobljavanja za rad na siguran način (Članak 67.).....	64
16.2. Obveza rada dužnom pažnjom (Članak 68.).....	64
16.3. Obveza suradnje (Članak 69.).....	65
17. OSOBE OVLAŠTENE ZA ZAŠTITU NA RADU.....	66
17.1. Ovlaštenja, obveze i odgovornost (Članak 82.).....	66
18. ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE OPĆE ODREDBE.....	67
18.1. Svrha zakona (Članak 1.).....	67
19. OBLICI DISKRIMINACIJE.....	67
19.1. Izravna i neizravna diskriminacija (Članak 2.).....	67
19.2. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje (Članak 3.).....	67

20. POSTUPAK PRED SUDOM	68
20.1. Zajedničke odredbe (Članak 16.).....	68
20.2. Posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije (Članak 17.)	68
20.3. Nadležnost (Članak 18.).....	69
20.4. Teret dokazivanja (Članak 20.).....	69
21. ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA	70
21.1. Opće odredbe	70
21.2. Definicija pojmova	70
21.3. Sudska zaštita.....	72
LITERATURA	73
PRIMJERI IZ SUDSKE PRAKSE I HIPOTETSKI PRIMJERI	74
CJELINA 1	74
CJELINA 2.....	82
HIPOTETSKI PRIMJERI	83

UVOD

Pravosudna akademija, u skladu s izraženim potrebama za stručnim usavršavanjem pravosudnih dužnosnika i savjetnika, inicirala je razradu teme „Problematika naknade štete, naknada štete na radu i/ili u vezi s radom“.

Ciljana skupina za usavršavanje

Suci općinskih (radnih) sudova i zamjenici općinskih državnih odvjetnika, kao i suci onih županijskih sudova koji imaju nadležnost rješavanja radnih sporova.

Ciljevi usavršavanja

Prikazati odredbe Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu i Zakona o obveznim odnosima glede naknade štete na radu i u vezi s radom koju počinje, odnosno koja je počinjena radniku, poslodavcu „agencijskom“ radniku, ustupljenom radniku u povezano društvo, kao i u slučaju mobinga i diskriminacije te ukazati na nove odredbe Zakona o zaštiti na radu u odnosu na odgovornost za štetu ovlaštene osobe za zaštitu na radu, raspraviti praktične probleme kroz vježbe na primjerima koji se temelje na aktualnoj sudskoj praksi i hipotetskim primjerima i na taj način ukazati na moguća rješenja

Izbor sadržaja obuhvaćenog u materijalu

Materijal je podijeljen u četiri modula (problematika naknade štete) i to:

- iz radnog odnosa prema Zakonu o zaštiti na radu iz 2014.
- odgovornost za naknadu štete osobe ovlaštene kod poslodavca za zaštitu na radu (čl. 26. Zakona o zaštiti na radu) kad je radnik u radnom odnosu kod agencije za privremeno zapošljavanje, a
 - ustupljen je korisniku (čl. 51. Zakona o radu) te „ustupanje radnika u povezano društvo“ (čl. 10. st. 3.-7. Zakona o radu) u vezi kojeg se nije pristupilo posebnom propisivanju materije naknade štete
- pitanje naknade i općenito restitucije vezano za slučajeve diskriminacije i mobinga.

Za potrebe svakog modula dana je teoretska razrada sadržaja modula, PowerPoint prezentacija te praktični primjeri u smislu ostvarenja načela aktivnog učenja. Hipotetski slučajevi ili stvarni predmeti iz sudske prakse prerađeni su ili pripremljeni kao podloga za učenje.

Sudska praksa na koju ukazujemo u pretežitoj mjeri odnosi se na naknadu štete na radu, diskriminaciju i mobing, dok glede novouvedenog instituta radnog prava (ustupanje radnika u povezano društvo) sudske prakse nema.

Mišljenja smo da će polaznicima odluke Vrhovnog suda Republike Hrvatske i pojedinih županijskih sudova (recentna sudska praksa) biti korisne u radu te na određeni način smjernice pri donošenju odluka.

Ovom prilikom ne ukazujemo na bogatu praksu Europskog suda jer takvo što, po našem mišljenju, zahtijevalo bi cjelodnevnu radionicu.

Pregledom osnovne i dodatne literature koja je korištena želimo potaknuti polaznike na dodatni samostalni rad i proširenje znanja dobivenog na radionici.

Na kraju radionice polaznici će ocijeniti stručno usavršavanje.

1. NAKNADA ŠTETE IZ RADNOG ODNOSA PREMA ZAKONU O ZAŠTITI NA RADU IZ 2014.

ZAKON O ZAŠTITI NA RADU („Narodne novine“, broj: 71/14, 118/14, 154/14)

ZAKON O RADU („Narodne novine“, broj 93/14)

1.1. Općenito

Tema ove radionice je, između ostalog, i naknada štete na radu prema Zakonu o zaštiti na radu.

Zakon o zaštiti na radu donesen je 5. lipnja 2014., a objavljen je u „Narodnim novinama“ broj 71/14 od 11. lipnja 2014. s primjenom od 19. lipnja 2014. (dalje: ZZR).

Odredbe ZZR se u sudskoj praksi u postupcima radi naknade štete uglavnom primjenjuju s drugim zakonima i to prvenstveno s odredbama Zakona o radu koji je u „Narodnim novinama“ objavljen u broju 93/14 od 30. srpnja 2014., a primjenjuje se od 7. kolovoza 2014. godine kao i s odredbama Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“, broj: 35/05, .41/08, 125/11 i 78/15) koji se primjenjuje od 1. siječnja 2006. na sve štete koje su nastale nakon stupanja na snagu ovih Zakona. Na štete koje su nastale prije toga, primjenjuju se odredbe Zakona koji su bili na snazi u vrijeme nastanka pojedine štete.

Budući da je ZZR u primjeni nešto manje od tri godine, pretraživanjem internetske baze sudske prakse Vrhovnog suda Republike Hrvatske, nismo uspjele pronaći niti jedan predmet u kojem bi o naknadi štete iz radnog odnosa ili u vezi s radom bilo odlučeno na temelju važećeg ZZR.

S obzirom da novim ZZR nisu izmijenjena osnovana načela odgovornosti poslodavaca i radnika za naknadu štete, relevantna je postojeća sudska praksa, osim u dijelu koji se odnosi na neke nove čimbenike koji mogu dovesti do ozljede na radu ili profesionalnog oboljenja, a tu prije svega treba istaknuti stres u kojem dijelu za sada nema sudske prakse.

ZZR je uveo neke terminološke izmjene koje je nužno usvojiti a dao je i precizne definicije određenih pojmova.

Odredba čl. 3. ZZR sadrži pojmovnik u kojem su definirani važniji pojmovi sa ciljem lakšeg razumijevanja i praktične primjene Zakona, i to : pojam biološke štetnosti, druge osobe, eksplozivne atmosfere, izdvojenog mjesta rada, mjesta rada, napora, nezgode, opasne kemikalije, opasnosti, osobe na radu, ovlaštenika, ovlaštene osobe, ozljede na radu, poslodavca, poslova s posebnim uvjetima rada, povjerenika radnika za zaštitu na radu, prevencije, radilišta, radne opreme, radnog okoliša, radnice koja doji dijete, radnice koja je nedavno rodila, radnika, rizika, specijaliste medicine rada, sredstva rada, stresa, stručnjaka zaštite na radu, štetnosti, trudne radnice i zaštite na radu.

S obzirom da je tema ove radionice je naknada štete prema ZZR, prije svega potrebno je definirati pojam zaštite na radu. Definicija je sadržana u odredbi čl. 3. st. 1. t. 31. ZZR prema kojoj je zaštita na radu sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu i u vezi s radom.

Područje primjene ZZR određeno na način da se njegove odredbe primjenjuju na sve djelatnosti u kojima radnici obavljaju djelatnost, osim na poslove u oružanim snagama Republike Hrvatske, policijske poslove, poslove zaštite i spašavanja. Odredbe ZZR ne primjenjuju se ni na vatrogasce i pirotehničare kao niti na poslove kućne posluge, a Zakonom nisu obuhvaćene niti samozaposlene osobe.

1.2. Obveze poslodavaca u provođenju zaštite na radu

ZZR propisuje odgovornost poslodavca za organiziranje i provedbu zaštite na radu radnika, osoba na radu i drugih osoba, u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim procesima, neovisno o tome kako je to odlučio provoditi pri čemu nisu od utjecaja obveze radnika u području zaštite na radu (čl. 17. ZZR).

Propisana je obveza poslodavcu da pri utvrđivanju radnih postupaka prati promjene i primjenjuje napredak u području tehnike, tehnologije, medicine rada, ergonomije i drugih znanstvenih i stručnih područja. Ujedno je prošireno područje koje mora biti procjenjivano, a odnosi se na utjecaje jednodimenzionalnosti rada, statodinamičkog opterećenja, rada s nametnutim ritmom, rada po učinku i na vrijeme i mentalnog opterećenja.

Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika na radu, o obaveštavanju i osposobljavanju radnika i osoba na radu te organizaciji rada i osiguravanju potrebnih sredstava. Pri organiziranju i provođenju zaštite na radu, poslodavac mora uzimati u obzir prirodu posla i prilagoditi zaštitu na radu promjenjivim okolnostima radi poboljšanja postojećeg stanja.

Obveza osposobljavanja radnika za rad na siguran način propisana je odredbama čl.27.-30. ZZR prema kojima je poslodavac obvezan svaku osobu na radu osposobiti za rad na siguran način za poslove koje obavlja, u skladu s pravilnikom kojeg donosi ministar nadležan za rad, a radniku i osobi na radu koja nije osposobljena za takav rad, ne smije dozvoliti samostalan rad, bez neposrednog nadzora radnika osposobljenog za rad na siguran način.

Osim toga poslodavac će osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka provesti na način da radnika obavijesti o svim činjenicama i okolnostima koje utječu ili bi mogle utjecati na sigurnost i zdravlje radnika (o organizaciji rada, rizicima i načinu izvođenja radnih postupaka i sl.), da radniku objasni i da radnika osposobi za praktičnu primjenu mjera zaštite na radu koje je dužan primjenjivati tijekom rada u skladu s procjenom rizika kojima je izložen na radu i u vezi s radom.

U odnosu na poslove s posebnim uvjetima rada propisana je obveza poslodavca prema kojoj ne smije ugovoriti poslove s posebnim uvjetima rada s

osobom, odnosno ne smije dopustiti obavljanje tih poslova radniku odnosno osobi na radu ukoliko ta osoba ne udovoljava ili više ne udovoljava posebnim uvjetima za njihovo obavljanje.

ZZR sadrži odredbe u vezi s posebno osjetljivom skupinom radnika, pa je tako propisana posebna zaštita na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i koje doje kao i posebna zaštita na radu radnika kojima je utvrđena smanjena i preostala radna sposobnost ili su izloženi neposrednom riziku od smanjenja radne sposobnosti (čl. 37.-40. ZZR), te dodatna zaštita maloljetnika.

Rizik je definiran kao umnožak vjerojatnosti nastanka opasnog ili štetnog događaja i štetnosti toga događaja, odnosno njegove posljedice.

Obveze poslodavca u vezi sa sredstvima rada, osobnom zaštitnom opremom i mjestima rada i nadzorni uređaji kao sredstva zaštite na radu, u vezi s tehnologijom rada i radnim procesima, radnim okolišem propisane su u odredbama čl. 41., 42., 43., 44. i 45. ZZR.

Kao novina na koju je potrebno posebno ukazati propisana je u odredbi čl. 51. ZZR kojom je propisana je obveza poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog radom ili u vezi s radom.

Obveze poslodavca u vezi sa sigurnosnim znakovima, pisanim obavijestima i uputama te zaštita nepušača na radu sadržane su u odredbama čl. 53. i 57. ZZR. te u vezi sa zaštitom od požara, evakuacijom i spašavanjem (čl. 55. ZZR).

Poslodavac je dužan poduzeti potrebne mjera zaštite od požara, eksplozija i mjera za spašavanje radnika i drugih osoba (čl. 55. ZZR), te obveze poslodavca u vezi s pružanjem prve pomoći (čl. 56. ZZR) te obveza provođenja zdravstvene zaštite na radu (čl. 63. ZZR).

Postupanje poslodavca protivno navedenim propisanim obvezama a koje su imale za posljedicu ozljedu radnika ili osobe na radu na radu kod poslodavca ili njihovo profesionalno oboljenje dovode do odgovornosti poslodavca za štetu radniku ili osobi na radu.

1.3. Odgovornost poslodavca za štetu na radu i u vezi s radom (čl. 111. st. 1. i čl. 25. st. 1. ZZR)

Člankom 111. st. 1. ZR propisano je ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Prema odredbi članka 25. st. 1. Zakona o zaštiti na radu ozljeda na radu i profesionalnu bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti.

Polazeći od navedene odredbe čl. 111. st. 1. ZR potrebno je zaključiti da je to samo općenita odredba prema kojoj je poslodavac odgovoran za štetu radniku nastalu na radu i u vezi s radom uz primjenu općih odredbi obveznoga prava.

Preciznije definiranje načela odgovornosti poslodavca sadržano je u odredbi čl. 25. st. 1. ZZR prema kojoj je u odnosu na odgovornost poslodavca zadržano je načelo objektivne odgovornosti za štetu jednako kako je to bilo propisano i ranijim Zakonom o zaštiti na radu broj („Narodne novine“, broj: 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08, 75/09 i 143/12). Načelo objektivne odgovornosti poslodavca za štetu radniku sadržano je i u Direktivi 89/391/EEZ koja je implementirana u ZZR.

Kako bi se na pravilan način primijenila odredba čl. 25. st. 1. ZZR potrebno je prvenstveno definirati pojmove ozljede na radu, poslodavca, radnika, osobe na radu, poslovnog prostora (mjesto rada i drugi prostor).

Prema čl. 3. st. 1. t. 13. ZZR ozljeda na radu je ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno drugi prostor koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad.

Profesionalna bolest definirana je kao bolest izazvana dužim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima.

U postupcima naknade štete koji se vode na temelju odredbi ZZR potrebno je obratiti pažnju na pravilnu upotrebu zakonskih pojmova. Naime, u tužbama a i u obrazloženjima sudskih odluka često nalazimo da je radnik doživio nezgodu na radu.

Važeći ZZR definira nezgodu na radu kao neočekivani i neželjeni događaj na radu ili u vezi s radom koji nije uzrokovao ozljeđivanje radnika, ali bi ga pri minimalno izmijenjenim subjektivnim, odnosno objektivnim okolnostima, u ponovljenom slučaju mogao uzrokovati.(čl. 3. st. 1. t. 7. ZZR).

Dakle, valja naglasiti da nezgoda u smislu ZZR nije ni u kakvoj vezi s ozljedom na radu i štetnim događajem, pa se ovim pojmom prilikom odlučivanja u postupcima za naknadu štete primjenom važećeg ZZR ne može označavati štetni događaj.

Stoga je potrebno koristiti termine iz ZZR prema kojima je radnik u štetnom događaju pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti.

Poslodavac je fizička ili pravna osoba za koju radnik, odnosno osoba na radu obavlja poslove.

Tko se prema ZZR smatra radnikom propisano je u čl. 3. t. 23. ZZR prema kojoj je radnik svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca.

Osim radnika odredbe ZZR o naknadi štete primjenjuju se i na osobu na radu. Osoba na radu, prema ZZR, je fizička osoba koja nije u radnom odnosu kod tog poslodavca, ali za njega obavlja određene aktivnosti, odnosno poslove kao npr. osoba na stručnom osposobljavanju za rad; osoba na sezonskom radu za obavljanje privremenih, odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi; osoba koja radi na određenim poslovima u skladu s posebnim propisom; redoviti student i redoviti učenik srednjoškolske ustanove na radu u skladu s posebnim propisom; osoba koja radi kao volonter, naučnik, student i učenik na praksi, osoba koja radi u vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere i slično.

Prema tome pravo na naknadu štete prema navedenoj odredbi čl. 25. st. ZZR imao bi radnik kao i osobe na radu kod poslodavca.

Kako bi se moglo sa sigurnošću utvrditi je li radnik pretrpio ozljedu na radu ili obolio o profesionalne bolesti, potrebno je definirati poslovni.

Prema odredbama ZZR poslovnim prostorom smatra se mjesto rada i drugi prostor.

Mjesto rada je svako mjesto na kojemu radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor, odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom. Drugi prostor u smislu Zakona o zaštiti na radu bilo bi izdvojeno mjesto rada i radilište.

Izdvojeno mjesto rada je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca.

Radilište je privremeno ili pokretno mjesto rada, kao što je gradilište, šumarsko radilište, mjesto gradnje broda te mjesta na kojima se obavljaju privremeni radovi na održavanju, rušenju i popravcima, poljoprivredni radovi i radovi na istraživanju i iskorištavanju mineralnih sirovina.

Dakle, kada radnik u obavljanju poslova za poslodavca u prostoru označenom kao mjesto rada. izdvojeno mjesto rada ili radilište, pretrpi ozljedu ili oboli od profesionalne bolesti, smatra se da ozljeda ili profesionalna bolest potječu od rada. U tom slučaju poslodavac je dužan radniku kao i osobi na radu koja za poslodavca obavlja poslove naknaditi štetu na temelju odredbe čl. 111. st. 1.ZR i čl. 25. st. 1. ZZR.

Budući da je odredbama Zakona o radu propisano da se na odgovornost poslodavca primjenjuju se opći propisi obveznoga prava, odgovornost za štetu moguće je prosuđivati prema Zakonu o obveznim odnosima i to čl. 19. ZOO prema kojoj je svatko dužan suzdržati se od postupka kojim se drugome može uzrokovati šteta, a nesuzdržavanje povlači za sobom dužnost popravka štete.

U oblike popravljavanja štete ubrajamo naturalnu restituciju, naknadu štete i davanje satisfakcije. Naturalna restitucija podrazumijeva uspostavu prijašnjeg stanja,

odnosno vraćanje upravo iste stvari. Naknada štete može se sastojati i u davanju novčanog ekvivalenta štete, a do nje dolazi uvijek kad naturalna restitucija nije moguća, (imovinska šteta čl. 1085. ZOO).

Naprotiv, neimovinske štete „popravljaju“ i davanjem određenog iznosa novca kao pravične novčane naknade. U slučaju kada je uzrok štete na radu ili u vezi s radom opasna stvar ili opasna djelatnost odgovornost za štetu poslodavca ocjenjuje se prema odredbama čl. 1045. st. 3. i 4. ZOO u vezi sa čl. 1063. i čl. 1064. ZOO.

Za štetu od stvari ili djelatnosti od kojih potječe povećana opasnost štete za okolinu odgovara se bez obzira na krivnju, kao i u drugim slučajevima predviđenim zakonom s tim da se prema predmnjevi uzročnosti iz čl. 1063. ZOO za štetu nastalu u vezi s opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću smatra da potječe od te stvari, odnosno djelatnosti, osim ako se ne dokaže da one nisu uzrok štete. Za štetu od opasne stvari prema odredbi čl. 1064. ZOO odgovara njezin vlasnik, a za štetu od opasne djelatnosti odgovara osoba koja se njome bavi.

Stoga, ako je ozljeda na radu posljedica rada s opasnom stvari ili je radnik ozljedu pretrpio obavljajući opasnu djelatnost, na odgovornost poslodavca primjenjuju se u tom slučaju i odredbe čl. 111. st. 1. u vezi sa čl. 1043.st. 3. i 4. u vezi sa čl. 1063. i čl. 1064. ZOO.

1.4. Odgovornost poslodavca za štetu radniku ili osobi na radu zbog stresa (čl. 25. st. 1. u vezi sa čl. 51. i čl. 69. st. 4., 5., 6. i 8 ZZR)

Prema odredbi čl. 3. st. 1. t. 27. ZZR stres na radu su zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika.

ZZR uvodi stres kao čimbenika mogućeg nastanka ozljede na radu ili kao mogući uzrok profesionalnog oboljenja, pa nalaže poslodavcu obvezu procjene rizika od stresa i provođenje prevencije stresa na radu ili u vezi s radom (čl. 51. st. 1. i 2. ZZR).

Prema toj odredbi poslodavac je obvezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom, koji uzrokuju čimbenici kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi. Osim toga dužan je poduzeti konkretne mjere i uz uključivanje i suradnju svih sudionika u procesu rada, čime bi se povećala radna učinkovitost radnika i poboljšalo njihovo zdravstveno stanje.

Poslodavac je dužan poduzeti mjere prevencije koje se odnose na organizaciju rada i radne postupke (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.), zatim na radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr).

Poslodavac je dužan poduzeti mjere prevencije s obzirom na komunikaciju a radnikom koja se odnosi na neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za

očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl., te na subjektivne čimbenike kao što su emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i drugo. U odnosu na dužnost sprečavanja nastanka stresa prema odredbi čl. 52. ZZR radnici imaju obvezu postupati u skladu s uputama poslodavca za sprečavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u vezi s radom.

Osim toga radnici i njihovi predstavnici imaju obvezu surađivati s poslodavcem radi sprečavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom. Navedene obveze odnose se i na radnike koji u skladu s općim propisima o radu, kao rukovodeći radnici ili članovi obitelji poslodavca fizičke osobe, ostvaruju pravo samostalno odlučivati o svojem radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

ZZR propisuje da radnik u slučaju kada ocijeni da mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, da ima pravo odbiti raditi i može napustiti radno mjesto (čl. 69. st. 4.). Prema tome, ne samo u slučaju kada radniku prijete opasnost od fizičkog ozljeđivanja, i u slučaju stresa kada radnik ocijeni da je izložen takvom stresu zbog kojega mu prijete opasnost za zdravlje, a u krajnjem slučaju i za život, ima pravo prekinuti rad dok poslodavac ne ukloni uzroke stresa.

Za vrijeme dok se koristi tim pravom radnik ima pravo na plaću i na sva prava iz radnog odnosa za vrijeme prekida (čl. 69. st. 8. ZZR). Osim toga radniku pripada i pravo na naknadu štete na temelju čl. 111. st. 1. ZR u vezi s čl. 25. st.1. ZZR. Ovim pravom radnik se može koristiti sve dok mu poslodavac ne osigura takvo mjesto rada da više ne postoji uočeni rizik.

Zbog postupanja prema odredbi čl. 69. st. 4. ZZR radnik ne može trpjeti štetne posljedice kao što su npr. umanjenje plaće, otkaz, naknada štete ali samo pod uvjetom da je obavijestio poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu da je postupio prema čl. 69. st.4. ZZR. Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada u takvim okolnostima, a postupanje poslodavca protivno navedenoj odredbi predstavljalo bi temelj za odštetnu odgovornost pod uvjetom da je zbog toga radnik zadobio ozljedu na radu ili profesionalno oboljenje.

Prema tome u situaciji kad je radnik uslijed stresa pretrpio ozljedu na radu ili profesionalno obolio ima pravo na naknadu štete.

Potrebno je napomenuti da često srećemo u predmetima da vještak utvrđuje da je radnik uslijed stresa na radnom mjestu obolio. Vještak bi se trebao samo očitovati je li radnik uslijed stresa obolio. Ostale okolnosti koje se odnose na to je li stres posljedica čimbenika kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi utvrđuje sud.

Odštetna odgovornost u navedenim slučajevima temeljila bi se na odredbama čl. 111. st. 1. ZR i čl. 25. st. 1. ZZR.

Poslodavac može dokazivati činjenice iz čl. 25. st. 2. ZZR da su uzrok stresa događaji i okolnosti izvan radnog procesa, zatim da se npr. u komunikaciji s radnikom radilo o uobičajenom načinu rukovođenja, a da je tužitelj izuzetno osjetljiva osoba,

odnosno da na pritisak ne reagira kao svaki prosječni radnik. odnosno poslodavac može dokazivati da je radnik postupao protivno odredbi čl. 52. ZZR i da je na taj u cijelosti ili djelomično odgovoran za štetu koju je pretrpio uslijed stresa

Postavlja se pitanje odgovornosti radnika za štetu poslodavcu ako bi se ovim pravom iz čl. 69. st. 4. ZZR koristio u situaciji kada nije postojao stvarni rizik niti opasnost za njegovo zdravlje ili zdravlje ostalih radnika. Smatramo da bi poslodavac bi u tom slučaju trebao dokazati da je zbog prekida rada pretrpio štetu kao i da je radnik postupao namjerno ili s krajnjom nepažnjom a o njegovom zahtjevu trebalo bi odlučiti na temelju odredbi čl. 107. ZR.

U odnosu na teret dokaza, radnik će u parnicama radi naknade štete zbog stresa uzrokovanog mobingom koja se temelji na odredbi čl. 111. st. 1. i čl. 25. st. 1. ZZR biti u povoljnijoj situaciji od radnika koji je zahtjev za naknadu štete zbog mobinga na radnom mjestu podnio na temelju odredbi ZOO. Naime, prema čl. 25. st. 1. ZZR odgovornost poslodavca je presumirana, dok je u parnicama koje se temelje na odredbama ZOO teret dokaza na tužitelju,.

1.5. Oslobođenje ili umanjeње odgovornosti poslodavca (čl. 25. st. 2. ZZR)

Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili je štetu uzrokovala treća osoba, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu (čl. 25. st. 2. ZZR).

Navedenom odredbom zadržana je mogućnost, kako je to bilo propisano i ranijim Zakonom o zaštiti na radu, da se poslodavac može osloboditi odgovornosti u cijelosti ili djelomično za štetu radniku ili da se njegova odgovornost umanji.

Budući da se odgovornost poslodavca presumira, poslodavac se, dakle, može osloboditi od odgovornosti ako dokaže da je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe.

Uz navedeno poslodavac mora dokazati i kumulativni uvjet za oslobođenje od odgovornosti da na te okolnosti nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu. Dakle, teret dokaza da su ispunjene pretpostavke za oslobođenje ili umanjeње odgovornosti na temelju odredbe čl. 25. st. 2. ZZR je na poslodavcu.

Kako bi se na pravilan način mogla primijeniti navedena odredba potrebno je definirati pojam više sile.

Viša sila, u smislu navedene odredbe, je događaj koji se nije mogao predvidjeti i na kojega poslodavac objektivno nije mogao utjecati (događaj mora biti neočekivan, izvanredan, nepredvidiv), npr. ratno stanje, štrajk, elementarne nepogode i sl. U slučaju da poslodavac dokaže da je šteta nastala uslijed takve više sile, bile bi ispunjene pretpostavke za isključenje njegove odgovornost za štetu.

U odnosu na isključenje i umanjeње odgovornosti poslodavca zbog namjere ili krajnje nepažnje radnika, poslodavac prvenstveno treba dokazati da radnik nije postupao u skladu s odredbama ZZR kojima su propisane obveze radnika u području zaštite na radu. Odredbama ZZR propisano je da je radnik prije početka rada kod poslodavca obvezan osposobiti se za rad na siguran način, a poslodavac ga je dužan uputiti na osposobljavanje te je dužan snositi troškove osposobljavanja.

Tijekom rada radnik mora povjereni posao obavljati s dužnom pažnjom, te odgovorno postupati u slučaju nastanka opasnosti za njegovo zdravlje i sigurnost te za zdravlje i sigurnost drugih radnika i drugih osoba. Radnik je dužan postupati u obavljanju posla na način propisan odredbama ovog Zakona te surađivati sa svim sudionicima u provođenju zaštite na radu.

Opasnost u smislu čl. 3. t. 9. ZZR su svi uvjeti na radu ili u vezi s radom, koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje radnika.

Prema tome, poslodavac može biti oslobođen od odgovornosti za štetu radniku ako dokaže da je radnik postupao protivno navedenim odredbama ZZR i to namjerno ili zbog krajnje nepažnje. Namjera je oblik krivnje koji se određuje subjektivno i postoji kad je radnik svjestan da će svojom radnjom ili propuštanjem izazvati štetu odnosno kad radnik želi i uzrok i posljedicu.

Krajnja nepažnja postoji kad se radnik ponaša onako kako se ne bi ponašao prosječno pažljiv radnik.

I konačno, poslodavac se može osloboditi odgovornosti za štetu i ako dokaže da je štetu uzrokovala treća osoba. ZZR u odredbi čl. 3. st. 1. t. 2. definira „drugu osobu“ a to je osoba koja se po bilo kojoj osnovi rada nalazi na mjestu rada (poslovni suradnik, davatelj usluga i dr.). Nasuprot tome treće osobe bile bi one osobe koje nisu ni u kakvoj vezi s obavljanjem samog procesa rada. Prema tome, ako poslodavac u postupku dokaže bilo koju od navedenih pretpostavki, njegova odgovornost za štetu može se umanjiti ili može biti u cijelosti oslobođen od odgovornosti.

U slučaju da je uzrok šteti opasna stvar ili opasna djelatnosti, poslodavac se može osloboditi od odgovornosti ako dokaže da je šteta radniku nastala zbog okolnosti propisanih odredbom čl. 1067. st. 1., 2. i 3. ZOO ako dokaže da šteta potječe od nekog nepredvidivog uzroka koji se nalazio izvan stvari, a koji se nije mogao spriječiti, izbjeći ili otkloniti, ako dokaže da je šteta nastala isključivo radnjom oštećenika ili treće osobe, koju on nije mogao predvidjeti i čije posljedice nije mogao ni izbjeći, ni otkloniti ili ako je oštećenik djelomično pridonio nastanku štete.

Polazeći dakle od navedenih odredbi Zakona o radu, Zakona o zaštiti na radu i Zakona o obveznim odnosima, u slučaju ako je pretrpio štetu zbog ozljede na radu ili ako je obolio od profesionalne bolesti, radnik kao i osoba na radu može ostvariti pravo na naknadu svih oblika štete.

Što se smatra štetom propisano je u odredbi čl. 1046. ZOO. Prema toj odredbi šteta je umanjeње nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta). Teret dokaza za

primjenu navedene odredbe čl. 1046. ZOO je na oštećenoj osobi koja mora dokazati opseg i visinu štete.

1.6. Odgovornost radnika i osobe na radu za štetu poslodavcu (čl. 107. st. 1. ZR)

Čl. 107. st. 1. ZR propisano je da radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Odredbama ZZR nije, kao što je to u odnosu na odgovornost poslodavca, propisana odgovornost radnika, odnosno osobe na radu za štetu koju uzrokuje poslodavcu ukoliko ne postupi sukladno odredbama 67., 68. i 69. st. 1. i 3. ZZR kojima se propisane obveze radnika u području zaštite na radu. Stoga je na odgovornost radnika za štetu potrebno primijeniti odredbu čl. 107. ZR.

Osim što se prema odredbi čl. 67. ZZR radnik dužan osposobiti za rad na siguran način, dužan je prema odredbi čl. 68. ZZR obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu

Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika i to na način propisan čl. 68. st. 2. t. 1.-8. ZZR.

Radnik je dužan: 1) prije početka rada pregledati mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijestiti poslodavca ili njegovog ovlaštenika; 2) pravilno koristiti sredstva rada; 3) pravilno koristiti propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto; 4) pravilno koristiti i samovoljno ne isključivati, ne vršiti preinake i ne uklanjati zaštite na sredstvima rada; 5) odmah obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu; 6) posao obavljati u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca; 7) prije odlaska s mjesta rada ostaviti sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada; 8) surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

Osim toga, rad s dužnom pažnjom podrazumijeva i obvezu radnika obavješćivati poslodavca i sve sudionike u zaštiti na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, zatim o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu.

Raditi s dužnom pažnjom znači i to da radnik mora postupati i prema pisanim uputama poslodavca te prema pravilima struke.

Prijašnji Zakon o zaštiti na radu koristio je termin „ dužna pozornost“. Ovom odredbom uvođenjem pojma „dužna pažnja“ ZZR terminološki je usklađen sa Zakonom o obveznim odnosima.

Osim rada s dužnom pažnjom, radnik ima obvezu postupati i sukladno odredbi čl. 69. st. 1. i 3. ZZR. Radnik u ispunjenju obveza iz te zakonske odredbe obavezan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu.

Osim toga radnik mora odmah izvijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika za zaštitu na radu o svakoj činjenici za koju smatra da predstavlja neposredni rizik za sigurnost i zdravlje, kao i o svakom drugom nedostatku u sustavu zaštite na radu. Potrebno je dakle zaključiti, da se poslodavac dokazivanjem činjenica koje se odnose na postupanje radnika protivno navedenim odredbama ZZR može osloboditi ili njegova odgovornost može biti umanjena. Međutim na istim činjenicama poslodavac može temeljiti i svoj zahtjev za naknadu štete koju mu je radnik postupanjem protivno tim odredbama ZZR uzrokovao.

Kako je uvodno rečeno odgovornost radnika za štetu poslodavcu propisana je odredbom čl. 107. ZR pa će radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, biti dužan tu štetu naknaditi. Ova odredba znači da radnik za štetu poslodavcu odgovara po načelu krivnje.

Prema odredbi čl. 1045. st. 1. ZOO tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje (predmnijeva se obična nepažnja st. 2.). Dakle, da bi radnik odgovarao za štetu poslodavcu, šteta mora nastati krivnjom radnika uz uvjet da se stupanj te krivnje može označiti kao namjera ili krajnja nepažnja kako to propisuje odredba čl. 107. ZR i odredba čl. 1049. ZOO, jer radnik ne odgovara za običnu nepažnju

Isto tako, a kako je naprijed već navedeno namjera je oblik krivnje koji se određuje subjektivno i postoji kad je radnik svjestan da će svojom radnjom ili propuštanjem izazvati štetu odnosno kad radnik želi i uzrok i posljedicu, krajnja nepažnja postoji kad se radnik ponaša onako kako se ne bi ponašao prosječno pažljiv radnik. Za razliku od krajnje nepažnje radnik ne odgovara za običnu nepažnju koja postoji kad radnik nije primijenio pažnju dobrog stručnjaka.

S obzirom da se za razliku od presumirane odgovornosti, odgovornost po načelu krivnje mora dokazati, osoba koja tvrdi da je štetu pretrpjela, mora to i dokazati.

U slučaju spora u kojem poslodavac zahtjeva naknadu štete od radnika, poslodavac je dužan dokazati da je šteta prouzročena na radu, odnosno u vezi s

radom, zatim pravno odgovarajuću uzročnu vezu između činjenice radnopravnog položaja radnika kad poslodavca, njegovog postupanja (ili propuštanja postupanja) i nastale štete te krivnju u stupnju namjere ili krajnje nepažnje.

Potrebno je skrenuti pažnju i na odredbu čl. 107. st. 2. ZR prema kojoj ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Međutim, ako nije moguće utvrditi koji dio štete je uzrokovao pojedini radnik, zakonom je ustanovljena presumpcija prema kojoj se smatra da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Propisana je solidarna odgovornost radnika u slučaju kad je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, tada oni za štetu odgovaraju solidarno (čl. 107. st. 4. ZR).

U odnosu na visinu štete ZR u čl. 108. st. 1. i 2. dopušta mogućnost određivanja naknade štete za određene štetne radnje unaprijed sa svrhom smanjenja troškova vezanih za utvrđivanje visine štete ali pod uvjetom da je takva mogućnost predviđena pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Međutim, ako je šteta uzrokovana unaprijed predviđenom štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Ipak, ako se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ugovore uvjeti, može se smanjiti odgovornost radnika ili ga se može u potpunosti osloboditi od dužnosti da poslodavcu naknadi štetu.

1.7. Regresna odgovornost radnika (čl. 109. ZR)

Čl. 109. ZR propisano je da je radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Navedenom odredbom uređena je regresna odgovornost radnika poslodavcu za štetu koju je radnik uzrokovao trećoj osobi. Zakon i u odnosu na regresnu odgovornost radnika zadržava kriterije za odgovornost koji vrijede za naknadu štete poslodavcu, a to je da radnik štetu trećoj osobi počinio namjerno ili zbog krajnje nepažnje.

Daljnji uvjet za regres je da je poslodavac naknadio štetu trećoj osobi. U regresnoj parnici, radnik je ovlašten iznositi sve prigovore koji se odnose na njegovu odgovornost ili na umanjenje njegove odgovornosti za štetni događaj, kao i ostale prigovore vezane za osnovanost zahtjeva treće osobe kojoj je poslodavac naknadio štetu (npr. zastara, opseg i visina štete).

Međutim, ako radnik stupi u parnicu koja se vodi između treće osobe i poslodavca u svojstvu umješaka na strani poslodavca. U takvoj parnici umješak može poduzimati sve radnje i iznositi prigovore kao i stranka kojoj se pridružio ako nisu u suprotnosti s njezinim interesima (čl. 208. ZPP).

U tom slučaju dolazi do intervencijskog efekta zbog kojega gubi pravo u regresnoj parnici koju pokrene poslodavac protiv njega, iznositi iste prigovore o kojima je raspravljeno i odlučeno u parnici u koju je miješao.

2. OSOBE OVLAŠTENE ZA ZAŠTITU NA RADU

ZAKON O ZAŠTITI NA RADU („Narodne novine“, broj: 71/14, 118/14, 154/14)

ZAKON O OBVEZNIM ODNOSIMA („Narodne novine“, broj: 35/05, .41/08, 125/11 i 78/15).

2.1. Općenito

Pojam: Ovlaštena osoba je pravna ili fizička osoba koju je ministarstvo nadležno za rad ovlastilo za obavljanje poslova zaštite na radu (čl. 3. st. 1. t. 12. ZZR).

U Glavi VII ZZR sadržane u djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu. To su projektiranje i izvođenje radova, obrazovanje i osposobljavanje iz zaštite na radu, medicina rada, osobe ovlaštene za zaštitu na radu i Zavod za unapređivanje zaštite na radu.

Poslove zaštite na radu provodi poslodavac. Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještavanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima. Poslodavac je obvezan provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu mora osigurati radnicima najveću moguću razinu zaštite na radu.

Poslodavac je na temelju odredbe čl. 19. st. 1. ZZR. odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu radnika u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima.

Poslodavac može pod uvjetima propisanom ZZR sam obavljati poslove zaštite na radu ali može radi provođenja zaštite na radu zaposliti jednog ili više stručnjaka zaštite na radu, a može poslove zaštite na radu povjeriti ovlaštenoj osobi.

Međutim, i pored toga što je prenio obavljanje poslova zaštite na radu na ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili na ovlaštenu osobu, to ne utječe na njegovu odgovornost. Dakle, osim poslodavca, poslove zaštite na radu obavljaju ovlaštenik poslodavca, ovlaštena osoba i povjerenik radnika za zaštitu na radu.

Kako bi se razumjela razlika između ovlaštene osobe i ostalih osoba koje obavljaju poslove zaštite na radu, definicije tih pojmova sadrži odredba čl. 3. ZZR. Stručnjak zaštite na radu je radnik kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova (čl. 3. st. 1. t. 28. ZZR).

Međutim prema odredbi čl. 23. ZZR poslodavac može provođenje zaštite na radu prenijeti u pisanom obliku na svojeg ovlaštenika u okviru njegovog djelokruga rada, a poslovi ovlaštenika propisani su odredbom čl. 24. ZZR: Prema odredbi čl. 3.

st. 1. t. 11. ZZR ovlaštenik je radnik kojemu je poslodavac, neovisno o drugim ugovorenim poslovima, dao ovlaštenja za provedbu zaštite na radu.

Osoba koja zastupa interese radnika na području zaštite na radu je povjerenik radnika za zaštitu na radu.

Prema odredbi čl. 3. st. t. 16. ZZR povjerenik radnika za zaštitu na radu je radnik koji je u skladu s ovim Zakonom izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu. Povjerenika radnika između sebe biraju radnici na način propisan odredbama ZZR.

Tema ove cjeline je odgovornost ovlaštene osobe. Ovlaštenja, obveze i odgovornost ovlaštene osobe propisane su odredbom čl. 82. ZZR Poslove zaštite na radu kod poslodavca obavljaju mogu obavljati ovlaštene osobe (čl. 82. st. 1. ZZR). Pravna ili fizička osoba mogu biti ovlaštene za izradu procjene rizika, osposobljavanje za rad na siguran način, ispitivanje sredstava rada, ispitivanja u radnom okolišu te obavljanje poslova zaštite na radu u skladu sa stavkom 7. članka 82. ZZR. Ovlaštenje ali i opseg toga ovlaštenja određuje u prvostupanjskom upravnom postupku rješenjem Zavod za unapređivanje zaštite na radu.

Ovlaštenje se može dati za obavljanje pojedinog ili više poslova zaštite na radu. Kada ovlaštena osoba ima ovlaštenje za ispitivanje sredstava rada, odnosno radnog okoliša, ona je ovlaštena o tome izdavati odgovarajuće isprave kojima tada poslodavac dokazuje da su sredstva rada i radni okoliš ispitani i da su ispravni, odnosno da zadovoljavaju uvjete propisane ZZR i odgovarajućim pravilnicima.

Ako ovlaštena osoba obavlja poslove zaštite na radu suprotno odredbama ovoga Zakona i drugih pravila zaštite na radu, ovlaštenoj fizičkoj osobi, ovlaštenoj pravnoj osobi i odgovornoj osobi u ovlaštenoj pravnoj osobi oduzet će se ovlaštenja u skladu s propisom iz stavka 7. ovoga članka (čl. 82. st. 6.). Odluku o oduzimanju ovlaštenja u prvostupanjskom postupku donosi Zavod za unapređivanje zaštite na radu.

Ministar pravilnikom propisuje uvjete pod kojima poslodavac za svoje potrebe i osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti ovlaštene za obavljanje poslova iz stavaka 3. i 5. ovoga članka, postupak izdavanja, oduzimanja i prestanak ovlaštenja, stručni nadzor nad obavljanjem poslova za koje su ovlaštene, postupak izdavanja isprava o provedenim ispitivanjima i osposobljavanju, obveze i način evidentiranja izdanih i oduzetih ovlaštenja (čl. 82. st. 7. ZZR).

Poslovi zaštite na radu obuhvaćaju stručnu pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu, sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije, sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovih ovlaštenika da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisanih

prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca suradnja s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, sa zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zavodom za unapređivanje zaštite na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način, osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju, djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca, suradnja s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija i sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca.

ZZR nalaže poslodavcu sklopiti ugovor o radu s jednim ili više stručnjaka zaštite na radu radi obavljanja poslova zaštite na radu, odnosno, pod uvjetima iz ZZR više poslodavac može sklopiti ugovore o radu radi obavljanja poslova zaštite na radu s jednim stručnjakom za zaštitu na radu.

Sklopanje ugovora s ovlaštenom osobom za obavljanje svih poslova za štite na radu kod poslodavca je iznimka. Poslodavac može ugovoriti obavljanje poslova zaštite na radu iz stavka 1. ovoga članka s ovlaštenom osobom samo u slučaju kada zbog objektivnih i opravdanih razloga ne može te poslove obavljati sam, odnosno ne može obavljanje tih poslova ugovoriti sa jednim ili više stručnjaka za zaštitu na radu u smislu odredbe 20. st. 5. ZZR.

U slučaju ako je poslodavac ugovorio obavljanje poslova zaštite na radu s ovlaštenom osobom, ta je osoba dužna pisanim putem odrediti jednog ili više stručnjaka zaštite na radu za obavljanje poslova zaštite na radu kod toga poslodavca.

2.1. Odgovornost ovlaštene osobe i njezinog stručnjaka zaštite na radu (čl. 26. u vezi 82. st. 2. ZZR)

Čl. 26. st. 1. i 2. ZZR:

Ovlaštena osoba iz članka 82. ovoga Zakona odgovara za štetu na radu i u vezi s radom koju uzrokuje poslodavcu, odnosno radniku, obavljanjem poslova zaštite na radu, ako ne postupa u skladu s odredbama ovoga Zakona i drugih propisa.

Na utvrđivanje odgovornosti iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

Čl. 82. st. 2. ZZR:

Osoba ovlaštena za obavljanje poslova zaštite na radu obvezna je poslove zaštite na radu obavljati u skladu s odredbama ovoga Zakona i drugih propisa zaštite na radu.

Pored mogućnosti oduzimanja ovlaštenja u upravnom postupku sukladno odredbi čl. 82.st. 6.ZZR ako ovlaštena osoba poslove zaštite na radu ne obavlja u skladu sa ZZR i drugim propisima, ovlaštena osoba na temelju odredbe čl. 26. toga ZZR odgovara i za štetu poslodavcu i radniku. Iako naslov iznad odredbe obuhvaća i odgovornost stručnjaka za zaštitu na radu kojega za poslove zaštite na radu kod poslodavca angažira ovlaštena osoba, u tekstu ove odredbe propisana je samo odgovornost ovlaštene osobe.

Ova odredba predstavlja novinu u Zakonu o zaštiti na radu, a iz prijedloga Zakona vidljivo je da se predlagatelj rukovodio sve učestalijim zahtjevima za naknadu štete koju uzrokuje ovlaštena osoba i njezin stručnjak zaštite na radu, kao i potrebom da se zbog toga odgovornost ovlaštene osobe normira Zakonom o zaštiti na radu.

Radi obavljanja poslove zaštite na radu poslodavac i ovlaštena osoba sklapaju ugovor. Dakle, u situaciji kada ovlaštena osoba u obavljanju pojedinog posla iz područja zaštite na radu odnosno ako je obavljala sve poslove zaštite na radu kod određenog poslodavca preko jednog ili više svojih stručnjaka na radu, uzrokuje štetu, njezina odgovornost temelji se na odredbi čl. 26. st. 1. i 2. ZZR.

Ovlaštena osoba odgovara kako za štetu koju je uzrokovala svojim radom, tako i za štetu koju je uzrokovao njezin stručnjak za zaštitu na radu. Štetu od ovlaštene osobe mogu potraživati poslodavac i radnik.

Na utvrđivanje odgovornosti iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se opći propisi obveznoga prava, dakle odredbe ZOO. S obzirom da se ovlaštena osoba obvezuje na temelju ugovora obaviti određene poslove zaštite na radu za poslodavca, a poslodavac se obvezuje platiti mu za to naknadu, takav ugovor ima karakter ugovora o odjelu u smislu odredbe čl. 590 ZOO.

Za štetu poslodavcu i radniku, koju pretrpe zbog postupanja ovlaštene osobe odnosno njezinog stručnjaka za zaštitu na radu koje je bilo protivno s odredbama Zakona o zaštiti na radu i drugih relevantnih propisa, dakle za izvanugovornu

odgovornost za štetu, ovlaštena osoba odgovara prema kriteriju krivnje primjenom odredbi čl. 26. st. 2. ZZR.

Opći propisi koje je potrebno primijeniti na odgovornost ovlaštene osobe u tom slučaju su odredbe Zakona o obveznim odnosima. Mjerodavna odredba je čl. 1045. st. 1. i 2. ZOO kojim je propisano da tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje s tim da se predmnijeva obična nepažnja.

Krivnja prema odredbi čl. 1049. ZOO postoji kad je štetnik prouzročio štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom. Teret dokaza je na oštećenima, koji u parnici za naknadu štete trebaju dokazati da su im ovlaštena osoba odnosno njezin stručnjak za zaštitu na radu namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovali štetu i to na način da u obavljanju poslova zaštite na radu nisu postupali u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i odredbama drugih relevantnih propisa s područja zaštite na radu.

Primjećuje se da je Zakonom o zaštiti na radu propisana samo odgovornost ovlaštene osobe za štetu koju počini poslodavcu ili radniku dok odgovornost za štetu ostalih sudionika koji djeluju na području zaštite na radu nije obuhvaćena ovim Zakonom. Stoga se na odgovornost za štetu stručnjaka za zaštitu na radu, ovlaštenika poslodavca i povjerenika radnika za zaštitu na radu primjenjuju odredbe Zakona o radu s obzirom da su oni radnici poslodavca kao i odgovarajuće odredbe Zakona o obveznim odnosima

Budući da poslodavac s ovlaštenom osobom za obavljanje poslova zaštite na radu sklapa ugovor o djelu, odgovornost ovlaštene osobe i poslodavca za ispunjenje ugovornih obveza temelji se na odredbama čl. 590. do 619 ZOO.

3. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE PUTEM AGENCIJA S POSEBNIM OSVRTOM NA NAKNADU ŠTETE (čl. 51. ZR)

3.1. Agencija za privremeno zapošljavanje (čl. 44. – 52. ZR) i nastavak, obveze agencije prema ustupljenom radniku (čl. 49 ZR)

Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje jedan je od fleksibilnih oblika rada i sve češća alternativa standardnom radnom odnosu.

Riječ je o složenom, trostranom pravnom odnosu u kojem sudjeluje Agencija za privremeno zapošljavanje, radnik agencije koji se ustupa trećoj osobi – korisniku, te poduzeće korisnik. U ZR/14 uvedena su određena preciziranja i novine u odnosu na zapošljavanje putem agencija za privremeno zapošljavanje, a jednako tako uređenje agencijskog rada dodatno je usklađeno s Direktivom 2008/104/EZ o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje.

Agencijski rad (privremeno zapošljavanje) „unajmljivanje“ (lizing) radnika jedan je od novih oblika zapošljavanja koji zamjenjuje standardni radni odnos s punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme u prostorima poslodavca. Posebnost agencijskog rada ogleda se u tome da se odnos proširuje, te više nije dvostran odnos radnik – poslodavac već uvođenjem agencije on postaje trostran. Radnika zapošljava agencija za privremeno zapošljavanje koja je poslodavac, no radnik ne obavlja posao za poslodavca kao u klasičnom radnom odnosu, već ga agencija ustupa korisniku odnosno poslodavcu za kojeg radnik stvarno obavlja posao. Već iz izloženog proizlazi složenost ovakvog načina zapošljavanja te pitanje prava i odgovornosti sudionika međusobno. Prema dostupnim podacima u Hrvatskoj je trenutno registrirano oko 75 agencija za privremeno zapošljavanje.

Radnik obvezu rada ne izvršava prema agenciji nego prema trećem subjektu, korisniku kojem ga je agencija ustupila na rad, koji ovaj obavlja prema uputama i pod nadzorom korisnika. Radnik od agencije prima plaću za rad obavljen korisniku, a agencija od korisnika naplaćuje naknadu za rad koji joj je ustupljen i radnik obavio korisniku.

Agencija s korisnikom sklapa ugovor o ustupanju, a radnik i agencija sklapaju ugovor o radu. ZR u čl. 45. propisuje sedam uglavaka koje ugovor o ustupanju mora sadržavati. Agencija kao poslodavac i radnik mogu sklopiti ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme (čl. 46. st. 1. ZR).

Produžen je rok u kojem korisnik može Agenciju za privremeno zapošljavanje obavijestiti o postojanju razloga za izvanredno otkazivanje ugovora o radu ustupljenom radniku (čl. 47. st. 2.).

3.2. Obveze korisnika (čl. 50 ZR)

Prema ZR korisnik se smatra poslodavcem vezan uz primjenu odredbi toga, drugih zakona i propisa o sigurnosti i zaštita radnika na radu, te posebnoj zaštiti određenih grupi radnika (čl. 50. st. 1.). Stoga, postavlja se pitanje može li se agenciju smatrati odgovornom za slučaj ozljede na radu koju ustupljeni radnik pretrpi kod korisnika?

Odgovor na postavljeno pitanje nalazimo u čl. 51. st. 3. ZR.

3.3. Naknada štete (agencijski rad)

Odredbom čl. 51. ZR propisana je odgovornost za naknadu štete trećoj osobi, korisniku ili ustupljenom radniku. U nastavku izlaganja opširnije o odgovornosti korisnika, ustupljenog radnika i agencije kada je u pitanju šteta na radu ili u vezi s radom.

Prema čl. 1046. ZOO šteta je umanjenje nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (čl. 19. ZOO). Obična šteta i izmakla korist su imovinske, a povreda prava osobnosti je neimovinska šteta.

Međutim, postavlja se pitanje što je šteta na radu ili u vezi s radom? Kao ni raniji propisi radnog prava, tako ni ZR/14 ne propisuje nikakve kriterije za utvrđivanje, kada je ispunjena pretpostavka da je štetu počinio radnik na radu ili u svezi s radom. Te je kriterije uspostavljala sudska praksa određujući u svakom pojedinom slučaju kad šteta jest, a kad nije nastala na radu ili u svezi s radom. U tom smislu sintagma „radnik na radu“ znači u radnom odnosu koji je obavljao poslovao i zbog kojih je i zasnovao radni odnos, dok sintagma „u vezi s radom“ predstavlja one radne aktivnosti radnika koji se obavljaju izvan propisanog radnog vremena ili prelaze okvir poslova i zadataka koje radnik obavlja na radnom mjestu, ali koji se obavlja u sklopu radnih aktivnosti vezanih za te poslove. Dakle, tu spadaju oni poslovi koje radnik obavlja izvan okvira poslova za koje je zasnovao radni odnos, ali se oni obavljaju po nalogu poslodavca odnosno vezano za agencijski rad po nalogu korisnika.

3.4. Ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika počinio štetu trećoj osobi (čl. 51. st. 1. ZR)

Prema navedenoj odredbi, za štetu koju uzrokuje ustupljeni radnik trećoj osobi na radu ili u vezi s radom kod korisnika, odgovara korisnik. Dakle, pasivno legitimiran u parnicama za naknadu štete povodom tužbe treće osobe bit će korisnik (čl. 51. st. 1. ZR).

Korisnik ima pravo regresa od ustupljenog radnika i u tom odnosu, prema odredbi čl. 51. st. 1. ZR, korisnik ima položaj poslodavca. To znači da se na ovu regresnu odgovornost primjenjuje odredba čl. 109. ZR. Prema odredbi čl. 109. ZR radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje

štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Ako je radnik počinio štetu običnom nepažnjom, regresne odgovornosti nema.

3.5. Pretpostavke za regresnu odgovornost ustupljenog radnika

Ustupljeni radnik će korisniku biti dužan regresirati iznos koji je korisnik platio trećoj osobi s osnove naknade štete samo ako korisnik dokaže da je radnik postupao namjerno ili krajnjom nepažnjom. Naravno, pravo regresa ima korisnik pod uvjetom da je trećoj osobi naknadio pretrpljenu štetu.

S obzirom na izloženo, potrebno je napomenuti da namjera (dolus) postoji kad je radnik svjestan da će svojom krivnjom ili propuštanjem izazvati štetu, dakle, kad hoće uzrokovati posljedicu (dolus directus) ili kad je bio svjestan da zbog njegovog postupanja može nastupiti štetna posljedica, pa je pristao na njeno nastupanje (dolus eventuali).

Nepažnja kao blaži oblik krivnje ima dva stupnja. Krajnja nepažnja (culpa lata) postoji kad se radnik ponaša onako kako se ne bi ponašao bilo koji prosječno pažljiv radnik. Obična nepažnja (culpa levis) postoji kad je pri uzrokovanju štete radnik propustio pažnju posebno pažljivog radnika.

3.6. Pravo regresa i zastara

Pravo na regres korisnik stječe od dana kada je oštećeniku (trećoj osobi) nadoknadio štetu, time da se od ustupljenog radnika koji je počinio štetu ima pravo zahtijevati glavnica, zatezne kamate i troškovi postupka koji je vođen između treće osobe i korisnika ako se može smatrati da je postupak koji je proveden bio opravdan. U pravilu radi se o troškovima parničnog postupka.

Regresni zahtjev zastarijeva u roku šest mjeseci od dana isplaćene naknade štete (čl. 1061. st. 4. ZOO u vezi s čl. 8. st. 4. ZR). Iz izloženog proizlazi da je korisniku za ostvarenje regresnog potraživanja ostavljen kratki rok (svega 6 mjeseci).

3.7. Odgovornost za štetu koju ustupljeni radnik počini korisniku (čl. 51. st. 2. ZR)

U slučaju da je ustupljeni radnik uzrokovao štetu korisniku, za takvu štetu odgovara poslodavac - agencija. Odgovornost agencije prosuđuje se prema općim propisima obveznog prava sadržanim u ZOO (čl. 51. st. 2. ZR).

To znači da se odgovornost agencije prosuđuje:

- a) prema kriteriju krivnje (čl. 1045. st. 1. i 2. u vezi s čl. 1049. ZOO), ili
- b) prema kriteriju uzročnosti (čl. 1045. st. 3. i 4. u vezi s čl. 1063. i 1064. ZOO)

Kada agencija odgovara prema kriteriju krivnje ona odgovara po predmnijevanoj (presumiranoj) krivnji (čl. 1045. st. 1. i 2. ZOO, p). Predmnijeva se najblaži oblik krivnje – obična nepažnja (culpa levi).

Kada agencija odgovara prema kriteriju uzročnosti (objektivna ili kauzalna odgovornost), tada je riječ o odgovornosti za štetu za čiji se nastanak ne zahtijeva krivnja odgovorne osobe (čl. 1045. st. 3. ZOO).

Prema navedenom propisu za štetu od stvari ili djelatnosti od kojih potječe povećana opasnost štete za okolinu odgovara se bez obzira na krivnju. U takvom se slučaju odgovara na temelju objektivne činjenice da je šteta prouzročena.

Prema čl. 1063. ZOO, šteta nastala u vezi s opasnom stvari odnosno opasnom djelatnošću smatra se da potječe od te stvari odnosno od djelatnosti (načelo kauzaliteta ili objektivne odgovornosti), osim ako se dokaže da one nisu bile uzrok štete.

Propisi koji uređuju odgovornost za štetu ne određuju ono što se smatra opasnom stvari. Međutim, sudska praksa i pravna teorija navode da se pod opasnom stvari smatra ona pokretna ili nepokretna stvar čiji položaj ili uporaba ili samo postojanje predstavlja opću opasnost nastanka štete za okolinu, tako da ih valja nadzirati posebnom pozornošću.

Kako ni pojam opasne djelatnosti nije sadržajno određen propisima odštetnog prava, tako se neka djelatnost smatra opasnom samo onda kada u njezinu redovitom tijeku već prema samoj njezinoj tehničkoj prirodi i načinu obavljanja, može biti ugroženo zdravlje ljudi ili imovina tako da to ugrožavanje zahtijeva i povećanu pozornost osoba koje tu djelatnost obavljaju. U nastavku ove prezentacije navest ćemo primjere iz sudske prakse što se smatra opasnom stvari, a što opasnom djelatnošću.

Konačno, važno je reći da agencija ima pravo svoje potraživanje regresirati od radnika prema čl. 109. ZR.

3.8. Odgovornost za štetu koju ustupljeni radnik pretrpi kod korisnika (čl. 51. st. 3. ZR)

Iako se prema odredbi čl. 50. ZR korisnik u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu primjene propisa kojima su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika, čl. 51. st. 3. ZR daje mogućnost izbora radniku od koga će tražiti naknadu štete u slučaju odgovornosti za nastalu štetu.

Prema odredbi čl. 51. st. 3. ZR ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu s čl. 111. ZR (alternativno, ne kumulativno).

Prema tome, radnik koji je zaposlen na temelju ugovora o privremenom zapošljavanju u povoljnijoj je poziciji jer u slučaju ozljede na radu ili profesionalnog

oboljenja nastalog kod korisnika ima pravo izbora hoće li štetu zahtijevati od poslodavca (agencije) ili korisnika.

3.9. Ustupljeni radnik pretrpio štetu na radu/u vezi s radom kod korisnika

U takvoj situaciji treba imati na umu odredbu čl. 111. ZR (odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku) upućuje na opće propise obveznog prava.

Na opća pravila o odgovornosti za štetu prethodno je već ukazano. Međutim, koje ćemo odredbe ZOO-a primijeniti ovisit će od činjenice je li šteta nastala kao posljedica skrivljenog ponašanja ili djelovanja opasne stvari, odnosno opasne djelatnosti.

Prema odredbi čl. 1049. ZOO krivnja postoji kad je štetnik prouzročio štetu namjerno ili nepažnjom.

Prema kriteriju krivnje na štetniku je teret dokaza, da je šteta nastala bez njegove krivnje. Predmnijeva se obična nepažnja, dok namjeru i krajnju nepažnju treba dokazati oštećenik.

Što se tiče kriterija uzročnosti (objektivna odgovornost) upućujemo na odredbu čl. 1045. st. 2. i 3. ZOO (šteta od opasne stvari ili opasne djelatnosti, drugi slučajevi predviđeni zakonom).

U smislu odredbe čl. 25. ZZR ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada.

3.10. Odgovornost agencije/korisnika

Ovo je samo pregledan prikaz dosad rečenog.

3.11. Oslobođenje od objektivne odgovornosti

Prema čl. 25. st. 2. ZZR poslodavac (agencija, odnosno korisnik) može biti oslobođen (ekskulpiran) objektivne odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti:

a) ako je šteta nastala zbog više sile ili

b) namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili

c) namjerom ili krajnjom nepažnjom treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći unatoč provedenoj zaštiti na radu.

Ako nije provedena zaštita na radu neće biti moguće osnovano pozivati se na razloge za oslobođenje od objektivne odgovornosti.

Jednako tako, neće biti moguće pozivati se na ekskulpacijske razloge ako je šteta posljedica obične nepažnje radnika.

Sve navedene zakonske odredbe treba imati u vidu i prilikom primjene odredbe čl. 51. st. 3. ZR. u situacijama kada se odluka treba donijeti.

I člankom 1067. ZOO propisano je pod kojim je uvjetima moguće oslobođenje od odgovornosti za štetu uzrokovanu opasnom stvari ili opasnom djelatnošću. Odgovorna osoba može istaknuti prigovor oslobođenja od objektivne odgovornosti u slučaju:

- a) viša sila
- b) radnja oštećenika
- c) radnja treće osobe

Za višu silu u smislu čl. 1067. ZOO moraju biti ispunjene slijedeće pretpostavke: vanjski događaj, nepredvidiv događaj, izvanredni događaj, događaj koji se nije mogao spriječiti, otkloniti ili izbjeći, pa bi taj pojam tako valjalo tumačiti u primjeni čl. 25. st. 2. ZZR.

Oslobođenje od objektivne odgovornosti postoji i u slučaju da se dokaže da je šteta nastala namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika na koju agencija/korisnik nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu.

Djelomična odgovornost postoji ako je i sam oštećenik djelomično pridonio nastanku štete (čl. 1067. st. 3. ZOO).

Smatramo da navedeno pravilo treba primijeniti u slučaju kada se odgovornost prosuđuje prema čl. 25. st. 2. ZZR. Konačno, teret dokaza je na korisniku/agenciji da je šteta posljedica namjere ili krajnje nepažnje treće osobe.

3.12. Sudska praksa

Ovdje je prilika za napomenuti da je sudska praksa glede primjene odredaba čl. 53. ZR (ranije čl. 31. ZR) oskudna. Međutim, uvažavajući specifičnosti trostranog odnosa (radnik, agencija, korisnik) za ukazati je na noviju sudsku praksu VSRH vezano za štetu na radu ili u vezi s radom koja može biti koristan „putokaz“ u situacijama kada je u pitanju primjena članka 51. ZR.

- Revr-550/2011-2 od 24. siječnja 2012.
- Revr-816/12-2 od 13. lipnja 2012.
- Revr-1429/11-2 od 6. studenoga 2012.
- Revr-286/13-3 od 18. ožujka 2014.
- Revr-1592/2014-2 od 18. veljače 2015.
- Revr-183/2011-2 od 12. ožujka 2013.

3.13. Radnikovi srodnici kao oštećenici

Sasvim je jasno da osim ustupljenog radnika kao oštećenici koji od agencije/korisnika zahtijevaju odštetu, mogu se pojaviti radnikovi srodnici primjerice u slučaju smrti radnika ili njegova osobito teškog invaliditeta (čl. 1101. ZOO), time da mogu zahtijevati naknadu štete zbog smrti bliske osobe, rentu zbog izgubljenog uzdržavanja (čl. 1094. ZOO).

3.14. Oblici i opseg naknade štete

Što se tiče oblika i opsega naknade štete treba reći da ZR nije propisao koje oblike štete i u kojem opsegu je poslodavac (korisnik/agencija) obvezan popraviti radniku. Obzirom na supsidijarnu primjenu općih propisa obveznog prava radniku treba popraviti svu nastalu štetu (čl. 1090. u vezi s čl. 1046. ZOO), a uporište takvog stajališta je i odredba čl. 111. ZR kojom je izričito propisana primjena općih propisa obveznog prava ako je poslodavac obvezan nadoknaditi radniku štetu. Dakle, radnik ima pravo zahtijevati imovinsku i neimovinsku štetu. Odredbe o popravljanju imovinske štete sadržane su u čl. 1085. do 1098. ZOO, a o popravljanju neimovinske štete u čl. 1099. do 1106. toga Zakona, o čemu će u nastavku još biti riječi.

3.15. Postupak za određivanje naknade štete i sudska zaštita

Zakon o radu zadržao je odredbu o sudskoj nadležnosti prema kojoj je za sudsku zaštitu u slučaju radnog spora nadležan sud za radne sporove. Prema čl. 34. st. 1. t. 10. ZPP za suđenje u radnim sporovima nadležan je općinski sud.

Prema odredbi čl. 4. Zakona o područjima i sjedištima sudova (NN 128/14) za odlučivanje o žalbama protiv odluka svih općinskih sudova u sporovima iz radnih odnosa određeno je pet županijskih sudova i to:

Županijski sud u Bjelovaru
Županijski sud u Osijeku
Županijski sud u Rijeci
Županijski sud u Splitu i
Županijski sud u Zagrebu.

Prema odredbi čl. 139. ZR, ako ovim ili drugim zakonom nije drugačije određeno, potraživanje iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

Odredbom čl. 232. st. 2. ZR propisano je da se odredbe toga Zakona o zastari potraživanja neće primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja na snagu toga Zakona.

Dakle, na ona potraživanja radnika koja do 7. kolovoza 2014. nisu bila u zastari, primjenjivat će se duži zastarni rok odnosno rok od pet godina. Na ona

potraživanja koja su do tog dana pala u zastaru, primjenjivat će se trogodišnji zastarni rok.

Osim toga, kada je riječ o potraživanjima iz radnog odnosa, ZR predstavlja lex specialis, stoga, u skladu s načelom lex specialis derogat legi generali, ima prednost u primjeni pred ZOO-m. To znači da za tražbine iz radnog odnosa postoji samo objektivni rok od pet godina. Dakle, nije odlučno kada je radnik saznao za štetu i štetnika već je bitno samo kada je šteta nastala i od tog dana teče zastarni rok.

NOVI INSTITUT RADNOG PRAVA (čl. 10. st.3 – 7. ZR i čl. 18. st.4. i 5. ZR)

PRIVREMENO USTUPANJE POVEZANOM POSLODAVCU – TUZEMNO

PRIVREMNO USTUPANJE POVEZANOM POSLODAVCU – INOZEMNO

Privremeno ustupanje radnika u povezano društvo je nova mogućnost kod fleksibilizacije zapošljavanja odnosno rada koja je u radne odnose unesena ZR/14. To je potpuno nova mogućnost korištenja radne snage, no ona ima svoja pravila i uvjete.

Prema odredbi čl. 10. st. 3. ZR poslodavac koji privremeno nema potrebu za radom određenog radnika može tog radnika privremeno ustupiti u povezano društvo, time da takvo ustupanje smije trajati najdulje šest mjeseci, a radnika se može ustupiti samo u društvo koje je s poslodavcem povezano u smislu propisa o trgovačkim društvima.

Članak 473. Zakona o trgovačkim društvima („Narodne novine“, broj: 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15) utvrđuje kako su povezana društva pravno samostalna društva koja u međusobnom odnosu mogu stajati kao:

1. društvo koje u drugom društvu ima većinski udio ili većinsko pravo odlučivanja
2. ovisno ili vladajuće društvo
3. društvo koncerna
4. društvo u uzajamnim udjelima
5. društva povezana poduzetničkim ugovorima.

Radi se o ustupanju radnika između poslovnih subjekata koji imaju poslovni nastan u tuzemstvu. Za takvo ustupanje potrebna je suglasnost radnika. Pritom trgovačka društva moraju međusobno sklopiti sporazum o ustupanju koji mora imati zakonom propisani sadržaj (čl. 10. st. 4.). Dakle, radnik i dalje ostaje u radnom odnosu s poslodavcem koji ga ustupa drugom poslodavcu.

Poslodavac kojem je radnik ustupljen obavezan je provoditi sve mjere u vezi sa sigurnošću i zaštitom radnika na radu.

Članak 18. st. 4. i 5. uređuje ustupanje radnika u inozemstvu bez sudjelovanja agencije za privremeno zapošljavanje. Ustupanje je dopušteno samo u povezano trgovačko društvo koje mora imati poslovni nastan u inozemstvu. Da bi se ustupanje bilo valjano na njega mora pristati radnik, a k tomu mora postojati sporazum između povezanih poslodavaca o ustupanju.

Za razliku od ustupanja u tuzemstvu, koje je ograničeno na šest mjeseci, ustupanje u inozemstvu je ograničeno na dvije godine.

VAŽNA PITANJA U VEZI S NOVOUVEDENIM INSTITUTOM USTUPANJA RADNIKA U POVEZANO DRUŠTVO

Naknada štete

Pretpostavljamo da će se u pogledu tog instituta, vezano za naknadu štete, u praksi postaviti pitanja koja u samim odredbama nisu jasno određena i to:

1. Tko radniku odgovara za štetu koju pretrpi za vrijeme rada kod ustupljenog poslodavca?

Povezani poslodavac se u odnosu na radnika smatra poslodavcem u smislu obveza o primjeni odredbi ZR i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu (čl. 10. st. 7. ZR).

S obzirom na to da se smatra poslodavcem u smislu sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, to bi ukazivalo da će on tom radniku odgovarati za štetu koju pretrpi u svezi s radom ili profesionalnom bolesti na način kako to propisuje čl. 25. ZZR.

2. Tko je povezanom poslodavcu dužan naknaditi štetu koju mu upućeni radnik uzrokuje namjerno ili zbog krajnje nepažnje?

Prema odredbi čl. 107. st. 1. ZR, radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu dužan ju je naknaditi. Ako je štetu uzrokovao trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćenoj trećoj osobi. Kao što smo vidjeli, povezani poslodavac smatra se prema ZR poslodavcem ustupljenom radniku samo u pogledu primjene zakona i propisa o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu. S obzirom na to da se u pogledu naknade štete samo matični poslodavac smatra poslodavcem, proizlazi da taj poslodavac ima pravo od radnika tražiti (regresnu) naknadu onog iznosa koji je za pretrpljenu štetu isplatio povezanom poslodavcu.

Sudsku praksu, očito zbog kratkog vremena od stupanja na snagu ZR/14 (7. kolovoza 2014.) nismo uspjeli pronaći.

4. PITANJE NAKNADE I OPĆENITO RESTITUCIJE VEZANO ZA SLUČAJEVE DISKRIMINACIJE I MOBINGA

Načela jednakosti i nediskriminacije čine osnovu ljudskih prava. Jedna je od najčešće prisutnih diskriminacija u praksi diskriminacija na području zapošljavanja i rada. U Republici Hrvatskoj postoji niz zakona kojima se regulira zabrana diskriminacije i zaštita od diskriminacije pri zapošljavanju i radu. Međutim, jedno od najvažnijih pitanja koja se pojavljuju prilikom tumačenja zakonskih odredaba koje uređuju uznemiravanje i diskriminaciju jest predstavlja li mobing jedan od oblika uznemiravanja, odnosno diskriminacije radnika.

Odgovor na to pitanje trebali biste znati po završetku današnje radionice.

4.1. Antidiskriminacijski propisi

Osim zakona navedenih u prezentaciji to su, u zakonodavstvu Republike Hrvatske još i Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima te Kazneni zakon. Isto tako i brojni drugi zakoni, kolektivni ugovori i etički kodeski imaju diskriminacijske odredbe.

Zabranu diskriminacije utvrđuju i brojni međunarodni dokumenti kao što su dokumenti Ujedinjenih naroda i Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska stranka potpisnica i koji su u skladu s Ustavom dio pravnog poretka Republike Hrvatske i po pravnoj snazi su iznad zakona. Dokumenti Vijeća Europe također zabranjuju diskriminaciju te je, na području zabrane diskriminacije pri zapošljavanju, najznačajnija Direktiva Vijeća 200/78/EC od 27. studenoga 2000.

4.2. Sudska zaštita od diskriminacije

Zaštita prava na jednako postupanje često se pojavljuje u vezi sa zaštitom drugih prava. Stoga se i antidiskriminacijska zaštita može ostvariti na dva načina, u postupku u kojem se odlučuje o pravima koja se zbog diskriminacije krše, ili u samostalnom sudskom postupku. Prema tome, razlučene su dvije postupovne mogućnosti koje stoje na raspolaganju osobi koja smatra da su joj zbog diskriminacije povrijeđena prava:

1. podnošenje tužbe u kojoj će se tražiti zaštita subjektivnog prava (npr. prava iz radnog ili obveznog odnosa), a pritom se poziva da je do povrede prava došlo zbog diskriminacije, ili
2. podnošenje tužbe u kojoj će se tražiti da se o diskriminaciji odluči kao o glavnom pitanju.

4.3. Posebne (antidiskriminacijske) tužbe (čl. 17. st. 1. ZSD)

Člankom 17. ZSD uveden je novi način zaštite prava na jednako postupanje. Tako se, prema navedenom članku, žrtvi diskriminacije omogućuje podnošenje:

- a) tužbe za utvrđenje diskriminacije
- b) tužbe za zabranu i otklanjanje diskriminacije
- c) tužbe za naknadu štete
- d) tužbe za objavom presude kojom je utvrđena diskriminacija.

4.4. Tužba za utvrđivanje diskriminacije

Radi se o tužbi kojom se traži utvrđenje povrede tužiteljevog prava na jednako postupanje.

Pravna zaštita koja se pruža usvajanjem tog zahtjeva je preventivnog karaktera tj. sudska presuda karaktera: sudska presuda autoritativno utvrđuje diskriminirajuću narav tuženikovog djelovanja. Odluka o zahtjevu uklanja dvojbu i djeluje obvezujuće u svim budućim odnosima između stranaka. Naime, u svim budućim postupcima između tužitelja i tuženika presuda kojom je diskriminacija pravomoćno utvrđena imaće snagu presuđene stvari.

Ovom tužbom može se tužiti ne samo radi utvrđenja da je do povrede prava na jednako postupanje već došlo, nego i zbog toga što bi djelovanje tuženika moglo neposredno dovesti do diskriminacije. Djelovanje tuženika može biti aktivno (činjenje poduzimanje radnji), ali isto tako i pasivno djelovanje (propuštanje poduzimanja radnji).

Bitno je naglasiti da je usvajanje deklaratornog antidiskriminacijskog zahtjeva pretpostavka za usvajanjem zahtjeva za objavom presude kojom je utvrđena diskriminacija.

4.5. Tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije

Radi se o zahtjevu kojim se traži zabrana poduzimanja radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje. Tužba je kondemnatnog karaktera, a u slučaju usvajanja od tuženika se traži suzdržavanje od daljnjeg djelovanja.

Jednako tako to može biti i zahtjev kojim se traži da tuženik izvrši radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice. Cilj takvog zahtjeva je da se situacija vrati u stanje u kojoj je bilo prije povrede prava na jednako postupanje. Tužba je kondemnatorna i traži se aktivno djelovanje.

4.6. Tužba za naknadu štete

U pitanju je zahtjev kojim se traži naknada štete uzrokovana nezakonitom povredom prava na jednako postupanje. Zahtijevati se može imovinska i neimovinska šteta.

I ova je tužba kondemnatorna po naravi.

4.7. Tužba radi objave presude u medijima

Radi se o zahtjevu da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje objavi u medijima na trošak tuženika. Da bi takva tužba bila dopustiva, ona po prirodi stvari mora kumulirati s (barem) deklaratornom antidiskriminacijskom tužbom, a sud će ju usvojiti samo ako deklaratorni zahtjev usvoji, tj. ako utvrdi postojanje diskriminacije.

Uz to, uvjeti za usvajanje zahtjeva za objavom presude su još i (alternativno) da je do diskriminacije došlo putem medija, ili da su mediji o diskriminatornom djelovanju izvještavali.

Ako usvoji zahtjev, sud će načelno naložiti objavu presude u cijelosti, a iznimno se može odrediti da se iz teksta presude uklone pojedini osobni podaci ili da se presuda objavi u dijelovima. To u slučaju ako se time ne dovodi u pitanje svrha pružene pravne zaštite i ako je to potrebno radi interesa zaštite prava na privatnost.

Postavlja se pitanje gdje bi sud trebao naložiti objavu presude?

Smatramo da bi objavu presude trebalo naložiti na mjestu i način koji bi bio najsvrsishodniji. Prema tome, u slučaju da je diskriminacija učinjena posredstvom medija, sud bi trebao objavu naložiti u istim medijima, na način istovjetan ili usporediv prvobitnoj objavi.

4.8. Kumulacija tužbenih zahtjeva

O svim antidiskriminacijskim zahtjevima odlučuje se u parničnom postupku, uz supsidijarnu primjenu odredbi ZPP (čl. 17. st. 2. ZSD).

U jednoj se tužbi može zajedno istaknuti (kumulirati) više antidiskriminacijskih zahtjeva. Tako tužitelj može npr. samo tražiti da se u određenim pitanjima utvrdi postojanje diskriminacije, ali može isto tako podnijeti i tužbu u kojoj će simultano tražiti utvrđenje diskriminacije, i zabranu buduće diskriminacije, i uklanjanje posljedica diskriminacije, i naknadu štete i objavu presude.

Tužitelj po slobodnoj dispoziciji odlučuje o tome koje će zahtjeve postaviti u konkretnoj parnici.

Uz mogućnost međusobnog kumuliranja antidiskriminacijskih zahtjeva omogućeno je i kumuliranje antidiskriminacijskih zahtjeva s drugim zahtjevima.

Dakle, antidiskriminacijski zahtjev se može istaći uz svaki drugi zahtjev u kojem se odlučuje u parničnom postupku, pod uvjetom da su svi zahtjevi u međusobnoj vezi i da je isti sud za sve njih stvarno nadležan. Pritom je važno napomenuti da je zakon isključio mogućnost kumuliranja antidiskriminacijskih tužbi s tužbama zbog smetanja posjeda. Zbog čega je to tako?

To jasno proizlazi iz pravila da se u posesornim parnicama i u parnicama u kojima se štiti samo stvarno stanje stvari ne mogu isticati zahtjevi za zaštitu prava (petitorni zahtjevi).

4.9. Posljedice diskriminatornog ponašanja

U prezentaciji je, samo primjerice, navedeno do čega mogu dovesti različita diskriminatorna ponašanja. Dakle, do povrede prava osobnosti fizičkih osoba, a jednako tako i do imovinske štete time (npr. troškovi liječenja, izgubljena zarada)

4.10. Prava žrtve diskriminacije(čl. 11. ZSD)

Prema čl. ZSD žrtva diskriminacije ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obvezne odnose, tj. prema ZOO. Žrtva ima pravo na popravljavanje kako imovinske tako i neimovinske štete. Prema čl. 1046. ZOO šteta je:

- a) umanjeње nečije imovine (obična šteta)
- b) sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist)
- c) povreda prava osobnosti.

Štete pod a) i b) imovinske, a šteta pod c) je neimovinska šteta.

Sa stajališta prakse posebno je važna podjela na imovinsku i neimovinsku štetu jer postoje različiti načini popravljavanja tih šteta.

Popravljanje štete je uklanjanje, nadoknađivanje ili ublažavanje štetnih posljedica koje su nastale zbog štetne radnje.

No, obvezne odnose uređuju i drugi propisi pa smatramo da se i oni primjenjuju u slučaju odštete zbog diskriminacije primjerice Zakona o medijima. Nadalje, u slučajevima diskriminacije iz čl. 7. st. 4. i 5. ZR, osoba koja traži zaposlenje može zahtijevati naknadu štete prema općim propisima obveznog prava, a radnik prema odredbama čl. 111. tog Zakona, koji također upućuje na opće propise obveznog prava, dakle ponajprije na ZOO.

4.11. Odredbe o načinu popravljavanja imovinske štete (čl. 1085.-1098. ZOO)

Načine popravljavanja imovinske štete uređuju članci 1085.-1098. ZOO. Popravljanje imovinske štete (čl. 1085. ZOO) moguće je uspostavom prijašnjeg stanja ili novčanom naknadom. Moguća je kumulacija tih oblika popravljavanja štete. Pritom treba naglasiti da postojanje imovinske štete nije pretpostavka za dosuđenje neimovinske štete.

Dakle, oštećenik ima pravo na popravljanje neimovinske štete, neovisno o naknadi imovinske štete pa i kad imovinske štete nema (čl. 1100. st. 1. i 3. ZOO). Ti oblici popravljanja štete mogu se i kumulirati jer se u određenim slučajevima tek tada postiže ukupna zaštita oštećenikovih prava.

4.12. Odredbe o načinu popravljanja neimovinske štete (čl. 1099.-1106. ZOO)

O neimovinskoj šteti je riječ kada je šteta nastala povredom, propisima zaštićenih subjektivnih prava čovjeka koja se očituju kao tjelesna i/ili duševna (psihička) bol (patnja).

Člankom 19. ZOO/05 uveden je novi pravni institut - pravo osobnosti.

Pod pravima osobnosti u smislu čl. 19. ZOO razumijeva se pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu fizičke osobe i drugo.

Po prirodi stvari neimovinska šteta se ne može popraviti uspostavljanjem prijašnjeg stanja. Prema ZOO načini popravljanja neimovinske štete su:

1. nenovčana naknada
2. pravična novčana naknada.

Nenovčanu naknadu sud će odrediti u obliku objavljivanja presude odnosno ispravka, povlačenjem izjave kojom je povreda učinjena ili što drugo čime se može ostvariti svrha koja se postiže pravičnom novčanom naknadom (čl. 1099. ZOO).

Nenovčanu naknadu kao oblik popravljanja propisuju i drugi zakoni, primjerice Zakon o medijima u čl. 22., 40., 55. i 56.

Isplata pravične novčane naknade propisana je čl. 1100. ZOO. Prema tom propisu, u slučaju povrede prava osobnosti iz čl. 19. ZOO, sud će, ako nađe da težina povrede i okolnosti slučaja to opravdavaju, dosuditi pravičnu novčanu naknadu, neovisno o naknadi imovinske štete, a i kad nje nema (čl. 1100. st. 1. i 2. ZOO).

Pri odlučivanju o iznosu odnosno visini pravične novčane naknade sud će voditi računa o jačini i trajanju povredom izazvanih fizičkih boli, duševnih boli i straha, cilju kojem ta naknada služi, ali i o tome da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive s njezinom prirodom i društvenom svrhom.

Ako je povreda prava osobnosti neznatna, tada objektivno postoji neimovinska šteta, ali ne i pravo oštećenika na dosudu pravične novčane naknade (čl. 1046. u vezi s čl. 1100. ZOO).

4.13. Posebna pravila o teretu dokazivanja (čl. 20. ZSD)

Jedan od najznačajnijih instrumenata koji bi trebali povećati učinkovitost antidiskriminacijske sudske zaštite jest odredba o okretanju tereta dokazivanja.

Prema standardnim pravilima procesnog prava, osoba koja treba u postupku dokazati za sebe povoljnu činjenicu, ima i teret dokazivanja. To znači da je dužna sa stupnjem izvjesnosti dokazati činjenicu na koju se poziva.

Kod zaštite od diskriminacije vrlo je teško sa sigurnošću dokazati da je nejednakost u postupanju motivirana nekom od nedopuštenih osnova diskriminacije, pa se u ZSD odstupa od standardnih zahtjeva za dokazivanje pojedinih činjenica.

Prema čl. 20. stranka koja se poziva na diskriminaciju nije ju dužna dokazati sa stupnjem sigurnosti, već je dostatno da učini vjerojatnim da je do diskriminacije došlo. Ako ispuni taj uvjet navodni diskriminator dužan je dokazivati da diskriminacije nema. Ako ne dokaže sa stupnjem sigurnosti da diskriminacije nema tijelo koje vodi postupak dužno je uzeti da je pravo na jednako postupanje povrijeđeno.

4.14. Zlostavljanje i ponižavanje (Mobing)

Za razliku od uznemiravanja, spolnog uznemiravanja i diskriminacije, ni jedan od u Republici Hrvatskoj trenutno važećih zakona ili drugih pravnih izvora ne sadrži definiciju mobinga.

U literaturi se mobing često definira kao oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu ili više njih s ciljem ugrožavanja njegova/njihova ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta koji često dovodi do uklanjanja s njegova/njihova područja djelovanja.

Kako nema zakonske definicije mobinga, postoje izvjesne poteškoće prilikom sudske zaštite zbog radnji koje se mogu smatrati mobingom.

4.15. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa prorijeđenih mobingom

Postoji dvojba u ostvarivanju sudske zaštite kada je u pitanju mobing, a o razrješenju te dvojbe ovisi tijek postupka pred sudovima.

Ako se zauzme stav da je i mobing uznemiravanje odnosno diskriminacija, radniku pripadaju sva prava koja su propisana za slučaj diskriminacije i uznemiravanja.

Međutim, ono što je značajno jest koja su prava i obveze radnika i poslodavca ako se smatra da je lista nabiranja zabranjenih temelja diskriminacije zatvorena.

Mišljenja smo da tada, kod mobinga koji nije u uzročnoj vezi s nekim od zabranjenih temelja diskriminacije, kod traženja sudske zaštite treba imati u vidu odredbe ZR, uz supsidijarnu primjenu ZOO.

Najvažnije odredbe ZR koje se mogu primjenjivati na mobing sadržane su u čl. 7. i čl. 111. ZR.

Prema odredbi čl. 7. ZR jedno od temeljnih prava radnika iz radnog odnosa je pravo da prilikom približeg određivanja mjesta i načina obavljanja rada od strane poslodavca budu poštivana njegova prava i dostojanstvo, te da mu se osiguraju uvjeti za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Prema odredbi čl. 111. ZR pravo radnika na naknadu štete koji je pretrpio na radu ili u vezi s radom odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao povredom njegovih prava iz radnog odnosa, a za koju štetu odgovara poslodavac po općim propisima obveznog prava.

Prema tome, na temelju ovih odredaba radnik čija prava i dostojanstvo prilikom približeg određivanja mjesta i načina obavljanja rada nisu poštovani te kojem nisu osigurani uvjeti za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava njegovo zdravlje u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, ima pravo na naknadu štete po općim propisima obveznog prava.

Jednako tako, kada radnik doživljava psihofizički teror na radnom mjestu, povrijeđena su njegova prava i dostojanstvo, ugroženo je njegovo zdravlje, pa može tražiti sudsku zaštitu temeljem ZOO-a.

To znači da radnik koji je izložen mobingu može ostvarivati sudsku zaštitu na temelju onih odredaba ZOO kojima su propisana pravila o odgovornosti za štetu.

Kako pojam stres na radu (čl. 3. st. 1. t. 27. ZZR) asocira na pojam zlostavljanje na radu postavlja se pitanje može li mobingirana osoba tražiti sudsku zaštitu na temelju čl. 25. ZZR?

Prokomentirati s polaznicima.

sporu u kojem se traži zaštita od mobinga kao procesna pravila primjenjuju se odredbe ZPP. To iz razloga jer je postupak za zaštitu od mobinga kojim radnik zaštitu traži od poslodavca radni spor i stoga su važe odredbe sadržane u čl. 433.-437. a. ZPP.

4.16. Naknada štete

Žrtva mobinga ima pravo na naknadu imovinske i neimovinske štete. O načinu popravljivanja imovinske i neimovinske štete, sukladno općim propisima obveznog prava, naprijed je navedeno (primjenjuju se ista pravila).

Međutim, ovdje treba napomenuti da osim poslodavca radniku za štetu može odgovarati i počinitelj mobinga (mober).

Odgovornost počinitelja mobinga radnik može temeljiti na odredbi čl. 1045. ZOO prema kojoj, tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje. To znači da će osoba koja je počinila mobing odgovarati prema ovoj općoj odredbi o odgovornosti za štetu. Pritom treba naglasiti

da se, u situaciji kada radnik traži odgovornost od počinitelja mobinga, ne radi o radnom sporu i tužitelj zahtjev treba temeljiti isključivo na općim propisima obveznog prava.

Od počinitelja mobinga radnik može, sukladno odredbi čl. 1048. ZOO, tražiti prestanak radnje kojom se povrjeđuje njegovo pravo osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica.

4.17. Mobing i pravo na prekid rada

Odredbom čl. 134. ZR, kojom se propisuje zaštita dostojanstva radnika, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, a pritom su mjere koje su poduzete od strane poslodavca očito neprimjerene, 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, a ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu 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.

Za vrijeme takvog prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu koji bi ostvario da je radio. Međutim, u praksi se često pojavljuje pitanje ima li radnik opisana prava i u slučaju da se nad njim vrši mobing, a da osnova postupanja prema njemu nije neki od zakonom navedenih zabranjenih temelja diskriminacije?

Ako mobing, koji se ne temelji na nekom od zabranjenih temelja diskriminacije ne smatramo uznemiravanjem, radnik nema pravo prekinuti rad na temelju odredbe čl. 134. ZR.

Ako je takav prekid rada protuzakonit postavlja se pitanje koja su ovlaštenja poslodavca kada je radnik prekinuo rad, a nije bilo mjesta primjeni odredbe čl. 134. ZR u pogledu prekida rada.

O navedenom pitanju je već zauzeto pravno shvaćanje u presudi Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj Revr 1189/11 od 11. travnja 2012.

4.18. Pravo na javnu ispriku?

Da bismo odgovorili na ovo pitanje treba poći od čl. 1099. ZOO.

Prema odredbi čl. 1099. ZOO u slučaju povrede prava osobnosti oštećenik može zahtijevati, na trošak štetnika, objavljivanje presude odnosno ispravka, povlačenje izjave kojom je povreda učinjena ili što drugo čime se može ostvariti svrha koja se postiže pravičnom novčanom naknadom.

Iako se ovaj propis rijetko koristi u praksi, a jer su načini na koji se neimovinska šteta može sanirati tim propisom samo primjerice navedeni, mišljenja smo da bi, sukladno istoj, oštećenik mogao zahtijevati a sud odrediti i druge oblike popravljivanja neimovinske štete na trošak štetnika, a ne samo povlačenja izjave kojom je povreda prava osobnosti počinjena.

Tako smatramo da bi oštećenik kao tužitelj mogao osnovano postaviti zahtjev da sud štetniku kao tuženiku naloži na štetnikov trošak objaviti ispriku određenog sadržaja npr. u medijima, na internetskim portalima, blogovima i slično.

Prokomentirati s polaznicima.

Na kraju ukazujemo na recentnu sudsku praksu VSRH vezano za diskriminaciju i mobing te na odluke pojedinih županijskih sudova.

VSRH Revr-685/2012-2 od 19. ožujka 2013.
Revr-135/2009-2 od 10. ožujka 2009.
Revr-1648/2009-2 od 2. ožujka 2011.
Revr-1348/11-2 od 22. veljače 2012.
Revr-1051/13-2 od 15. travnja 2015.
Revr-1189/11-2 od 11. travnja 2012.
Revr-54/2012-2 od 10. listopada 2012.
Revr-1051/2013-2 od 15. travnja 2015.
Revr-1253/12 od 4. veljače 2014.
Revr-453/14-4 od 23. travnja 2014.

Županijski sud u Velikoj Gorici broj
Županijski sud u Zadru broj
Županijski sud u Splitu broj
Županijski sud u Zagrebu broj

Gžr-16/2013 od 5. lipnja 2013.
Gž-815/13 od 15. listopada 2013.
Gžr-179/2015 od 28. siječnja 2016.
Gžr-1047/2013-2 od 29. svibnja 2015.
Gžr-1633/13-2 od 22. listopada 2013.
Gžr-1240/2014-2 od 24. veljače 2015.
Gžr-912/2014-2 od 27. siječnja 2015.
Gžr-1999/13-2 od 7. listopada 2014.
Gžr-2213/2014-2 od 24. veljače 2015.
Gžr-1367/14-2 od 18. studenoga. 2014.
Gžr-2207/14-2 od 2. prosinca 2014.

ZAKLJUČAK

S obzirom na temu ove radionice „Problematika naknade štete, naknada štete na radu i/ili u vezi s radom“ na radu ili u vezi s radom, bilo je potrebno ukazati na primjenu relevantnih odredbi iz Zakona o radu koji je stupio na snagu 2014., Zakona za zaštitu na radu koji se također primjenjuje od 2014., ali i zakona u primjeni kojih već postoji brojna sudska praksa i to osobito Zakona o obveznim odnosima, Zakona o suzbijanju diskriminacije i Zakona o ravnopravnosti spolova.

Zakon o zaštiti na radu uređuje pitanja vezana uz sudionike i njihova prava, obveze i odgovornosti vezane za zaštitu na radu radnika i u provođenju mjera zaštite na radu, obveze poslodavca u provođenju zaštite na radu, obveze i prava radnika, te prava povjerenika radnika za zaštitu na radu, obveze ovlaštenika i stručnjaka zaštite na radu, obveze i odgovornosti pri projektiranju i izvođenju radova, obveze i postupke obrazovanja i osposobljavanja iz zaštite na radu, pravni okvir za rad ovlaštenih osoba za zaštitu na radu i drugo.

Najznačajnija novina je pojmovnik čime je definirano i objašnjeno tridesetak bitnih pojmova, od kojih su osobito važni: “nezgoda na radu” u preventivnom smislu, “osobe na radu” i “mjesto rada” u smislu jasnijeg definiranja odgovornosti poslodavca, i drugi kao što su “ozljeda na radu”, „profesionalno oboljenje“, „stres“, „mjesto rada“ .

Uvedene su, između ostalog, odredbe o pravima i obvezama u vezi s poslovima pri obavljanju kojih je radnik izložen jednoličnom radu, radu s nametnutim ritmom, rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalim oblicima napora na radu, propisana je obveza prevencije stresa na radu ili u vezi s radom, propisani su uvjeti uvođenja i korištenja video nadzora

U odnosu na zapošljavanje stručnjaka za zaštitu na radu određeno je da takvo zapošljavanje ima prednosti u odnosu na angažiranje ovlaštene osobe, a uvjeti za neovisno djelovanje stručnjaka i zaštitu toga djelovanja slijede zahtjeve Direktive 89/391/EEZ.

U pogledu odgovornosti poslodavca za naknadu štete zbog ozljede na radu vratili smo se na uređenje koje je postojalo do stupanja na snagu ZID ZZR/96 te su znatno detaljnije uređeni pravni položaji osjetljivih skupina radnika.

Zakon o radu iz 2014. slijedi kontinuitet ranijeg Zakona o radu, ali je usklađen i s direktivama Europske unije sukladno točki V Odluke o instrumentima za usklađivanje zakonodavstva Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske unije. Zakonom je propisana i rodna jednakost pojmova koji se koriste, a na taj način su korišteni pojmovi i u ovoj radionici.

Brojne odredbe izmijenjene su, dopunjene ili brisane. Promjene nalazimo u odredbama čl. 10. st. 3. do 7. ZR, koje se odnose na privremeno upućivanje povezanom poslodavcu-tuzemno, agencijsko zapošljavanje, odredbi koja regulira ugovor o radu na određeno vrijeme (čl. 12.), privremeno ustupanje povezanom poslodavcu-inozemno (čl. 18.), zabranu otkaza (čl. 34.), donošenje arbitražne odluke u slučaju propisanom odredbom čl. 41. st. 5., privremeno ustupanje (čl. 44. do 52.),

probni rad (čl. 53, i čl. 115. st. 1. t. 4.), dopunski rad (čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3.), načelo pro rata temporis (čl. 62. st. 6.), prekovremeni rad (čl. 65.), raspored radnog vremena (čl. 66.), zaštiti dostojanstva radnika (čl. 134.) i zastari potraživanja iz radnog odnosa (čl. 139.).

Kao što je vidljivo Zakon o radu iz 2014. donio je brojne promjene u uređenju radnopravnih odnosa.

U odnosu na diskriminaciju Zakon o radu u odnosu na ovo područje zaštite prava radnika u odredbi čl. 7. st. 4. propisuje zabranu izravne i neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, zapošljavanja, napredovanja, osposobljavanja, prekvalifikacije i sl.

Potrebno je posebno ukazati na st. 5. toga članka, kojim je propisana zaštita radnika koja se odnosi na dužnost poslodavaca da zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla.

U odnosu na posebne propise koji uređuju područje diskriminacije su Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova ukazano uočenu problematiku i na način kako odredbe ovih Zakona praktično primijeniti u praksi.

Budući da posebni zakoni upućuju na primjenu općih odredbi obveznoga prava, a iste su sadržane u Zakonu o obveznim odnosima, obrađena je i primjena relevantnih odredbi obveznoga prava u odnosu na odgovornost za štetu na radu ili u vezi s radom.

Pripremajući ovu radionicu, bilo je potrebno odrediti ciljeve. Tako je određeno da je cilj ove radionice bio je ukazati na primjenu normi kojima je regulirano pitanje naknade štete na radu ili u vezi s radom prema Zakonu o zaštiti na radu iz 2014. i Zakonu o radu iz 2014., zatim naknada štete privremeno zaposlenog radnika kod agencije (čl. 51. ZR) te primjena normi u odnosu na ustupanje radnika u povezano društvo kao i u u odnosu na naknadu štete ustupljenog radnika u povezano društvo“ (čl. 10. st. 3. do 7. Zakona o radu) u vezi kojeg se nije pristupilo posebnom propisivanju materije naknade štete.

Osim toga, cilj radionice bio je i ukazati na novouvedeni institut odgovornosti za naknadu štete ovlaštene osobe kod poslodavca za zaštitu na radu prema čl. 26. Zakona o zaštiti na radu, kao i raspraviti pitanje naknade i općenito restitucije vezano za slučajeve diskriminacije i mobinga.

Na neke probleme i sporna pitanja u praktičnoj primjeni navedenih instituta pokušano je naći odgovore kroz aktualnu sudsku praksu koja je primjenjiva i u odnosu na Zakon o radu iz 2014. i Zakon o zaštiti na radu iz 2014, kao i u odnosu na primjenu Zakona o obveznim odnosima u dijelu koji se odnosi na naknadu štete.

Praktični primjeri pretežno su bazirani na odlukama Vrhovnog suda Republike Hrvatske koji u okviru svoje temeljne zadaće ujednačava sudsku praksu, pa smatramo da smo korištenjem odluka Vrhovnog suda RH u praktičnom dijelu radionice dali doprinos takvom ujednačavanju.

Vjerujemo da smo uspjeli ostvariti zadane ciljeve radionice te da ćete u praksi moći pravilno primijeniti odredbe kojima su uređeni pojedini instituti o kojima je bilo riječi tijekom ove radionice.

5. IZVODI I RELEVANTNIH ZAKONA

ZAKON O RADU

5.1. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa (Članak 7.)

(1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(4) Zabranjena je 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, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

(5) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

6. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

6.1. Agencija za privremeno zapošljavanje (Članak 44.)

(1) Agencija za privremeno zapošljavanje (u daljnjem tekstu: agencija) je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu (u daljnjem tekstu: korisnik) za privremeno obavljanje poslova.

(2) Ustupljeni radnik, u smislu ovoga Zakona, je radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku.

(3) Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da je registrirana prema posebnom propisu i upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad (u daljnjem tekstu: ministarstvo).

4) Uz poslove iz stavka 1. ovoga članka, agencija može obavljati i djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem, pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu prema posebnom propisu.

(5) Poslove iz stavka 1. ovoga članka agencija ne može obavljati prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva.

(6) Pri obavljanju poslova iz stavka 1. ovoga članka, agencija radniku ne smije naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika.

(7) Agencija je dužna ministarstvu dostavljati statističke podatke o obavljanju poslova iz stavka 1. ovoga članka.

(8) Ministar pravilnikom propisuje sadržaj, način i rok dostave podataka iz stavka 7. ovoga članka.

6.2. Ugovor o ustupanju radnika (Članak 45.)

(1) Ugovor o ustupanju radnika između agencije i korisnika mora biti u pisanom obliku.

(2) Sastojci ugovora iz stavka 1. ovoga članka, uz opće uvjete poslovanja agencije, su podaci o:

- 1) broju ustupljenih radnika koji su potrebni korisniku
- 2) razdoblju na koje se ustupaju radnici
- 3) mjestu rada
- 4) poslovima koje će ustupljeni radnici obavljati
- 5) načinu i razdoblju u kojem korisnik mora ispostaviti agenciji obračun za isplatu plaće te propisima koji se kod korisnika primjenjuju na utvrđivanje plaće i
- 6) osobi koja je ovlaštena za zastupanje korisnika prema ustupljenim radnicima.

(3) U slučaju ustupanja radnika korisniku u inozemstvu, ugovor iz stavka 1. ovoga članka, uz podatke iz stavka 2. ovoga članka, mora sadržavati i podatke o:

- 1) zakonodavstvu koje se primjenjuje na radni odnos ustupljenog radnika
- 2) pravima ustupljenog radnika koja se ostvaruju na temelju ovoga i drugih zakona Republike Hrvatske i koja je korisnik dužan osigurati ustupljenom radniku
- 3) obvezi plaćanja troškova vraćanja u zemlju.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne može se sklopiti za:

- 1) zamjenu radnika kod korisnika kod kojega se provodi štrajk
- 2) poslove koje su obavljali radnici za koje je korisnik proveo postupak kolektivnog viška radnika iz članka 127. ovoga Zakona u prethodnom razdoblju od šest mjeseci
- 3) poslove koje su obavljali radnici kojima je korisnik, poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovore o radu u prethodnom razdoblju od šest mjeseci
- 4) obavljanje poslova koji su prema propisima o zaštiti na radu poslovi s posebnim uvjetima rada, a ustupljeni radnik ne ispunjava te posebne uvjete

5) ustupanje radnika drugoj agenciji.

(5) Ugovorom iz stavka 1. ovoga članka, agencija i korisnik mogu ugovoriti da će za ustupljene radnike, za razdoblje u kojem su mu ustupljeni, korisnik voditi propisanu evidenciju o njihovom radnom vremenu te rok i način dostave te evidencije agenciji.

6.3. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova (Članak 46.)

(1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točaka 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno iz članka 18. stavka 1. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:

- 1) da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika
- 2) naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati
- 3) obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.

(3) U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. ovoga Zakona.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
- 2) očekivanom trajanju ugovora
- 3) sjedištu korisnika
- 4) mjestu rada
- 5) poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati
- 6) datumu početka i završetka rada
- 7) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće
- 8) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(5) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.

(6) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 5. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije.

(7) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji

uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik.

(8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 5. i 6. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.

6.4. Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova (Članak 47.)

(1) Na otkazivanje ugovora o radu ustupljenih radnika ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o kolektivnom višku radnika.

(2) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz članka 116. stavka 1. ovoga Zakona i ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(3) Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu iz članka 116. stavka 2. ovoga Zakona teče od dana pisane obavijesti iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka razdoblja za koje je ustupljen, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.

(5) Ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen člankom 133. ovoga Zakona.

6.5. Ograničenje vremena ustupanja radnika (Članak 48.)

(1) Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom.

(2) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.

6.6. Obveze agencije prema ustupljenom radniku (Članak 49.)

(1) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija mu je dužna uručiti uputnicu, koja mora sadržavati podatke iz članka 46. stavka 2. ovoga Zakona.

(2) Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku, agencija ga je dužna upoznati s posebnim profesionalnim znanjima ili vještinama za obavljanje posla kod korisnika, kao i sa svim rizicima obavljanja posla koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, i u tu svrhu dužna je ustupljenog radnika osposobiti prema

propisima o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako ugovorom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik.

(3) Agencija je dužna ustupljenog radnika usavršavati i upoznavati s novim tehnologijama rada za obavljanje poslova za koje je ugovoreno da će se radnik ustupati, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzeo korisnik.

(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljani rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.

6.7. Obveze korisnika (Članak 50.)

(1) Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

(2) Korisnik je dužan, pri sklapanju ugovora iz članka 45. ovoga Zakona, agenciju potpuno i istinito, pisano izvijestiti o uvjetima rada radnika zaposlenih kod korisnika na poslovima koje će obavljati ustupljeni radnik.

(3) Korisnik je dužan najmanje jednom godišnje obavijestiti radničko vijeće o broju i razlozima uzimanja na rad ustupljenih radnika, kao i ustupljene radnike o slobodnim radnim mjestima za koje ispunjavaju uvjete.

6.8. Naknada štete (Članak 51.)

(1) Štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, dužan je naknaditi korisnik koji se u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog radnika smatra poslodavcem.

(2) Za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku, odgovara agencija u skladu s općim propisima obveznoga prava.

(3) Ako ustupljeni radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štete može potraživati od agencije ili korisnika u skladu sa člankom 111. ovoga Zakona.

7. NAKNADA ŠTETE

7.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu (Članak 107.)

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

7.2. Unaprijed određeni iznos naknade štete (Članak 108.)

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

(2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

7.3. Regresna odgovornost radnika (Članak 109.)

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

7.4. Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete (Članak 110.)

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

7.5. Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku (Članak 111.)

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

7.6.Sudska zaštita prava iz radnog odnosa (Članak 133.)

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.

(6) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Zakona, je sud nadležan za radne sporove.

7.7.Zaštita dostojanstva radnika (Članak 134).

(1) 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 radu.

(2) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(3) Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka 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.

(4) Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka 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.

(5) 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.

(6) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(7) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

(8) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(9) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(10) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

7.8. Teret dokazivanja u radnim sporovima (Članak 135.)

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

(2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 5. stavka 1. ovoga Zakona na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

8. ZAKON O OBVEZNIM ODNOSIMA

8.1. Prava osobnosti (Članak 19.)

(1) Svaka fizička i pravna osoba ima pravo na zaštitu svojih prava osobnosti pod pretpostavkama utvrđenim zakonom.

(2) Pod pravima osobnosti u smislu ovoga Zakona razumijevaju se prava na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr.

(3) Pravna osoba ima sva navedena prava osobnosti, osim onih vezanih uz biološku bit fizičke osobe, a osobito pravo na ugled i dobar glas, čast, ime, odnosno tvrtku, poslovnu tajnu, slobodu privređivanja i dr.

9. UGOVOR O DJELU

OPĆE ODREDBE

9.1. Pojam (Članak 590.)

Ugovorom o djelu izvođač se obvezuje obaviti određeni posao, kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl., a naručitelj se obvezuje platiti mu za to naknadu.

10. PROUZROČENJE ŠTETE

OPĆA NAČELA

10.1. Pretpostavke odgovornosti (Članak 1045.)

(1) Tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje.

(2) Predmnijeva se obična nepažnja.

(3) Za štetu od stvari ili djelatnosti od kojih potječe povećana opasnost štete za okolinu odgovara se bez obzira na krivnju.

(4) Za štetu bez obzira na krivnju odgovara se i u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

10.2. Šteta (Članak 1046.)

Šteta je umanjene nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta).

10.3. Zahtjev da se ukloni opasnost štete (Članak 1047.)

(1) Svatko može zahtijevati od drugoga da ukloni izvor opasnosti od kojega prijete znatnija šteta njemu ili drugome, kao i da se suzdrži od djelatnosti od koje proizlazi uznemirivanje ili opasnost štete, ako se uznemirivanje ili šteta ne mogu spriječiti odgovarajućim mjerama.

(2) Sud će na zahtjev zainteresirane osobe narediti da se poduzmu odgovarajuće mjere za sprječavanje nastanka štete ili uznemirivanja ili da se ukloni izvor opasnosti, na trošak posjednika izvora opasnosti, ako ovaj sam to ne učini.

(3) Ako šteta nastane u obavljanju općekorisne djelatnosti za koju je dobiveno odobrenje nadležnog tijela, može se zahtijevati samo naknada štete koja prelazi uobičajene granice (prekomjerna šteta).

(4) Ali se u tom slučaju može zahtijevati poduzimanje društveno opravdanih mjera da se spriječi nastupanje štete ili da se ona smanji.

10.4. Zahtjev da se prestane s povredom prava osobnosti (Članak 1048.)

Svatko ima pravo zahtijevati od suda ili drugoga nadležnog tijela da naredi prestanak radnje kojom se povređuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica.

11. ODGOVORNOST PO OSNOVI KRIVNJE

11.1. Postojanje krivnje (Članak 1049.)

Krivnja postoji kad je štetnik prouzročio štetu namjerno ili nepažnjom.

12. ODGOVORNOST ZA ŠTETU OD OPASNE STVARI ILI OPASNE DJELATNOSTI

12.1. Predmnjeva uzročnosti (Članak 1063.)

Šteta nastala u vezi s opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću smatra se da potječe od te stvari, odnosno djelatnosti, osim ako se dokaže da one nisu bile uzrok štete.

12.2. Tko odgovara za štetu (Članak 1064.)

Za štetu od opasne stvari odgovara njezin vlasnik, a za štetu od opasne djelatnosti odgovara osoba koja se njome bavi.

12.3. Oslobođenje od odgovornosti (Članak 1067.)

(1) Vlasnik se oslobađa odgovornosti ako dokaže da šteta potječe od nekog nepredvidivog uzroka koji se nalazio izvan stvari, a koji se nije mogao spriječiti, izbjeći ili otkloniti.

(2) Vlasnik stvari oslobađa se odgovornosti i ako dokaže da je šteta nastala isključivo radnjom oštećenika ili treće osobe, koju on nije mogao predvidjeti i čije posljedice nije mogao ni izbjeći, ni otkloniti.

(3) Vlasnik se oslobađa odgovornosti djelomično ako je oštećenik djelomično pridonio nastanku štete.

(4) Ako je nastanku štete djelomično pridonijela treća osoba, ona odgovara oštećeniku solidarno s vlasnikom stvari, a dužna je snositi naknadu razmjerno težini svoje krivnje.

(5) Osoba kojom se vlasnik poslužio pri uporabi stvari ne smatra se trećom osobom.

13. ZAKON O ZAŠTITI NA RADU

13.1. Pojašnjenje pojmova (Članak 3.)

(1) Pojmovi koji se koriste u ovom Zakonu i propisima donesenim na temelju ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:

1) *Biološke štetnosti* su biološki agensi, odnosno mikroorganizmi, uključujući i genetski modificirane, stanične kulture i endoparaziti čovječjeg i životinjskog porijekla, koji mogu uzrokovati zarazu, alergiju ili trovanje, a koji se koriste u radu ili su prisutni u radnom okolišu

2) *Druga osoba* je osoba koja se po bilo kojoj osnovi rada nalazi na mjestu rada (poslovni suradnik, davatelj usluga i dr.)

3) *Eksplozivna atmosfera* je smjesa zraka sa zapaljivim plinom ili parom ili maglicom ili prašinom pri atmosferskim uvjetima, u kojoj se nakon početnog paljenja, proces gorenja prenosi na cijelu smjesu, zbog čega predstavlja mogući izvor eksplozije ili požara na mjestu rada te može dovesti do ozljeđivanja radnika i drugih osoba

4) *Izdvojeno mjesto rada* je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca

5) *Mjesto rada* je svako mjesto na kojemu radnici i osobe na radu moraju biti, ili na koje moraju ići, ili kojemu imaju pristup tijekom rada zbog poslova koje obavljaju za poslodavca, kao i svaki prostor, odnosno prostorija koju poslodavac koristi za obavljanje poslova i koja je pod njegovim izravnim ili neizravnim nadzorom

6) *Napori* su statodinamički, psihofiziološki napori, napori vida i napori govora, koji mogu uzrokovati oštećenje zdravlja radnika koji su im izloženi

7) *Nezgod*a je neočekivani i neželjeni događaj na radu ili u vezi s radom koji nije uzrokovao ozljeđivanje radnika, ali bi ga pri minimalno izmijenjenim subjektivnim, odnosno objektivnim okolnostima, u ponovljenom slučaju mogao uzrokovati

8) *Opasne kemikalije* su tvari, smjese i pripravci u skladu s posebnim propisom

9) *Opasnosti* su svi uvjeti na radu i u vezi s radom, koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje radnika

10) *Osoba na radu* je fizička osoba koja nije u radnom odnosu kod tog poslodavca, ali za njega obavlja određene aktivnosti, odnosno poslove (osoba na stručnom osposobljavanju za rad; osoba na sezonskom radu za obavljanje privremenih, odnosno povremenih sezonskih poslova u poljoprivredi; osoba koja radi na određenim poslovima u skladu s posebnim propisom; redoviti

student i redoviti učenik srednjoškolske ustanove na radu u skladu s posebnim propisom; osoba koja radi kao volonter, naučnik, student i učenik na praksi, osoba koja radi u vrijeme izdržavanja kazne zatvora ili odgojne mjere i slično)

11) *Ovlaštenik* je radnik kojemu je poslodavac, neovisno o drugim ugovorenim poslovima, dao ovlaštenja za provedbu zaštite na radu

12) *Ovlaštena osoba* je pravna ili fizička osoba koju je ministarstvo nadležno za rad ovlastilo za obavljanje poslova zaštite na radu

13) *Ozljeda na radu* je ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno drugi prostor koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad

14) *Poslodavac* je fizička ili pravna osoba za koju radnik, odnosno osoba na radu obavlja poslove

15) *Poslovi s posebnim uvjetima rada* su poslovi pri čijem obavljanju radnik koji radi na tim poslovima mora, osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, ispunjavati propisane posebne uvjete koji se odnose na dob, stručnu osposobljenost, zdravstveno stanje, odnosno psihičku sposobnost

16) *Povjerenik radnika za zaštitu na radu* je radnik koji je u skladu s ovim Zakonom izabran da zastupa interese radnika na području zaštite na radu

17) *Prevenција* je planirana, odnosno poduzeta mjera u svakom radnom postupku kod poslodavca, s ciljem sprječavanja ili smanjenja rizika na radu

18) *Radilište* je privremeno ili pokretno mjesto rada, kao što je gradilište, šumarsko radilište, mjesto gradnje broda te mjesta na kojima se obavljaju privremeni radovi na održavanju, rušenju i popravcima, poljoprivredni radovi i radovi na istraživanju i iskorištavanju mineralnih sirovina

19) *Radna oprema* su strojevi i uređaji, postrojenja, sredstva za prijenos i prijevoz tereta i alati te skele i druga sredstva za povremeni rad na visini

20) *Radni okoliš* čine fizikalni, kemijski i biološki čimbenici na mjestu rada i u njegovom okruženju

21) *Radnica koja doji dijete* je radnica majka djeteta u dobi do navršene prve godine života djeteta koje doji, koja je o tome obavijestila poslodavca u pisanom obliku najkasnije 30 dana prije povratka na rad

22) *Radnica koja je nedavno rodila*, je radnica kojoj od poroda nije prošlo više od šest mjeseci, koja je o tome obavijestila poslodavca u pisanom obliku

23) *Radnik* je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja poslove za poslodavca

24) *Rizik* je umnožak vjerojatnosti nastanka opasnog ili štetnog događaja i štetnosti toga događaja, odnosno njegove posljedice

25) *Specijalist medicine rada* je specijalist izabran od strane poslodavca u skladu s propisima o specifičnoj zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju

26) *Sredstva rada* su građevine namijenjene za rad s pripadajućim instalacijama, uređajima i opremom, prometna sredstva i radna oprema

27) *Stres na radu* su zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresora na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika

28) *Stručnjak zaštite na radu* je radnik kojeg je poslodavac odredio za obavljanje poslova zaštite na radu i koji ispunjava propisane uvjete za obavljanje tih poslova

29) *Štetnosti* su kemijske, biološke i fizikalne štetnosti, koje mogu uzrokovati oštećenje zdravlja radnika i drugih osoba koje su im izložene

30) *Trudna radnica* je radnica koja je o trudnoći obavijestila poslodavca u pisanom obliku

31) *Zaštita na radu* je sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu, s ciljem sprječavanja rizika na radu, ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te ostalih materijalnih i nematerijalnih šteta na radu i u vezi s radom.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Zakonu, a imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

13.2. Područje primjene (Članak 4.)

(1) Odredbe ovoga Zakona primjenjuju se u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju poslove za poslodavca.

(2) Odredbe ovoga Zakona se ne primjenjuju prilikom obavljanja pojedinih poslova na koje se zbog njihovih posebnosti i neizbježne proturječnosti s odredbama ovoga Zakona, Zakon na njih ne može u cijelosti primijeniti, kao što su poslovi Oružanih snaga Republike Hrvatske, policijski poslovi, poslovi zaštite i spašavanja, poslovi zaštite osoba i imovine te poslovi vatrogasaca i pirotehničara.

(3) Zaštita na radu se pri obavljanju poslova iz stavka 2. ovoga članka uređuje posebnim propisima.

(4) Obveze poslodavca u provođenju zaštite na radu propisane ovim Zakonom i propisima donesenim na temelju ovoga Zakona u odnosu na radnika odnose se i na osobe na radu ako ovim Zakonom nije drukčije propisano.

(5) Odredbe ovoga Zakona ne odnose se na kućnu poslugu.

13.3. Članak 11.

Poslodavac je obvezan provoditi zaštitu na radu na temelju sljedećih općih načela prevencije:

- 1) izbjegavanja rizika
- 2) procjenjivanja rizika
- 3) sprječavanja rizika na njihovom izvoru
- 4) prilagođavanja rada radnicima u vezi s oblikovanjem mjesta rada, izborom radne opreme te načinom rada i radnim postupcima radi ublažavanja jednoličnog rada, rada s nametnutim ritmom, rada po učinku u određenom vremenu (normirani rad) te ostalih napora s ciljem smanjenja njihovog štetnog učinka na zdravlje
- 5) prilagođavanja tehničkom napretku
- 6) zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim
- 7) razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša
- 8) davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim
- 9) odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika
- 10) besplatnosti prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za radnike.

13.4. Članak 17.

(1) Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavješćivanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima.

(2) Poslodavac je obvezan provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu mora osigurati radnicima najveću moguću razinu zaštite na radu.

(3) Pri organiziranju i provođenju zaštite na radu, poslodavac je obvezan uvažavati prirodu obavljanih poslova te prilagoditi zaštitu na radu promjenjivim okolnostima radi poboljšanja stanja.

(4) Poslodavac je u organizaciji radnog procesa i povjeravanju poslova radniku obvezan voditi računa o sposobnostima radnika koje mogu utjecati na zaštitu na radu.

(5) U svrhu unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja radnika poslodavac je obvezan poboljšavati razinu zaštite na radu i usklađivati radne postupke s promjenama i napretkom u području tehnike, zdravstvene zaštite, ergonomije i drugih znanstvenih i stručnih područja, te ih je obvezan organizirati tako da smanji izloženost radnika opasnostima, štetnostima i naporima propisanim u pravilniku iz članka 18. stavka 6. ovoga Zakona, a osobito izloženost jednoličnom radu, radu s nametnutim ritmom, radu po učinku u određenom vremenu (normirani rad), radi sprječavanja ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi s radom.

(6) Troškove provođenja zaštite na radu snosi poslodavac, odnosno njezino provođenje ne smije teretiti radnika.

(7) Ministar nadležan za zdravlje, uz prethodnu suglasnost ministra, pravilnikom propisuje mjere, pravila, postupke i aktivnosti zaštite na radu radnika koji su izloženi statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima.

13.5. Poslovi zaštite na radu (Članak 21.)

(1) Poslovi zaštite na radu su osobito:

1) stručna pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu

2) sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije

3) sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika

4) unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovih ovlaštenika da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom

5) prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisanih prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca

6) suradnja s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, sa zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zavodom za

unapređivanje zaštite na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada

7) osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način

8) osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju

9) djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca

10) suradnja s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija

11) sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca

12) ostali poslovi zaštite na radu u skladu s potrebama poslodavca.

(2) O obavljenom unutarnjem nadzoru sastavljaju se i čuvaju dokumenti, koji mogu biti u pisanom ili elektroničkom obliku.

(3) Poslove iz stavka 1. ovoga članka, pod uvjetima propisanim ovim Zakonom, obavlja poslodavac, stručnjak zaštite na radu, odnosno ovlaštena osoba.

14. ODGOVORNOST ZA ŠTETU NA RADU I U VEZI S RADOM

14.1. Odgovornost poslodavca (Članak 25.)

(1) Ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti.

(2) Poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjeći, unatoč provedenoj zaštiti na radu.

14.2. Odgovornost ovlaštene osobe i njezinog stručnjaka zaštite na radu (Članak 26.)

(1) Ovlaštena osoba iz članka 82. ovoga Zakona odgovara za štetu na radu i u vezi s radom koju uzrokuje poslodavcu, odnosno radniku, obavljanjem poslova zaštite na radu, ako ne postupa u skladu s odredbama ovoga Zakona i drugih propisa.

(2) Na utvrđivanje odgovornosti iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

15. STRES NA RADU ILI U VEZI S RADOM

15.1. Obveze poslodavca u vezi s prevencijom stresa uzrokovanog na radu ili u vezi s radom (Članak 51.)

(1) Poslodavac je obvezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanjí radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

(2) Ako postoje naznake stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obvezan posebnu pozornost usmjeriti na:

1) organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.)

2) radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom , buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.)

3) komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.)

4) subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.).

15.2. Obveze radnika i njihovih predstavnika (Članak 52.)

(1) Radnici imaju obvezu postupati u skladu s uputama poslodavca za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u vezi s radom.

(2) Radnici i njihovi predstavnici imaju obvezu surađivati s poslodavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom.

(3) Obveze iz stavaka 1. i 2. ovoga članka odnose se i na radnike koji u skladu s općim propisima o radu, kao rukovodeći radnici ili članovi obitelji poslodavca fizičke osobe, ostvaruju pravo samostalno odlučivati o svojem radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

16. OBVEZE I PRAVA RADNIKA

16.1. Obveza osposobljavanja za rad na siguran način (Članak 67.)

Radnik je obavezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac.

16.2. Obveza rada dužnom pažnjom (Članak 68.)

(1) Radnik je obavezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

(2) Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika, tako da:

1) prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegovog ovlaštenika

2) pravilno koristi sredstva rada

3) pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto

4) pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada

5) odmah obavijesti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje,

o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu

6) posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca

7) prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada

8) surađuje s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

16.3. Obveza suradnje (Članak 69.)

(1) Radnik je obvezan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu.

(2) Radnik nije obvezan snositi troškove u vezi s primjenom pravila zaštite na radu i zdravstvenih mjera.

(3) Radnik mora odmah izvijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika za zaštitu na radu o svakoj činjenici za koju smatra da predstavlja neposredni rizik za sigurnost i zdravlje, kao i o svakom drugom nedostatku u sustavu zaštite na radu.

(4) Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice.

(5) Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

(6) O postupku iz stavka 4. ovoga članka radnik mora obavijestiti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu.

(7) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za zaštitu na radu obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnog inspektora koji je obvezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

(8) Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu s općim propisom o radu.

17. OSOBE OVLAŠTENE ZA ZAŠTITU NA RADU

17.1. Ovlaštenja, obveze i odgovornost (Članak 82.)

(1) Poslove zaštite na radu kod poslodavca mogu obavljati ovlaštene osobe.

(2) Osoba ovlaštena za obavljanje poslova zaštite na radu obvezna je poslove zaštite na radu obavljati u skladu s odredbama ovoga Zakona i drugih propisa zaštite na radu.

(3) Osoba može biti ovlaštena za izradu procjene rizika, osposobljavanje za rad na siguran način, ispitivanje sredstava rada, ispitivanja u radnom okolišu te obavljanje poslova zaštite na radu u skladu sa stavkom 7. ovoga članka.

(4) Ovlaštenje iz stavka 3. ovoga članka može se dati za obavljanje pojedinog ili više poslova zaštite na radu.

(5) Ovlaštena osoba izdaje isprave o provedenim ispitivanjima radne opreme, odnosno radnog okoliša.

(6) Ako ovlaštena osoba obavlja poslove zaštite na radu suprotno odredbama ovoga Zakona i drugih pravila zaštite na radu, ovlaštenoj fizičkoj osobi, ovlaštenoj pravnoj osobi i odgovornoj osobi u ovlaštenoj pravnoj osobi oduzet će se ovlaštenja u skladu s propisom iz stavka 7. ovoga članka.

(7) Ministar pravilnikom propisuje uvjete pod kojima poslodavac za svoje potrebe i osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti ovlaštene za obavljanje poslova iz stavaka 3. i 5. ovoga članka, postupak izdavanja, oduzimanja i prestanak ovlaštenja, stručni nadzor nad obavljanjem poslova za koje su ovlaštene, postupak izdavanja isprava o provedenim ispitivanjima i osposobljavanju, obveze i način evidentiranja izdanih i oduzetih ovlaštenja.

18. ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE OPĆE ODREDBE

18.1. Svrha zakona (Članak 1.)

(1) Ovim se Zakonom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje 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 orijentacije.

(2) Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

(3) Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

19. OBLICI DISKRIMINACIJE

19.1. Izravna i neizravna diskriminacija (Članak 2.)

(1) Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(2) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

19.2. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje (Članak 3.)

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) 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.

(3) Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ovoga Zakona koje se odnose na diskriminaciju.

20. POSTUPAK PRED SUDOM

20.1. Zajedničke odredbe (Članak 16.)

(1) Svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga prava u postupku u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku propisanom u članku 17. ovoga Zakona.

(2) Posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatrat će se sporovima iz radnih odnosa.

(3) Sud i druga tijela koja provode postupak dužna su radnje u postupku poduzimati hitno, nastojeći da se sve tvrdnje o diskriminaciji što prije ispitaju.

20.2. Posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije (Članak 17.)

(1) Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama ovoga Zakona ovlaštena je podnijeti tužbu i tražiti:

1. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije),

2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije),

3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim Zakonom (tužba za naknadu štete),

4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

(2) O zahtjevima iz stavka 1. ovoga članka odlučuje sud primjenjujući odredbe Zakona o parničnom postupku, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

(3) Zahtjevi iz stavka 1. ovoga članka mogu se istaknuti zajedno sa zahtjevima za zaštitu drugih prava o kojima se odlučuje u parničnom postupku ako su svi zahtjevi u međusobnoj vezi i ako je isti sud stvarno nadležan za njih, bez obzira na to je li za te zahtjeve propisano rješavanje u redovitom ili u posebnom parničnom postupku, osim sporova o smetanju posjeda. U tom slučaju primjenjuju se mjerodavna pravila za vrstu spora o kojoj je riječ, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

(4) Zahtjev za objavu presude iz stavka 1. točke 4. ovoga članka sud će usvojiti ako utvrdi:

1. da je do povrede prava na jednako postupanje došlo posredstvom medija, ili

2. da je informacija o postupanju koje krši pravo na jednako postupanje bila objavljena u medijima, a objavljivanje presude je potrebno radi potpune naknade učinjene štete ili zaštite od nejednakog postupanja u budućim slučajevima.

(5) Ako usvoji zahtjev za objavom presude, sud će naložiti da se presuda objavi u cijelosti. Iznimno, sud može odrediti da se presuda objavi u dijelovima ili da se iz teksta presude uklone određeni osobni podaci ako je to potrebno radi zaštite privatnosti stranaka i drugih osoba, a ne dovodi u pitanje svrhu pružene pravne zaštite.

(6) Presuda kojom se nalaže objava u medijima obvezuje nakladnika medija u kojem treba objaviti presudu, bez obzira na to je li bio stranka u postupku.

20.3. Nadležnost (Članak 18.)

(1) Ako ovim Zakonom nije drukčije određeno, za sporove po tužbi iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona u prvom je stupnju stvarno nadležan općinski sud.

(2) Za sporove po tužbi iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona nadležan je pored suda opće mjesne nadležnosti i sud na čijem području tužitelj ima prebivalište, odnosno boravište te sud mjesta gdje se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije.

20.4. Teret dokazivanja (Članak 20.)

(1) Ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama ovoga Zakona, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se u prekršajnom i kaznenom postupku.

21. ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA

21.1. Opće odredbe

Članak 1.

Ovim se Zakonom utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.

Članak 2.

Nitko ne smije trpjeti štetne posljedice zbog toga što je kao svjedok ili žrtva diskriminacije na temelju spola dao iskaz pred nadležnim tijelom ili upozorio javnost na slučaj diskriminacije.

Članak 3.

(1) Državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe pravnih akata, odluka ili akcija, ocjenjivati i vrednovati učinke tih akata, odluka ili akcija na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca.

(2) Državna tijela, tijela jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima, obrazovne i znanstvene institucije te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužna su provoditi programe izobrazbe o ravnopravnosti spolova za svoje djelatnike/ce.

Članak 4.

Odredbe ovoga Zakona ne smiju se tumačiti niti primjenjivati na način koji bi ograničio ili umanjio sadržaj jamstava o ravnopravnosti spolova koja izvire iz općih pravila međunarodnog prava, pravne stečevine Europske zajednice, Konvencije Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, Ugovorima Ujedinjenih naroda o građanskim i političkim pravima odnosno ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima te Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.

21.2. Definicija pojmova

Članak 5.

Ravnopravnost spolova znači da su žene i muškarci jednako prisutni u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

Članak 6.

(1) Diskriminacija na temelju spola (u daljnjem tekstu: diskriminacija) označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.

(2) Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom.

(3) Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije.

(4) Zabranjuje se diskriminacija u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave roba kao i diskriminacija u pružanju i pristupu uslugama.

(5) Poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom u smislu ovoga Zakona, ako je učinjeno s namjerom.

Članak 7.

(1) Izravna diskriminacija je svako postupanje uvjetovano spolom kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

(2) Neizravna diskriminacija postoji kada neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola, osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa objektivno opravdana legitimnim ciljem, a sredstva usmjerena postizanju tog cilja su primjerena i nužna.

Članak 8.

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ovoga Zakona.

(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.

(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.

21.3. Sudska zaštita

Članak 30.

(1) Svatko tko smatra da mu je na temelju diskriminacije iz članka 6. 7. i 8. ovoga Zakona povrijeđeno neko pravo može podnijeti tužbu redovnom sudu opće nadležnosti.

(2) U slučajevima diskriminacije iz članka 6., 7. i 8. ovoga Zakona osoba koja se smatra oštećenom može zahtijevati naknadu štete po propisima obveznog prava o odgovornosti za štetu.

(3) U slučajevima diskriminacije može se podnijeti i udružna tužba.

(4) Ako stranka u postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje dužna je iznijeti činjenice koje opravdavaju sumnju da je došlo do diskriminacijskog postupanja. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.

(5) Sudski postupci u slučajevima diskriminacije su žurni.

LITERATURA

- Zakon o zaštiti na radu (NN, br. 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08, 75/09 i 143/12)
- Zakon o zaštiti na radu (NN, br. 71/14, 118/14 i 154/14)
- Zakon o obveznim odnosima (NN, br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15)
- Zakon o radu (NN, br. 93/14)
- Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, br. 82/02)
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, br. 85/08 i 112/12)
- Zakon o parničnom postupku (Narodne novine, br. 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14)
- Darko Čavrak, Domagoj Franjo Frntić, mr.sc. Iris Gović Penić, Marina Gruban, Darko Milković, Nataša Novaković, Krešimir Rožman, Detaljni komentar novoga Zakona o radu, izdanje Biblioteka radno pravo, Zbornik radova sa savjetovanja Zaštita na radu, Biblioteka radno pravo, Rosip d.o.o., Zagreb, 26. veljače 2015.
- Crnić, Ivica, Zakon o obveznim odnosima, Biblioteka Pravo 47, izdanje Organizator d.o.o., Zagreb, 2005.
- Crnić Ivica, Čurković, M., Grgurov, I., Klarić, P., Marinković Drača, D., Nikšić, S., Potočnjak, Željko, Odgovornost za neimovinsku štetu zbog povreda prava osobnosti u vezi s radom, Pravna biblioteka izdanje Narodne Novine d.d., Zagreb, 2007.
- A. Grgić, Ž. Potočnjak, S. Rodin, G. Selanec, T. Šimonović-Einwalter, A. Uzelac: Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zagreb, 2009.
- Mr.sc. Iris Gović Penić: Sudska zaštita prava iz radnih odnosa povrijeđenih mobingom, Hrvatska pravna revija, rujan 2014.
- Doc. dr.sc. Ivana Vukorepa – www.pravo.uzig.hr
- Ivica Crnić: Pravo na naknadu neimovinske štete zbog diskriminacije, Hrvatska pravna revija, svibanj 2009.

PRIMJERI IZ SUDSKE PRAKSE I HIPOTETSKI PRIMJERI

CJELINA 1

Primjer I

Tužitelj je ozlijeđen kada se uputio u poslovnicu F. radi predaje novca i to na način da ga je napao nepoznati napadač koji je pucao iz pištolja te ga teško ranio i pri tome oduzeo novac, a tužitelj je u vrijeme ozljeđivanja bio zaposlen kod tuženika na radnom mjestu dostavljača, a što je obuhvaćalo poslove dostave gotovog novca, dokumentacije, prijava i odjava radnika, dnevne pošte na adresu banaka, pošta i drugih odgovarajućih institucija, da je u trenutku nastanka štetnog događaja tužitelj obavljao uobičajene poslove u okviru radnih zadataka revr-964/11

Pitanja:

1. Ako je do štete došlo na putu do poslovnice Fine, je li poslodavac odgovoran za štetu?
2. Je li napadač treća osoba u konkretnom slučaju pa da bi postojale okolnosti koje oslobađaju poslodavca od odgovornosti?

Primjer II

Tužitelj je kao radnik tuženika, obavljajući posao građevinskog radnika zadobio ozljede na način da je pao s balkona s visine 3,6 metara, a do pada došlo kada je tužitelj stojeći na balkonu bez zaštitne ograde, podižući teret u košari uz pomoć dizalice, ovu zaustavio kada je košara bila ispod razine balkona, te započeo povlačiti košaru prema balkonu, pri čemu je došlo do otkopčavanja metalne kuke i pada košare koja je za sobom povukla tužitelja, tužitelj je bio zdravstveno sposoban i osposobljen za rad na siguran način, dizalica je bila opremljena potrebnim mehanizmom čijom uporabom se košara mogla okrenuti i dovesti na balkon, no tužitelj nije rukovao dizalicom u skladu s odredbama Pravilnika o tehničkim normativima za dizalice, a za o za ovaj štetni događaj tuženik u predmetu Općinskog suda u Đurđevcu broj K-35/07 oglašen krivim za kazneno djelo protiv opće sigurnosti iz čl. 271. st. 3. u vezi s čl. 263. st. 2. t. 4. Kaznenog zakona jer da je propustio vršiti redoviti pregled ispravnosti građevinske dizalice i postaviti adekvatnu zaštitnu ogradu na radnom mjestu gdje se radovi vrše na visini većoj od jednog metra od tla, zbog čega da je došlo do ove nesreće. (Revr-1956/2010).

Pitanja:

1. postoji li odgovornost poslodavca za štetu?
2. može li se rad na balkonu bez zaštitne ograde smatrati opasnom djelatnosti?
3. koje propuste je poslodavac učinio u odnosu na obveze zaštite na radu?
4. može li se poslodavac osloboditi odgovornosti makar i djelomično?

Primjer III

S. H., izvanbračni suprug tužiteljice S. M., otac tužiteljice B. M. H. i sin tužitelja J. i M. H., s tuženicom dana 1. rujna 2004. sklopio je "ugovor o angažiranju izvođača" za izvođenje kaskaderskog skoka s visine od 12 metara, a za potrebe snimanja TV serije u produkciji tuženice; te je dana 5. svibnja 2015. izveo ugovoreni kaskaderski skok, pri čemu u doskoku nije uspio zauzeti preporučeni položaj, zbog čega se tom prilikom ozlijedio te od posljedica ozljeđivanja dana 21. lipnja 2015. preminuo; - (Revr-1157/11).

Pitanja:

1. može li se S. H. smatrati osobom na radu kod tuženice na temelju navedenog ugovora?
2. postoji li odgovornost tuženice na temelju odredbe čl. 25. st. 1. ZZR?

Primjer IV

Tužitelj, zaposlen na poslovima pomoćnog radnika, kod tuženika a raspoređen da radniku, koji je radio na kružnoj pili dodaje i odlaže drvene elemente pa je, a kada je radnik koji je radio na kružnoj pili na nekoliko trenutaka napustio radno mjesto, nastavio umjesto njega raditi na kružnoj pili, te nije prije nego je aktivirao stroj, na vrijeme izvukao ruku ispod štitnika, zbog čega je pila zahvatila te prerezala desnu šaku tužitelja. Kružna pila je bila neispravna, a tužitelj je bez naloga tuženika počeo raditi na kružnoj pili. (Revr-1768/2010)

Pitanja:

1. je li u opisanoj situaciji tuženik odgovoran za štetu?
2. na temelju kojih propisa?
3. postoje li okolnosti koje umanjuju odgovornost tuženika?

Primjer V

Tužitelj je dugogodišnji radnik tuženika (14 godina) koji je radio na poslovima obrezivanja polietilena i njegovi radni zadaci prema Općim podacima sa opisom poslova od 18. rujna 1995. bili su uštímanje stroja, postavljanje rola na stroj uz pomoć dizalice, kontroliranje stroja, skidanje obrezanih rola prosječne težine 70 kg i slaganje na palete, time da tužitelj ručno podiže i prenosi role težine 50 kg na udaljenost od dva metra, te da u jednoj smjeni prenese oko 500 kg tereta, a u radu je trebao koristiti dizalicu i viljuškar, kako je to tuženik i zahtijevao od radnika. Rad na opisanim poslovima uzrok tužiteljevog oboljenja, u vidu dijagnostificirane bolesti kralježnice kao obostrane lumboischialgie i protruzije diska, a tužiteljeva bolest je posljedica rada kod tuženika u omjeru od 50%. (Revr-1773/2010)

Pitanja:

1. je li poslodavac odgovoran za štetu koju tuženik trpi zbog opisane bolesti?
2. ima li razloga za umanjene odgovornosti poslodavca?

Primjer VI

Tužitelj bio u radnom odnosu kod II. tuženika na temelju ugovora o radu, te je u II. smjeni samo dvadesetak minuta obavljao poslove i radne zadatke antikorozijske za II. tuženika u prostoru III. tuženika, a tužitelj, „do tada potpuno zdrava osoba“, pao je sa skele („s visine od 2,2 metra“) na kojoj je izvodio radove, koja je bila vlasništvo III. tuženika, i koju su montirali radnici III. tuženika, za kojeg je u trenutku nezgode II. tuženik kao kooperant III. tuženika obavljao kooperantske poslove. Tužitelj je pao sa skele jer ova u trenutku koji je prethodio padu nije bila postavljena „po projektu unutarnjeg oskelenja“ (nacrtu za gradnju) što je u konačnici („jer je daska bila kratka i neosigurana donjim graničnicima“) uzrokovalo pomicanje mosnice i tužiteljev pad, - a opisana skela predstavljala je pomoćnu skelu na kojoj su radnici uobičajeno pomicali mosnice s ciljem prilagodbe za obavljanje radnih zadataka. Na skeli prije tužitelja radili i drugi radnici različitih zanimanja, pa nije bilo moguće utvrditi osobu koja je u konkretnom slučaju mosnicu na skeli postavila na poziciju za koju nije bila predviđena projektom. Tužitelj bio u mogućnosti provjeriti stabilnost (ispravnost) skele (u odnosu na dužinu mosnice - daske) prije uporabe s obzirom da mu za to nije trebalo „neko posebno znanje“, ali je nije provjeravao u štetnom događaju (zbog pada s skele) tužitelj zadobio teške tjelesne ozljede. (Revr-1100/2010)

Pitanja:

1. je li poslodavac odgovora za štetu?
2. ako odgovara na temelju kojeg propisa?
3. je li vlasnik skele odgovara za štetu tužitelju
4. na koji način odgovaraju poslodavac i vlasnik skele?
5. postoje li razlozi za umanjene odgovornosti poslodavca, odnosno postoji li doprinos oštećenog nastanku štetnog događaja?

Primjer VII

Prilikom obavljanja radova na izgradnji objekta bolnice u Z došlo do ozljeđivanja tužitelja koji je u vrijeme nezgode tužitelj bio radnik prvotuzenika, društva H. d.o.o. na radnom mjestu pomoćnih poslova, a društvo H. d.o.o. radove je obavljalo na temelju ugovora o kooperaciji s drugotuzenikom društvom L. d.o.o., te da je u vrijeme štetnog događaja tužitelj bio učenik, a kod prvotuzenika je do štetnog događaja radio sedam dana. Štetni događaj se desio na način da je tužitelj prenosio motor za klizna vrata za drugotuzenika L. d.o.o. a po nalogu poslodavca, tako da je motor, koji je velikih dimenzija i težine oko 25. kg sa oštrim rubovima, stavio na rame, pa je motor počeo kliziti s ramena, a je tužitelj pokušao zaustaviti klizanje uhvativši rukom motor i tom je prilikom na oštri lim rasjekao ruku, s tim da poslodavac nije osigurao tužitelju zaštitnu opremu i da se prenošenje motora obavljao bez posebno razrađene tehnologije i posebnih uputa. (Revr-1351/2010)

Pitanja:

1. je li poslodavac odgovoran za štetu radniku?
2. je li drugotuženik odgovoran za štetu?
3. ako su tuženici odgovorni za štetu obrazložite na temelju kojih propisa

Primjer VIII

Tužitelj je ozlijeđen na radu kod tuženika te je zadobio tjelesne ozljede na način da se tužitelj, obavljajući poslove betoniranja kretao po gornjoj strani oplata i skele te se prilikom prelaska na skelu, kada je stao na neosiguranu konzolu, ta konzola se zaokrenula pa je tužitelj pao u iskop između zidova, u dubinu od oko 2 metra. Radnik tuženika F. A. propustio je postaviti osigurače u krajnju zadnju konzolu a voditelj gradilišta M. G. nije provjerio da li se rad može obavljati na siguran način (tj. propustio je provjeriti je li skela pričvršćena, a prije nego je dopustio radnicima obavljanje poslova na skeli). (Revr-926/2011)

Pitanja:

1. je li poslodavac odgovoran za štetu?
2. postoji li doprinos radnika nastanku štetnog događaja?
3. postoji li regresna odgovornost radnika F. A i voditelja gradilišta poslodavcu?

Primjer IX

Tužitelj bio radnik tuženika koji je kritične prigode radio na gradilištu tuženika u Senju i na skidanju oplata sa serklaže prodajnog objekta (u sklopu pumpne stanice), kojom prilikom je koristio propisanu zaštitnu opremu uključujući kacigu na glavi, no jaki nalet vjetra odnio je kacigu s glave tužitelju, u kojem trenutku se zbog toga jakog vjetra srušila oplata koja je udarila tužitelja u glavu, posljedica čega je 100%-tni gubitak vida kod tužitelja. (Revr-1121/2012)

Pitanja:

1. je li poslodavac odgovoran za štetni događaj?
2. ima li mjesta primjeni odredbe čl. 25. st. 2? radi isključenja odgovornosti tuženika zbog više sile?
3. nalazite li doprinos tužitelja nastanku štetnog događaja?

Primjer X

Tužitelj je policijski službenik koji je koji je dana 3. kolovoza 2015. uganuo zglob lijeve noge prilikom obavljanja redovne radne obveze kao pripadnik interventne jedinice policije-vježbe pješaćenja po makadamskom putu duljine 20 km uz nošenje opreme i ruksaka težine oko 17 kn, a tužitelj je pravilno izvodio vježbu. (Revr-1060/12)

Pitanje:

1. ima li mjesta primjeni odredbe čl. 25. st. 1. ZZR u odnosu na odgovornost poslodavca?
2. obrazložiti odgovor

Primjer XI

Tužitelj je zadobio ozljede na radnom mjestu vozača –prodavača prilikom nošenja dokumenata o razduženju kamiona u parkirnom krugu poslodavca kada ga je udario viličar. (Revr-1430/14)

Pitanja:

1. je li parkirni krug mjesto rada?
2. je li poslodavac odgovoran za nastanak štetnog događaja?
3. po kojoj pravnoj osnovi?

Primjer XII

Tužitelj je radnik tuženika koji se ozlijedio padom s kamiona na parkiralištu distributivnog centra skladišta tuženika zbog toga što letva po kojoj se radnik penjao na kamion radi kontrole robe nije bila vezana pop nitnom već metalnom žicom koja je popustila, te da roba na kamionu nije bila propisno vezana a da tužitelj nije bio upoznat s tim nedostacima, a radu je pristupio s dužnom pažnjom. (Revr-1120/10)

Pitanja:

1. je li poslodavac odgovoran za nastanak štetnog događaja?
2. po kojoj pravnoj osnovi?
3. postoje li okolnosti koje oslobađaju poslodavca makar i djelomično od odgovornosti?

Primjer XIII

Tužitelj je bio sezonski radnik tuženika na poslovima čišćenja hotela, a pretrpio je ozljedu na radu na način da je pao jer je zapeo za rubnjak staze ispred zgrade u

kojoj se nalazi sjedište tuženika kada ga je za vrijeme radnog vremena poslodavac uputio da iz hotela ode i dostavi neku dokumentaciju.

Pitanja:

1. postoji li odgovornost poslodavca s obzirom na mjesto na kojem je radnik pao?
2. postoji li odgovornost poslodavca za štetu koju pretrpe sezonski radnici?
3. je li u konkretnom slučaju poslodavac odgovoran za ozljedu koju je radnik pretrpio iako nije obavljao poslove za koje ima sklopljen ugovor o radu?

Primjer XIV

Tužitelj bio zaposlen kod tuženika na poslovima smjenskog bravara, te je ozlijeđen na radu kod tuženika, a tužitelj je bio osposobljen za rad na siguran način za poslove svog radnog mjesta teoretski i praktično, a položio je i test znanja osnova zaštite na radu. Poslovi smjenskog bravara obuhvaćaju poslove održavanja strojeva i opreme i druge poslove po nalogu smjenovođe, a tužitelj se ozlijedio pri obavljanju poslova održavanja linije za proizvodnju cigle i sušare sa kosom transportnom trakom, jer je došlo do uklještenja tužiteljeve lijeve ruke između pokretnih dijelova transportne trake, s tim da je tužitelj prethodno od prešara S. D. dobio informaciju da traka „bježi od dodavača“, pa se uputio to provjeriti, a kada je utvrdio da je traka pobjegla s valjka, što se inače često događalo zbog naljepaka zemlje na valjku, tužitelj je otišao provjeriti je li na valjku ima naljepaka zemlje, a da prije toga nije isključio dovod električne energije, a zbog slabe vidljivosti uhvatio se za konstrukciju te mu je u tom trenutku za vrat pao komad zemlje uslijed čega se uplašio i izgubio kontrolu te mu je tada valjak uhvatio rukavicu povlačeći ju sa lijevom rukom pod traku na valjku, a tako uklješten tužitelj je ostao oko pola sata, sve dok ga nije pronašao prešar S. D. U redovne poslove smjenskog bravara spadaju i poslovi čišćenja i „štelenja“ trake, a prilikom čišćenja naljepaka zemlje sa valjka radi se poštelavanje trake koja bježi zbog naljepaka zemlje pa se stroj mora isključiti, a odluku o tome je li potrebno isključiti stroj zbog otklanjanja kvara donose strojobravari (smjenski bravari koji o potrebi isključenja dovoda električne energije obavještavaju prešara koji isključuje struju. Linija za proizvodnju na kojoj je došlo do ozljeđivanja tužitelja ispunjavala sve zahtjeve određene pravilima zaštite na radu, a na preši kao centralnoj komandnoj jedinici postojao znak opasnosti koji kaže da se strojevi ne mogu popravljati dok su u radu i uputstvo za rad na siguran način, a da je uz sam transporter na zidu bio stari prašnjavi znak s ljudskom glavom, a tuženik je poduzeo tehničke, obrazovne i organizacione mjere zaštite na radu pa je tako osigurao je odgovarajući smještaj stroja, pribavio dokaze o njegovoj ispravnosti, izvršio osposobljavanje radnika pa i tužitelja za rad na siguran način, dao je na korištenje odgovarajuća osobna zaštitna sredstva i osigurao pružanje prve pomoći. (Revr-317/2007)

Pitanja:

1. postoji li odgovornost poslodavca za štetu radniku?
2. je li poslodavac dokazao okolnosti koje umanjuju ili ga i potpuno oslobađaju od odgovornosti?

Primjer XV

Tužiteljica povrijeđena u prostorijama tuženice gdje je u redovnom radnom vremenu obavljala poslove knjigovođe za koje je i zadužena, kada je radnik tuženice B. J. izlazeći iz prostorije u kojoj se tužiteljica nalazila, aktivirao ručnu bombu te je uslijed eksplozije tužiteljica teško povrijeđena a počinitelj usmrćen. B. J. je radio kao vozač kod tuženice te u navedenoj radnoj sobi uobičajeno čekao raspored poslova, a međusobni odnosi između njega i tužiteljice bili poslovno korektni i prijateljski, te da uzrok ponašanja B. J. ne proizlazi iz osobnih sukoba ili problema privatne naravi s tužiteljicom, koji nisu u vezi s radom. (Revr-342/2005)

Pitanje:

1. je li poslodavac odgovoran za štetu tužiteljici?

Primjer XVI

Tužitelj je s tuženikom sklopio ugovor o radu za obavljanje poslova poštara, koji je poslove raznošenja pošte obavljao na motorkotaču vlasništvo tužitelja. Tuženik je tijekom radnog vremena skrivio prometnu nezgodu jer je naleteo na pješaka koji je prelazio kolnik izvan obilježenog pješačkog prijelaza, ali ga je tuženik mogao uočiti i izbjeći nalet. Tom prilikom utvrđeno je da je tuženik imao u krvi 1,00 promila alkohola u krvi. Pješak je zbog naleta motorkotača zadobio ozljede i na temelju sudske presude u kojoj nije raspravljen doprinos pješaka tužitelj je oštećenom isplatio iznos 5.000,00 kn, s tim da tuženik nije u postupku sudjelovao kao umješak. Motorkotač je u nesreći oštećen i tužitelj je popravak platio 2.000,00 kn.

Pitanja:

1. je li tuženik, koji je radnik tužitelja dužan tužitelju naknaditi štetu na motociklu ?
2. na temelju kojih odredbi?
3. je li tuženik dužan regresirati tužitelju iznos kojega je platio oštećenom pješaku?
4. na temelju koje odredbe?
5. ima li pravo tuženik iznositi prigovor doprinosa pješaka nastanku štetnog događaja?

Primjer XVII

Tužitelj je radnik tuženika na radnom mjestu voditelja računovodstva. Poslodavac mu elektronskom poštom svakodnevno šalje različite zadatke, upute ili upite u vezi s izvršenim poslom uz nalog da je sve dužan u tijeku toga dana riješiti pa tužitelj ostaje raditi prekovremeno. Na isti način poslodavac na privatnu e-mail adresu

tužitelja šalje radne zadatke vikendom i blagdanima kao i za vrijeme godišnjeg odmora tužitelja. U osobnom kontaktu vrši pritisak na tužitelja, galami i prijete mu otkazom ako odmah ne izvrši zadatke.

Tužitelj se osjećao loše, pa se obratio liječniku, koji mu je dijagnosticirao depresivno anksiozni poremećaj.

Radnik je nakon toga obavijestio poslodavca da se koristi pravom iz čl. 69. st. 4. ZZR i prekinuo rad, a podnio tužbu radi isplate plaće i naknade štete koju trpi uslijed stresa s tim da je u sudskom postupku utvrđeno na temelju vještačenja da je uzrok oboljenju stres.

Pitanja:

1. je li poslodavac odgovoran za štetu?
2. na temelju kojih propisa?
3. koja je razlika u odnosu na teret dokazivanja u parnicama radi naknade štete zbog mobinga na temelju odredbi ZOO i parnica na naknadu štete zbog stresa uzrokovanog mobingom po odredbama ZZR?
4. ima li radnik pravo na plaću za vrijeme dok ne radi koristeći se pravom iz čl. 69. st. 4.?
5. je li radnik dužan vratiti plaću u slučaju da se utvrdi da nije bilo razloga za prekid rada prema čl. 69. st. 4. ?
6. Ima li razlike u odnosu na odredbu čl. 134. st 5. ZR

CJELINA 2

Primjer I

Poslodavac je s pravnom osobom koja se bavi osposobljavanjem radnika za rad na siguran način sklopio ugovor radi provođenja osposobljavanja svojih radnika za rad. Nakon završenog osposobljavanja ovlaštena osoba izdala je poslodavcu isprave da su radnici osposobljeni za rad na siguran način. Tužitelj je osposobljen za rad kružnom pilom pa ga je poslodavac nakon toga rasporedio na rad s kružnom pilom. prilikom štetnog događaja tužitelj je pokušao popraviti kvar na kružnoj pili bez da je isključio dovod električne energije, pa mu je pila ozlijedila ruku. Tužitelj tvrdi da je ovlaštena osoba odgovorna za štetu jer nije osposobljen za rad na siguran način.

Pitanja:

1. nalazite li osnovanim zahtjev tužitelja na temelju odredbe čl. 26. ZZR?
2. na kome je teret dokaza?
3. koje pretpostavke su moraju dokazati?

Primjer II

Poslodavac je podnio tužbu protiv ovlaštene osobe s kojom ima ugovor u provođenju cjelokupne zaštite na radu. Tvrdi da stručnjaka za zaštitu na radu kojega je ovlaštena osoba odredila za obavljanje poslova zaštite na radu nije u postupku izrade procjene rizika pružio poslodavcu stručnu pomoć pa nije predviđen rizik nastanka stresa uslijed jednoličnog i monotonog rada pri pakiranju robe, uslijed čega nije proveo prevenciju takvog rada što je rezultiralo presudom kojom mu je naloženo zbog ozljede na radu uzrokovane stresom naknaditi štetu radniku.

Pitanje:

1. smatrate li da postoji u konkretnom slučaju odgovornost za štetu ovlaštene osobe.?

HIPOTETSKI PRIMJERI

Primjer I

Tužitelj je kod Agencije za privremeno zapošljavanje (tuženika) zaposlen na temelju ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova i ustupanja radnika drugom poslodavcu (korisniku), za obavljanje privremenih poslova. Tužitelj je ustupljen društvu K d.o.o. (korisniku) koje se bavi uzgojem, preradom i prodajom ribe i školjki. Dana 27. rujna 2014. tužitelj je pretrpio ozljedu na radu na uzgajalištu ribe društva K d.o.o., na otoku Rabu. Toga dana, u jutarnjim satima, tužitelj je obavljao redovite poslove na kavezu za uzgoj ribe nalazeći se na gumenom čamcu. Uslijed jakog vjetera i valova tužitelj se poskliznuo u trenutku kad je započeo svoj izlazak s čamca prema kavezu za uzgoj ribe kako bi roniocu koji se nalazio u moru dodao bocu s kisikom. Na mokroj i skliskoj površini, te uslijed naleta vjetera i valova tužitelj je pao među konstrukcije kaveza za uzgoj ribe, a pritom je udaren i od strane gumenog čamca.

U dokaz svojih navoda tužitelj predlaže izvršiti:

- uvid u prijavu o ozljedu na radu,
- uvid u ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova od tuženika,
- uvid u sporazum o ustupanju radnika,
- saslušanje stranaka,
- saslušanje svjedoka P.P., Rab Barbat 17.

Nadalje, tužitelj navodi da je prilikom pada i udarca iščao lijevo rame, zbog čega mu je u bolnici u Z., učinjena repozicija, opskrbljen je maramom i otpušten na kućno liječenje.

U daljnjem tijeku liječenja tužitelj je provodio dugotrajnu fizikalnu terapiju, nosio stabilizacijsku ortozu za rame, trpeći bolove a kretanje mu je bilo bitno ograničeno. Tužitelj predlaže uvid u medicinsku dokumentaciju i izvođenje medicinskog vještačenja.

Slijedom navedenog tužitelj od tuženika traži isplatu pravične novčane naknade zbog povrede prava osobnosti na tjelesno i duševno zdravlje, te predlaže da sud imajući u vidu težinu povrede i sve okolnosti slučaja, a posebno jačinu i trajanje pretrpljenih fizičkih bolova i straha, utvrdi pravičnu novčanu naknadu za otklanjanje posljedica povrede prava osobnosti na osnovi čl. 1100. st. 1. i 2. ZOO ,ukupno 97.000,00 kn. Nadalje, sukladno čl. 1095. st. 1. ZOO za tuđu pomoć i njegu za vrijeme liječenja potražuje iznos od 15.000,00 kn.

Tužitelj navodi da je zbog zadobivenih ozljeda imao i troškove liječenja koje je morao sam snositi (trošak nabavke ortoze za rame i lakat), a koji trošak na temelju računa E d.o.o. od 16. kolovoza 2013. iznosi 683,98 kn.

U odgovoru na tužbu tuženik osporava osnovu i visinu tužbenog zahtjeva te prije svega ističe prigovor promašene pasivne legitimacije. Navodi da je nesporno da je tužitelj na dan štetnog događaja radio kod korisnika K. d.o.o. te da je pod nadzorom korisnika došlo do nezgode na radnom mjestu i opisane ozljede na radu, kao i da je u sporazumu o ustupanju ugovoreno da je korisnik u obvezi radnika (ovdje tužitelja) osposobiti i opremiti prema propisima o zaštiti na radu. Ukoliko je korisnik propustio

postupati na naprijed ugovoreni način smatra se odgovornim za štetu koju radnik pretrpi za vrijeme trajanja rada kod korisnika. Stoga da agencija (tuženik) nije odgovorna za štetu koju je tužitelj pretrpio na radu kod korisnika i pritom se tuženik poziva na odredbu čl. 50. st. 1. ZR.

Nadalje, ukoliko sud ne donese rješenje kojim se odbacuje tužba u odnosu na tuženika zbog promašene pasivne legitimacije, tuženik navodi da tužitelj nije poduzeo mjere predostrožnosti koje je za obavljanje opisanog posla trebao poduzeti, odnosno nije koristio adekvatnu opremu u vrijeme vremenskih uvjeta u kojima je nastao štetni događaj, pa smatra da je tužitelj isključivo odgovoran za nastanak predmetne štete. Predlaže odbiti tužitelja s tužbenim zahtjevom.

Pitanja:

1. je li osnovan prigovor promašene pasivne legitimacije tuženika? Obrazložite odgovor.
2. je li sud ovlašten odbaciti tužbu kada nađe da tuženik nije pasivno legitimiran u sporu?
3. mogu li se kumulirati zahtjevi tužitelja za naknadu imovinske i neimovinske štete?
4. odlučite o osnovanosti tužbenog zahtjeva! Navedite sve zakonske odredbe koje ste imali na umu pri donošenju odluke.
5. postoje li razlozi za (djelomično) oslobođenje tuženika od odgovornosti?
6. o kojim okolnostima ovisi visina neimovinske štete?

Primjer II

Tužiteljica je na temelju ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova pomoćnog šumskog radnika u radnom odnosu na neodređeno vrijeme kod Agencije za privremeno zapošljavanje D. d.o.o. Na temelju takvog ugovora tužiteljica je ustupljena korisniku H. Š. d.o.o.

Tužiteljica je 27. travnja 2015. oko 10,30 sati prilikom obavljanja redovnih radnih zadataka pomoćnog šumskog radnika kod korisnika (ovdje tuženika) doživjela ozljedu na radu na način da joj je prilikom istovara sadnica s prikolice uslijed rotacije tijela zapela čizma te je došlo do ozljede meniskusa desnog koljena.

Slijedom toga, tužiteljica zbog povrede prava osobnosti u smislu čl. 19. ZOO zahtijeva od tuženika naknadu neimovinske štete u iznosu od 50.000,00 kn. Tuženik u odgovoru na tužbu osporava osnovu i visinu tužbenog zahtjeva smatrajući da nije odgovoran za ozljedu na radu koju je zadobila tužiteljica jer do iste nije došlo njegovom krivnjom. Predlaže tužiteljicu odbiti s tužbenim zahtjevom.

U postupku je utvrđeno:

- da je tužiteljica sa Agencijom za privremeno zapošljavanje d.o.o. sklopila ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova na neodređeno vrijeme i to za obavljanje poslova pomoćnog šumskog radnika, te da je ustupljena na rad korisniku,

- da je tužiteljica dana 27. travnja 2015. doživjela ozljedu na radu što proizlazi iz zapisnika o ozljedi na radu te iskaza tužiteljice i svjedoka F. K.,
- da je tužiteljica obavljala radne operacije uzimanja sadnica s traktorske prikolice, zatim je rezala korijenje na sadnicama i stavljala snopove sadnica u pripremljene kante, po nalogu nadređene osobe.

Pitanja:

1. Može li ustupljeni radnik koji pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom kod korisnika naknadu štete potraživati od poslodavca agencije za privremeno zapošljavanje? Navedite relevantnu zakonsku odredbu.
2. Ukoliko bi tuženik bio odgovoran za štetu, po kojem bi načelu odgovarao?
3. Koje zakonske odredbe u konkretnom slučaju sud treba imati na umu pri odlučivanju o (ne)osnovanosti tužbenog zahtjeva?
4. Ukoliko je kod tužiteljice došlo do povrede prava osobnosti, o kojoj povredi se radi?
5. Kada dospijeva obveza pravične novčane naknade?

Primjer III

Predmet spora je zahtjev tužitelja (agencijskog radnika) za naknadu štete zbog ozljede na radu kod korisnika, tuženika u ovom predmetu.

U postupku je utvrđeno:

- da je tužitelj pretrpio ozljedu na radu 6. studenog 2014., kada se uputio u poslovnicu Fine radi predaje novca i to na način da ga je napao nepoznati napadač koji je pucao iz pištolja te ga teško ranio i pri tome oduzeo novac,

- da je tužitelj u vrijeme ozljeđivanja kod tuženika obavljao poslove dostavljača, a što je obuhvaćalo poslove dostave gotovog novca, dokumentacije, prijava i odjava radnika, dnevne pošte na adresu banaka, pošta i drugih odgovarajućih institucija,

- da je u trenutku nastanka štetnog događaja tužitelj obavljao uobičajene poslove u okviru radnih zadataka kod korisnika.

Pitanja:

1. Na temelju koje zakonske odredbe bi valjalo odlučiti o odgovornosti za predmetnu štetu?
2. Može li se tuženik u okolnostima konkretnog slučaja osloboditi odgovornosti?
Naime, tuženik tvrdi da je šteta nastala radnjom treće osobe, koju on nije mogao predvidjeti i čije posljedice nije mogao izbjeći ili otkloniti.
3. Je li ovdje riječ o radnji treće osobe koja bi oslobodila tuženika od odgovornosti?

Primjer IV

Predmet spora je zahtjev tužitelja za naknadu štete koju je, kako tvrdi, pretrpio na radu kod korisnika.

U postupku je utvrđeno:

- da je tužitelj sklopio ugovor o radu s E.d.o.o. agencijom za privremeno zapošljavanje na neodređeno vrijeme za poslove šumskog radnika te da je sukladno zakonskim odredbama ustupljen na rad korisniku HŠ d.o.o.

- da je tijekom travnja 2014. kod korisnika za vrijeme krčenja granja u šumi bio izložen ugrizima krpelja u nekoliko navrata,

- da je pojava krpelja i njihovih ugriza bila uobičajena pojava, a prema iskazu tužitelja i svjedoka (P.R. i T.P.) to se događalo vrlo često te su na sebi tijekom jednog dana nalazili i po nekoliko krpelja, pa zbog toga na to nisu obraćali posebnu pozornost niti su o tome izvještavali poslodavca,

- da je (prema nalazu vještaka doc. dr. sc. J.M. i mr. sc. M.D.) uslijed uboda krpelja tužitelj obolio od neuroborelioze, a u pitanju je zarazna bolest koju prenose krpelji,

- da se bolest javlja u tri stadija; prvi nakon inkubacije u vremenu od 3 do 23 dana od uboda krpelja (slabost, bolovi u kostima i mišićima, povišena temperatura), a može ostati neprepoznat kao borelioza, drugi stadij nastaje od nekoliko dana do dva mjeseca nakon prvog stadija, a traje nekoliko dana do nekoliko mjeseci (očituje se u sekundarnim simptomima u koštano-mišićnom sustavu, a kod oko 20% bolesnika dolazi do zahvaćanja perifernog i središnjeg živčanog sustava), treći stadij se nastavlja na drugi stadij kao trajna infekcija i počinje nakon faze pritajenosti od dva tjedna pa do dvije godine (kronična upala mozga, trajno oštećenje perifernih i centralnih moždanih živaca),

- da prvi i drugi stadij bolesti mogu ostati nezapaženi bez trajnih posljedica, a treći stadij u pravilu ostavlja trajne posljedice,

- da je tužitelj prebolio treći stadij bolesti i da su ostale trajne posljedice; lijevostrana slabost ekstremiteta (hemipareza), oštećenje vida, oslabljeno pamćenje, oštećenje sluha,

- da je kod tužitelja došlo do povrede prava na tjelesno zdravlje (smanjena mu je životna aktivnost 50%, bolove srednjeg intenziteta je trpio u trajanju od 5 do 7 dana i slabijeg intenziteta još 15 do 20 dana, dok je strah jakog intenziteta za ishod liječenja osjećao u trajanju od dva tjedna, srednjeg intenziteta do tri tjedna, a slabiji strah će osjećati trajno).

Pitanja:

1. Odgovara li tuženik za predmetnu štetu bez obzira na krivnju (prema kojem načelu)?

2. Je li tuženik dokazao postojanje nekog od razloga koji bi ga oslobodili odgovornosti?

Naime, tuženik je tijekom parnice isticao da je šteta nastala isključivo radnjom tužitelja zbog toga što nije na vrijeme obavijestio korisnika i liječnika o ugrizu krpelja. Pri tome treba reći da prema nalazu liječnika vještaka prvi i drugi stadij bolesti mogu ostati nezapaženi i bez trajnih posljedica. Osim toga, iz nalaza i mišljenja vještaka proizlazi da nepravovremeno javljanje liječniku ne utječe nužno na ishod bolesti. Jednako tako je utvrđeno da su prilikom radova u šumi ugrizi krpelja bili uobičajeni i da radnici na te ugrize nisu obraćali posebnu pozornosti, niti su o tome izvješćivali korisnika.

Primjer V

Predmet spora je zahtjev tužitelja usmjeren prema tuženiku (korisnik) za naknadu štete zbog ozljede na radu do koje je došlo 7. travnja 2014. na gradilištu korisnika (tuženika u ovom predmetu) u Senju, a kada je pala oplata i ozlijedila tužitelja.

Sporno je pitanje odgovornosti tuženika i visina naknade neimovinske štete.

U postupku je utvrđeno:

- da je tužitelj radnik agencije P. za privremeno zapošljavanje, ustupljen korisniku (tuženik u ovom predmetu),

- da je tužitelj kritične zgrade radio na gradilištu korisnika (tuženika) na skidanju oplata sa serklaže prodajnog objekta (u sklopu pumpne stanice),

- da je koristio propisanu zaštitnu opremu uključujući kacigu na glavi, no

- da je jaki nalet vjetra odnio kacigu s glave tužitelju, u kojem trenutku

- da je jaki vjetar srušio oplatu koja je udarila tužitelja u glavu, posljedica čega

- da je 100%-tni gubitak vida kod tužitelja.

Pitanja:

1. Možemo li zaključiti kako su u okolnostima konkretnog slučaja poslovi koje je tužitelj obavljao za tuženika imali značaj opasne djelatnosti?

2. Tko odgovara za štetu koja iz takve djelatnosti proizlazi?

3. Postoje li kakvi propusti u ponašanju tužitelja?

4. Odgovorite na tuženikov prigovor da je do štetnog događaja došlo uslijed više sile.

5. Odlučite o osnovanosti tužbenog zahtjeva, imajući na umu da zbog povreda prava na tjelesno zdravlje tužitelj potražuju 150.000,00 kn.

„Improvizirajte“ nalaz i mišljenje liječnika vještaka. Pozovite se na sve relevantne zakonske odredbe o kojima ovisi osnovanost tužbenog zahtjeva.

Primjer VI

Predmet spora je naknada štete zbog ozljede na radu.

U postupku je utvrđeno:

- da je tužitelj zaposlen kod agencije za privremeno zapošljavanje pretrpio ozljedu na radu kod korisnika (tuženika u ovom predmetu) 25. svibnja 2015.,

- da je tužitelj zaposlen kod agencije za privremeno zapošljavanje na radnom mjestu talioničara-bravara i za takvo radno mjestu ustupljen korisniku,

- u trenutku štetnog događaja kod korisnika obavljao je poslove automehaničara po nalogu nadređenog radnika korisnika, te je popravljao viljuškar tako što je rukama vukao klatno koje se zaglavilo, isto je palo i prignječilo obje podlaktice tužitelju,

- da tužitelj u vrijeme nastanka nezgode tužitelj nije bio osposobljen za rad automehaničara na siguran način o čemu nije obavijestio neposrednog voditelja,

- da je tužitelj zadobio teške tjelesne ozljede obje podlaktice sa djelomičnom amputacijom zbog čega trpio duševne boli zbog smanjenja životnih aktivnosti 100%, fizičke bolove, strah, duševne boli zbog naruženosti, tužitelju je bila potrebna tuđa pomoć i njega.

Pitanja:

1. Na temelju kojih zakonskih odredbi i po kojem kriteriju bi korisnik odgovarao tužitelju za štetu?

2. Je li neispravn viljuškar u smislu odredbi ZOO u okolnostima konkretnog slučaja opasna stvar?

3. Je li tužitelj bio dužan upozoriti neposrednog voditelja da nije osposobljen za rad na siguran način za obavljanje poslova popravka viljuškara odnosno za obavljanje mehaničarskih poslova?

4. Može li se tuženik u okolnostima konkretnog slučaja osloboditi ili djelomično osloboditi odgovornosti?

Primjer VII

Predmet spora je tužbeni zahtjev tužitelja za utvrđenje da tuženik kao poslodavac diskriminira tužitelja od 1992. do danas, s zabranom svake daljnje diskriminacije tužitelja, te za isplatu naknade štete tužitelju zbog diskriminacije u ukupnom iznosu od 548.600,00 kn zajedno sa prije navedenim zateznim kamatama. Tužitelj tokom postupka tvrdi da je u spornom razdoblju diskriminiran po nacionalnoj osnovi na način da je 1992. s radnog mjesta rukovoditelja prodaje područja raspoređen na niže redovne poslove radnog mjesta viši ekonomist za plan i analizu, na način da mu tuženik daje poslove neadekvatne (manje zahtjevne) njegovoj

stručnoj spremi, znanju i sposobnostima, na način da ga se uskraćuje u pravu na stimulatívni dio plaće, te na način da ga se onemogućuje u napredovanjima u poslu.

Nižestupanjski sudovi utvrdili su sljedeće činjenice: - da je tuženik kao poslodavac 1992. rasporedio tužitelja kao radnika sa poslova rukovoditelja prodaje područja na poslove višeg ekonomista za plan i analizu i to zbog potrebe procesa rada (a iz kog razloga je u spornom razdoblju raspoređivao i druge radnike), - da tužitelj niti protiv netom navedene odluke o rasporedu kao i niti protiv naknadnih odluka tuženika kojima se vrši raspored tužitelja i kojima se određuje plaća tužitelju, nije zahtijevao sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa, - da je tuženik u spornom razdoblju davao tužitelju poslove u okviru poslova radnog mjesta na koje je tužitelj bio raspoređen odnosno za koje poslove je imao sklopljen ugovor o radu, - da je tuženik tužitelju za sporno razdoblje isplaćivao plaću sukladno općim aktima tuženika i to za poslove koje je tužitelj obavljao, - da tuženik tužitelja u spornom razdoblju nije onemogućavao u napredovanju već da mu je u okviru organizacijskih mogućnosti i potreba procesa rada predlagao napredovanje, - te da tužitelj u spornom razdoblju nije bio diskriminiran jer tužitelj nije bio stavljan, a niti je mogao biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike tuženika i to niti postupanjem tuženika, a niti kriterijima i praksom koju je tuženik imao prema svojim radnicima.

Pitanja:

1. O kakvoj se tužbi radi?
2. Koji su antidiskriminacijski zahtjevi kumulirani predmetnom tužbom?
3. Odlučite o tužbenom zahtjevu i obrazložite odluku.

Primjer VIII

Tužiteljica je u tužbi istakla zahtjev za utvrđenje da joj je od strane tuženika povrijeđeno dostojanstvo za vrijeme rada kod tuženika te da je time tuženik izvršio povredu obveze iz radnog odnosa tužiteljice. Ujedno istuče zahtjev za naknadu neimovinske štete u iznosu od 300.000,00 kuna sa zateznim kamatama.

Tužiteljica zahtijeva da se utvrdi da je za vrijeme rada kod tuženika postupanjem tuženika onemogućeno ostvarenje prava na mogućnost stjecanja akademskog stupnja doktora znanosti, čime joj je povrijeđeno dostojanstvo i izvršena povreda obveze iz radnog odnosa od strane tuženika, sve u smislu odredaba ZR. Naime, tužiteljica tvrdi da se diskriminacija očituje u tome što joj tuženik nije na zakonit i pravedan način, u zakonom propisanom roku omogućio obranu doktorske dizertacije i svojim postupanjima i povredom procedure da ju je onemogućio u stjecanju titule doktora znanosti, a time i u zaključenju ugovora o radu s tuženikom.

U tijeku postupka pred sudovima su utvrđene sljedeće činjenice:- da je tužiteljica kod tuženika zasnovala radni odnos na određeno vrijeme 1. srpnja 2013.;
- da je 13. srpnja 2013. prihvaćeno izvješće Stručnog povjerenstva u postupku prijave doktorske dizertacije tužiteljice te je i utvrđeno da ista ispunjava uvjete za pristupanje izradi i obrani dizertacije izvandoktorskog studija, te joj je i odobrena tema doktorske dizertacije;

- da joj je produžen radni odnos za period od 1. srpnja 2014. do 30. prosinca 2015., pod uvjetom da stekne znanstveni stupanj doktora znanosti;

- da je 18. lipnja 2014. tužiteljica predala doktorsku dizertaciju i da je 18. srpnja 2014. Fakultetsko vijeće imenovalo povjerenstvo koje je dalo pozitivnu ocjenu doktorske dizertacije, te odredilo datum obrane doktorske dizertacije;

- da je obrana doktorske dizertacije zakazana za 24. srpnja 2014.;

- da je nakon sjednice Fakultetskog vijeća 18. srpnja 2014. došlo do povlačenja izvješća pozitivne ocjene doktorske dizertacije tužiteljice te joj je produžen rok za doradu doktorske dizertacije, a zatim je poništena i odluka Fakultetskog vijeća o imenovanju Povjerenstva za ocjenu dizertacije tužiteljice;

- da je 14. prosinca 2015. održana treća redovita sjednica Senata, na kojoj je Senat jednoglasno ocijenio da se ne prihvati rukopis dizertacije tužiteljice i da se ne dozvoli usmena obrana dizertacije, jer su sva tri člana novog Povjerenstva dala negativnu ocjenu doktorskoj dizertaciji

; -da je, s obzirom na takve odluke tuženik 30. prosinca 2015. obavijestio tužiteljicu o prestanku ugovora o radu na određeno vrijeme iz razloga što tužiteljica u zadanom roku nije stekla akademski stupanj doktora znanosti.

Pitanja:

1. Radi li se u konkretnom slučaju o diskriminaciji?
2. Obrazložite svoj stav.
3. Odlučite o tužbenom zahtjevu.
4. Koje ste zakonske odredbe pri donošenju odluke o tužbenom zahtjevu imali na umu?

Primjer IX

Predmet ovog spora je zahtjev za naknadu neimovinske štete zbog nezakonitog otkaza. U postupku je utvrđeno je tužiteljica bila u radnom odnosu kod tuženika na radnom mjestu specijaliste interniste, da joj je odlukom tuženika od 16. prosinca 2013. izvanredno otkazan ugovor o radu i da je pravomoćnom presudom Općinskog suda u Zagrebu poslovni broj Pr-88/00 od 26. lipnja 2015. utvrđeno da je odluka o otkazu nedopuštena.

Nadalje je utvrđeno da iz sadržaja odluke o otkazu ugovora o radu, kao niti iz postupanja tuženika, ne proizlazi da bi tuženik na bilo koji način tužiteljici povrijedio njezinu čast i ugled te njezina stručna postignuća.

Pitanja:

1. Dovodi li otkaz ugovora o radu koji je utvrđen nedopuštenim, sam po sebi, do odštetne odgovornosti poslodavca?

Primjer X

Tužiteljica u tužbi zahtjeva da sud donese presudu kojom se utvrđuje da je tuženik (poslodavac tužiteljice) spolnim uznemiravanjem povrijedio prava tužiteljice iz radnog odnosa te da se naloži tuženiku isplatiti tužiteljici na ime naknade štete 50.000,00 kn s pripadajućim zateznim kamatama.

U postupku je utvrđeno:

- da je tužiteljica bila zaposlena kod tuženika na radnom mjestu telefonistice na temelju Ugovora o radu od 1. svibnja 2002.,

- da je tijekom rada kod tuženika bila izložena pozivima vulgarnog sadržaja, jer je tuženik pružao i usluge telefonskog servisa pornografskog sadržaja,

- da su takvi pozivi bili učestali i trajali u razdoblju od kraja 2003. do lipnja 2004.,

- da je tuženik bio upozoren dopisom Hrvatskog telekoma od 25. veljače 2004.

- da je ispitivanjem u sustavu utvrđeno da se na broju xxxxxx pruža usluga „umiljate sugovornice“ s navođenjem na „sexy uslugu“ što nije odgovaralo ugovorenim uslugama te mu je naloženo da se to trenutno obustavi,

- da iz iskaza tužiteljice proizlazi da je na radnom mjestu telefoniste sukladno ugovoru o radu obavljala telefonske razgovore zabavnog karaktera (tarot i slično).

Pitanja:

1. Je li tužiteljici pravo iz radnog odnosa povrijeđeno spolnim uznemiravanjem?

2. Ima li tužiteljica pravo na naknadu štete, ako ima po kojim propisima?

3. U slučaju pozitivnih odgovora na prethodna pitanja odlučite o visini tužbenog zahtjeva i obrazložite kojim ste se činjenicama odnosno kriterijima pri tom rukovodili.

4. Je li u konkretnom slučaju bilo potrebno izvesti dokaz sudskomedicinskim vještačenjem?

Primjer XI

Tužiteljica je u tužbi istakla sljedeći tužbeni zahtjev:

I. Utvrđuje se da su tužiteljicu A. P. K. iz Z., ... uznemiravale radnice tuženika I. – I. n. d.d. i to Z. D. B., S. A., L. G. S., T. M. i I. N., na način da su iste temeljem pisanog poziva Državnog inspektorata Republike Hrvatske, tužiteljicu neistinito

optužile i imenovale za odgovornu osobu poslodavca za potrebe pokretanja i provođenja prekršajnog postupka, a u svrhu izbjegavanja prekršajnog progona i imenovanja stvarno odgovornih osoba tuženika, te koji je prekršajni postupak okončan dana 14. listopada 2011., na način da je Prekršajni sud u Zagrebu donio odluku kojom se odbija optužba u odnosu na tužiteljicu, a temeljem sve 3 točke optužnog prijedloga, iz razloga što je ovakvim postupanjem gore navedenih osoba, a u odnosu na tužiteljicu, u cijelosti bila promašena pasivna legitimacija.

II. Nalaže se tuženiku da zaštiti dostojanstvo tužiteljice i istoj omogućiti obavljanje poslova njezinog trenutnog R. – E., a na način da spriječi Z. D. B., S. A., L. G. S. i T. M. da u bilo kojem obliku nastave uznemiravati tužiteljicu.

III. Nalaže se tuženiku da tužiteljici naknadi neimovinsku štetu u iznosu od 250.000,00 kn sa zakonskom zateznom kamatom po stopi koja se određuje za svako polugodište uvećanjem eskontne stope HNB-a koja je vrijedila zadnjeg dana polugodišta koje je prethodilo tekućem polugodištu za pet postotnih poena, tekućom od dana podnošenja tužbe, pa do isplate, u roku 8 dana pod prijetnjom ovrhe.

IV. Nalaže se tuženiku da tužiteljici naknadi troškove postupka sa zakonskom zateznom kamatom koja se određuje po stopi koja se određuje za svako polugodište koje je prethodilo tekućem polugodištu za pet postotnih poena tekućim od dana donošenja prvostupanjske presude, pa do isplate, u roku 8 dana pod prijetnjom ovrhe.

U postupku pred nižestupanjskim sudovima nije bilo sporno:

- da je tužiteljica u radnom odnosu kod tuženika od 1. studenoga 2004., s time što je u odnosu na nju na snazi Ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji se primjenjuje od 1. studenoga 2010. i Aneks ugovora koji se primjenjuje od 31. prosinca 2011. (dalje u tekstu: Ugovor) po osnovi kojega radi na radnom mjestu kategoriziranom kao RM 50390925 „Ekspert za kontrolu poslovanja“,

- da je protiv tužiteljice vođen prekršajni postupak pred Prekršajnim sudom u Zagrebu pod poslovnim brojem G-8060/10 u kojemu je donesena presuda kojom je prihvaćen prigovor promašene pasivne legitimacije i odbijen optužni prijedlog u odnosu na sve tri točke optužnog prijedloga protiv pravne osobe prvookrivljene I. I. n. d.d. Z. i odgovorne osobe trećeokrivljene A. P. K.,

- da je tužiteljica bila prijavljena za prekršaj od strane Državnog inspektorata za utvrđivanje radnih dozvola na osnovi pogrešnih podataka o odgovornoj osobi koje je na traženje inspektora dao sektor ljudskih resursa tuženika.

Među strankama je bilo sporno je li tužiteljica uznemiravana na radnom mjestu, je li tužiteljica na traženje inspektorata o podacima za odgovornu osobu namjerno neutemeljeno navedena kao odgovorna osoba, te je li tuženik poduzeo potrebne mjere da je zaštiti, te je li diskriminirana po osnovi bračnog statusa.

U odnosu na sporne činjenice u postupku je utvrđeno:

- da iz iskaza saslušanih svjedoka, uz izuzetak svjedokinje M. R. koja nije imala osobnih saznanja o predmetnom slučaju, slijedi kako je na traženje Državnog inspektorata tuženik proveo uobičajenu proceduru imenovanja odgovorne osobe na način da je izvršen uvid u elektronski sistem (SAP) te je po ispisu podataka iz

sistema dostavljen podatak da u djelokrug poslova tužiteljice spadaju poslovi uvezi s kojima je postojala sumnja u počinjenje prekršaja,

- da od strane inspektorata redovito stiže veliki broj zahtjeva za davanje podataka o odgovornim osobama pa se podaci daju prema podacima o djelokrugu rada u SAP-u bez provođenja bilo kakvog internog postupka u kojemu bi poslodavac provjeravao koja je osoba zaista odgovorna u pojedinačnom slučaju,

- da pravna služba pruža odgovornim osobama pravnu pomoć uključivši i zastupanje u postupku za slučaj da su zaposlenici okrivljeni kao odgovorne osobe u prekršajnim postupcima, pa je ta pomoć pružena i tužiteljici, što je u konačnici rezultiralo odbijanjem optužnog prijedloga protiv nje,

- da je tužiteljica elektroničkim putem tražila od tuženika određene podatke koje joj poslodavac na traženje nije dostavio pa je podatke u više navrata dobila na osobni zahtjev, iz čega su sudovi zaključili da tužiteljica nije, bilo namjerno ili nenamjerno, opstruirana u davanju obrane u prekršajnom postupku,

- da poruke koje su tužiteljici slale zaposlenice tuženika ne ukazuju na diskriminaciju niti objektivno imaju obilježja mobinga koji bi imao za cilj ugrožavanje ugleda i dostojanstva tužiteljice niti ima bilo kakvih dokaza da bi tužiteljici bio montiran prekršajni postupak.

Zadatak:

Odlučite o tužbenom zahtjevu i obrazložite svoju odluku navodeći relevantne zakonske odredbe koje ste pri tom imali na umu.

Primjer XII

Tužitelj je tužbom od 18. srpnja 2006. zatražio naknadu štete zbog povrede prava osobnosti i to prava na duševno zdravlje zbog trajnog uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mjestu (tzv. mobing), čime da je ujedno povrijeđeno njegovo dostojanstvo, ugled i čast, a zdravlje narušeno, pa za pretrpljeni strah i duševne boli traži ukupno 380.000,00 kn.

Tužitelj u tužbi tvrdi da je od tuženika posebice njegovog direktora bio šikaniran i omalovažavan i to verbalno u osobnom kontaktu, kao i na način da bi iz tih razloga bio smješten u sobu bez telefona, te da je u okviru svog radnog mjesta poslovođe II osobno prevezio radnike na gradilište kada je to bilo potrebno u interesu poslodavca, a da je tužitelj je visoko obrazovana osoba – koja ima dva fakulteta građevinski i arhitektonski, čime ga je doveo u nejednak položaj u odnosu na druge djelatnike u okviru istih ili sličnih poslova i radnih zadataka.

U postupku je utvrđeno:

- da od kada je raspoređen na radno mjesto poslovođe II, od 2002. nastavljeno je sa zlostavljanjem i njegovom diskriminacijom, odnosno omalovažavanjem, na način

- da mu nisu dani radni zadaci niti mu raspoređeni radnici s obzirom na poslove na koje je raspoređen,

- da je od 2002. smješten u sobu 2 x 3 bez mobilnog ili fiksnog telefona iako su u sobi postojale telefonske parice (a sve ostale poslovođe su imale telefon što je i nužno s obzirom da su poslovi tuženika održavanje cesta),

- da je bio prisiljen od uprave voziti kombi iako nije imao vozačku dozvolu za tu vrstu vozila (C kategorija), iako su kombi uvijek vozili profesionalni vozači, a niti jedan poslovođa,

- da je osobno od direktora tuženika bio i verbalno ponižavan,

- da je stoga bio prisiljen zatražiti pomoć u psihijatrijskoj klinici Medicinskog fakulteta u Z. u Centru za krizna stanja u čijem tretmanu se nalazio do odlaska u mirovinu 1. siječnja 2008.,

- da s obzirom na svoje godine (rođen 1945.) nije bio u mogućnosti naći drugi odgovarajući posao.

- da je iz nalaza i mišljenja sudskog vještaka dr. sc. V. Đ. od 17. studenoga 2008., kao i njegove dopune na ročištu održanom 10. ožujka 2009. proizlazi da su psihički problemi tužitelja (anksiozno depresivni poremećaj) vezani isključivo uz radne probleme, da je osjećaj degradacije poniženja, osjećaj izoliranosti vezan uz premještanje na novo radno mjesto – poslovođa II i njegov nejednaki tretman u odnosu na ostale djelatnike u okviru istih ili sličnih poslova i radnih zadataka.

Zadatak:

Odlučite o osnovanosti tužbenog zahtjeva i obrazložite svoju odluku.