

RADNOPRAVNA ZAŠTITA OD MOBINGA I UZNEMIRAVANJA S OSVRTOM NA PRIMJENU NOVELE ZPP-A

Priručnik za polaznike

Izrada obrazovnog materijala:

mr.sc. Iris Gović Penić,
Županijski sud u Zagrebu

Svjetlana Vidović,
Županijski sud u Splitu

Zagreb, kolovoz 2021.

Copyright 2021.

Pravosudna akademija

Maksimirska cesta 63, 10 000 Zagreb, Hrvatska

TEL 00385(0)1 2357 626 WEB www.pak.hr

Sadržaj

UVOD	5
CJELINA I.: RADNOPRAVNA ZAŠTITA OD MOBINGA	8
I.1. Uvod.....	8
I.2. Pojam mobing	10
I.3. Pravna osnova za pružanje sudske zaštite od radnji mobinga	11
I.4. Tužbeni zahtjevi kod mobinga.....	22
I.5. Mobing i pravo na prekid rada prema čl. 134. ZR-a	23
I.6. EU izvori prava.....	24
I.7. Mobing i uznemiravanje u praksi Ustavnog suda RH.....	27
I.7.1.Odluka U-III-6791/2014 pd 30. svibnja 2018.	27
I.7.2. U-III-3519/2018 od 7. listopada 2020.....	32
I.7.3. Odluka U-III-2639/2017 od 4. veljače 2020.	34
I.8. VJEŽBE/PRIMJER BR.1.....	40
CJELINA II.: RADNOPRAVNA ZAŠTITA OD UZNEMIRAVANJA	42
II.1. Uvod.....	42
II.2.Zabrana diskriminacije temeljem ZSD-a	44
II.3.Zaštita dostojanstva radnika prema ZR-u	47
II.3.1.Neželjenost kao pretpostavka povrede dostojanstva radnika.....	48
II.3.2. Pojam uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u svjetlu ZR-a.....	49
II.3.3. Imenovanje osobe za primanje i rješavanje pritužbi prema ZR-u.....	52
II.3.4.Analiza utjecaja prekršajnih odredbi na radni spor.....	52
II.3.5. Tko isputuje pritužbu	52
II.3.6. Rok za podnošenje pritužbe	53
II.3.7. Rok za ispitivanje pritužbe.....	54
II.3.11. Dodatno o pravu na prekid rada.....	56
II.3.11.1. Prekid rada bez prethodnog podnošenja pritužbe	64
II.3.12. Pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada	65
II.2.2. VJEŽBE/PRIMJER BR.2.....	84
III.1. OPĆENITO	86
III.1.1. Načelo otvorenog pravosuđenja	87
III.2.1. Postupak	90
III.2.2. Prethodno pitanje	91

III.2.3. Hitnost postupka	92
III.2.4. „Prebacivanje" tereta dokazivanja	93
III.2.5. Posebne tužbe	100
III.2.6. Nadležnost	102
III.2.7. Privremene mjere.....	102
III.2.8. Umještač.....	102
III.2.9. Ovršivost	104
III.2.10. Izvanredni pravni lijekovi	104
III.2.11. Udružna tužba	104
III.3. Procesna pravila u sporovima za zaštitu od mobinga	109
III.4. Ostala pravila	115
III.4.1. Sudska nadležnost - prorogacija u radnim sporovima	115
III.4.2. Ugovorna klauzula o mjestu rada.....	118
IV.1. Načelo ekonomičnosti i načelo zabrane zlouporabe prava	120
IV.2. Nadležnost	121
IV.3. Elektronička komunikacija	123
IV.4. Održavanje ročišta	123
IV.5. Dostava	124
IV.6. Troškovi postupka	125
IV.7. Preinaka tužbe	128
IV.8. Dokazni postupak.....	129
IV.9. Povlačenje tužbe	131
IV.10. Obrazloženje odluke	132
IV.11. Žalba.....	132
IV.12. Revizija.....	133
IV.13. VJEŽBE/PRIMJER BR. 3	135
IV.14. VJEŽBE/PRIMJER BR.4	136
ZAKLJUČAK.....	137
IZVODI IZ PRAVNIH PROPISA	139
ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE (Narodne novine broj 85/08 i 112/12).....	139
ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA (Narodne novine broj 82/08, 125/11, 20/12, 138/12 i 69/17).....	146
POPIS LITERATURE:.....	164

UVOD

Od 1995. Republika Hrvatska (dalje u tekstu: RH) promijenila je ukupno tri Zakona o radu. Svi ti zakoni (koji su na snazi od 1. siječnja 1996. pa nadalje) sadržavali su zaštitu od uznemiravanja i diskriminacije na radu i/ili u svezi s radom, ali su razine zaštite bile različite. Kako su se mijenjali i dopunjavali zakoni, tako se mijenjala i razvijala sudska praksa na ovom području.

RH je svoje antidiskriminacijsko zakonodavstvo intenzivnije počela razvijati 2003.

Od 1. siječnja 2009. RH ima i osnovni (opći) antidiskriminacijski zakon. To je Zakon o suzbijanju diskriminacije² (dalje u tekstu: ZSD) koji sadrži opća materijalnoppravna i procesnoppravna pravila o pitanjima vezanim uz diskriminaciju, s tim da i trenutačno važeći Zakon o radu³ (dalje u tekstu: ZR) kroz čl. 134. preciznije uređuje pravni položaj radnika po pitanju zaštite dostojanstva, a koja se odnosi na zaštitu od uznemiravanja i diskriminacije.

Kako je od 1. srpnja 2013. RH članica Europske unije (dalje u tekstu: EU), tako u RH postoji i obveza primjene pravne stečevine EU koja uključuje i antidiskriminacijsku regulativu.

Posebno važan dio pravne stečevine EU je (i) praksa Suda Europske unije u Luxembourg, (dalje u tekstu: Sud EU). Ovaj Sud sudske prakse najznačajnije razvija kroz institut tzv. prethodnih pitanja koja Sudu EU postavljaju nacionalni sudovi. Sud EU, nakon što mu se postavi pitanje, daje odgovore o primjeni prava EU-a koje je nacionalnom sudu potrebno za rješavanje (njegovog) spora⁴.

Da nas obvezuje pravna stečevina EU proizlazi i iz čl. 145. Ustava Republike Hrvatske⁵ (dalje u tekstu: Ustav RH) prema kojemu je ostvarivanje prava koja

¹ Ne čini drugima što ne želiš da se tebi čini.

² Narodne novine br. 85/08. i 112/12.

³ Narodne novine br. 93/14. i 127/17.

⁴ Nacionalni sudovi pitanja Sudu EU postavljaju temeljem čl. 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (dalje u tekstu: UFEU). Postavljanje prethodnog pitanja instrument je suradnje između Suda EU i nacionalnih sudova temeljem kojeg Sud EU nacionalnim sudovima daje elemente za tumačenje prava EU koji su im potrebni za rješavanje spora koji se pred njima vodi. O tome hoće li postaviti prethodno pitanje, odlučuje isključivo nacionalni sud, ali stranke mogu inicirati nacionalnom sudu postavljanje pitanja. Hrvatski sud koji postavi pitanje prekida postupak u kojemu je pitanje postavljeno, sukladno odredbama iz čl. 212. Zakona o parničnom postupku (Narodne novine br. 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07. - odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 84/08., 96/08. - odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 123/08. - ispr., 57/11., 148/11. - proć. tekst, 25/13., 28/13. i 89/14., dalje u tekstu: ZPP).

⁵ Narodne novine br. 56/1990., 135/1997., 113/2000., 28/2001., 76/2010., 5/2014.

proizlaze iz pravne stečevine EU, izjednačeno s ostvarivanjem prava koja su zajamčena hrvatskim pravnim poretom.⁶

S druge strane, Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (dalje u tekstu: Konvencija ili Konvencija za zaštitu ljudskih prava)⁷ RH ratificirala je 5. studenog 1997. Time je, sukladno članku 141. Ustava RH, Konvencija još 6. studenoga 1997. postala dio našeg unutarnjeg pravnog poretka. Kao međunarodni ugovor koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom RH i objavljen, a koji je na snazi, čini dio unutarnjeg pravnog poretka RH te je po svojoj pravnoj snazi iznad zakona. To znači da ima prednost u primjeni spram zakona.

Sve navedeno ističe se jer su u radnom sporovima općenito, a posebno u antidiskriminacijskim sporovima, često primjenjivi, ali ponekad i od odlučnog značaja, stavovi – kako suda koji je osnovan radi zaštite prava i sloboda koje se jamče Konvencijom, Europskog za ljudska prava u Strasbourgu⁸ (dalje u tekstu: ESLJP), tako i Suda EU.

Dakle, pored domaćih pravnih izvora i na njima utemeljene sudske prakse, u postupcima za zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja i mobinga, u vidu treba imati i praksu europskih sudova, odnosno pravne izvore koji ti sudovi primjenjuju.

No, s obzirom na to da su domaći pravni izvori i sudska praksa ipak najvažniji, u radu naglasak je stavljen na prikaz hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse na području diskriminacije i uznemiravanja.

Osim uznemiravanju i diskriminaciji, u okviru prikaza domaćeg zakonodavstva i pravne prakse, posebna je pažnja posvećena posebnostima pravnog uređenja onoga što danas zovemo mobing. Pojam mobing, naime, nije pravni pojam. Taj je pojam u 20. stoljeću najprije upotrijebljen u zoologiji, točnije ornitologiji⁹. Upotrijebio ga je 1963. Konrad Lorenz, jedan od očeva moderne etologije – znanosti koja analizira ponašanje životinja kroz tehnike biologije i psihologije. Konrad Lorenz je najviše proučavao ponašanja ptica, a upravo je kod ptica najčešće uočavao pojavu udruživanja kako bi istjerale novopridošlog člana iz zajednice. Primijetio je da ptice najprije pojedinačno, a nakon toga zajednički udruženo napadaju jednog člana jata s namjerom istjerivanja iz zajednice ili usmrćivanja.

Kao uzor za što kvalitetnije tumačenje područja zaštite od uznemiravanja i/ili zlostavljanja na radu onedavno može poslužiti i Konvencija Međunarodne organizacije rada (*International Labour Organization*, dalje u tekstu ILO) br. 190. o

⁶ U čl. 145. Ustava RH još je propisano da se pravni akti i odluke, koje je RH prihvatila u institucijama EU-a, primjenjuju u RH u skladu s pravnom stečevinom EU. Hrvatski sudovi štite subjektivna prava utemeljena na pravnoj stečevini EU, a državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te pravne osobe s javnim ovlastima izravno primjenjuju pravo EU.

⁷ Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda međunarodni je ugovor prema kojemu se države članice Vijeća Europe obvezuju osigurati zaštitu temeljnih građanskih i političkih prava i sloboda. Konvencija je donesena 4. studenog 1950., a stupila je na snagu 1953.

⁸ Kao institucija Vijeća Europe – Europski sud za ljudska prava – osnovan je 1959. ESLJP-u se radi zaštite konvencijskih prava obraća sama stranka nakon što iscrpi sva pravna sredstva pred domaćim sudovima. U pravilu je traženje zaštite od ESLJP-a dopušteno nakon odluke Ustavnog suda RH donesene u povodu ustavne tužbe.

⁹ Ornitologija je grana zoologije koja se bavi pticama.

nasilju i uznemiravanju. Naime, 21. lipnja 2019., nakon dva tjedna intenzivnih rasprava u Ženevi tijekom godišnje sjednice ILO-a koja okuplja vlade, poslodavce i sindikate 187 članica UN-a, usvojena je Konvencija o nasilju i uznemiravanju.

Konvencija će obvezivati samo one države koje ju ratificiraju.

Države koje to učine morat će donijeti politike senzibilizacije o tom problemu i zakon za „zabranu“ nasilja i uznemiravanja u svijetu rada, uvesti mehanizme kontrole i sankcije. Zakon utemeljen na ovoj Konvenciji morat će, također, jamčiti da svaki radnik ima pravo povući se iz situacije za koju opravdano misli da predstavlja „neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život, zdravlje ili sigurnost, zbog nasilja i uznemiravanja, a da zbog toga ne snosi posljedice“.

Problemi koji se u praksi svakodnevno pojavljuju, osim problema vezanih uz razlikovanje mobinga od diskriminacije i uznemiravanja i pravnih posljedica koje to razlikovanje donosi, jest i neprepoznavanje uloge osobe koja ocjenjuje povredu dostojanstva radnika u svjetlu sprječavanja pojave mobinga i/ili diskriminacije i uznemiravanja, pravni okvir koji ostavlja (pre)veliku slobodu ocjene postojanja mobinga i diskriminacije i načina kako ih sankcionirati i suzbiti, nedovoljno prepoznavanje posebnosti procesnih pravila u sporovima za zaštitu od uznemiravanja i/ili mobinga, posebno uloge suca kod određivanja provođenja medicinskog vještačenja radi utvrđivanja pravno relevantnih činjenica.

Upravo zbog toga, cilj ovog obrazovnog materijala i radionice je potaknuti polaznike na razmišljanje o načinu kako pristupiti pojedinom predmetu pri pružanju pravne zaštite uz ublažavanje negativnih štetnih posljedica kao i ukazati da je u sudskim odlukama potrebno više pozornosti obratiti na iznošenje razloga o tome temeljem čega sud smatra da postoji vjerojatnost diskriminacije i uznemiravanja, kao i razloga glede definiranja mobinga.

Više nego u drugim, u ovoj vrsti sporova potrebno je voditi računa o svim postupovnim pravilima pa tako i glede trenutka i mogućnosti iznošenja novota, preinake tužbe te ukazati na potrebu hitnosti postupanja, kao i imati na umu i pravilno primijeniti pravila o teretu dokazivanja.

Stoga je u ovom radu poseban naglasak stavljen na Novelu Zakona o parničnom postupku iz 2019. koja je na snazi od 1. rujna 2019. Naime, žrtva diskriminacije, uznemiravanja ili mobinga je slabija strana u tim postupcima, subjektivno je u nepovoljnijoj poziciji, pa pravila postupka moraju biti takva da je ne obeshrabre na traženje sudske zaštite i da, ako ju je već zatražila, sva pravila budu pravilno interpretirana i primijenjena kako bi se ostvario konačni cilj, a to je efikasna zaštita žrtve diskriminacije, uznemiravanja ili mobinga, kao i (specijalno generalno) preventivno djelovanje kako bi u društvu općenito bilo što manje pojava diskriminacije, uznemiravanja i mobinga.

CJELINA I.: RADNOPRAVNA ZAŠTITA OD MOBINGA

I.1. Uvod

Mobing nije pravni pojam. On je društvena pojava.

Institut za hrvatski jezik i jezikoslovlje umjesto izraza mobing¹¹ predlaže naziv: zlostavljanje na radnome mjestu.

U Hrvatskoj se, osim izraza mobing, često koriste i izrazi psihičko zlostavljanje, psihičko maltretiranje, psihički teror, moralno zlostavljanje, a često ga se pogrešno poistovjećuje i sa zakonskim izrazom uznemiravanje.

Naime, ZR, ZRS, Zakon o istospolnim zajednicama, Zakon o državnim službenicima¹², Zakon o službi u oružanim snagama¹³, ZSD koriste pojam uznemiravanja, odnosno pravna zaštita od uznemiravanja, između ostaloga, i na radnom mjestu.

No, uznemiravanje u smislu naprijed navedenih zakona nije isto što i mobing u smislu koji se koristi u ovoj knjizi, ali, što je daleko važnije, i u sudskoj praksi, jer uznemiravanje u smislu prethodno spomenutih zakona mora biti utemeljeno na nekom od tim zakonima propisanim zabranjenim osnovama diskriminacije, dok mobing ne mora.

Mobing je neprijateljski čin, stvaranje jednog neprijateljskog radnog okruženja koje se vrši ne zbog toga što jedna osoba ima određena osobna svojstva, nego zbog drugih motiva, kao npr. osobnog animoziteta prema žrtvi mobinga, zavist, dopadljivost, odbojnost, itd.

Mobing se veže isključivo uz radno mjesto i njime jedna ili više osoba psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, u namjeri da ugrozi njezin ugled, čast, ljudsko dostojanstvo i integritet ličnosti. To se zlostavljanje često nastavlja sve dok zlostavljana osoba ne napusti radnu sredinu.

Mobing započinje i održava se neprijateljskim ili neetičkim vidom komunikacije koja je sistematski usmjerena protiv pojedinca, što često dovodi do guranja pojedinca do u pozicije u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti je da se obrani, i ostaje u toj poziciji zbog postupaka mobinga koji se ponavljaju.

¹⁰ Uvreda naneseana bez razloga sramoti onog tko je čini. Seneca.

¹¹ Riječ mobing potječe od engleskog glagola *to mob*-bučno navaliti, nasnuti, te od riječi *mob*-rulja, svjetina.

¹² Narodne novine br. 92/05.

¹³ Narodne novine br. 33/02.

Napadi na pojedinca dovode do uskraćivanja socijalnih kontakata, stvaranja uvjeta izoliranosti i bespomoćnosti.

Posljedice koje trpi neposredno osoba nad kojom se provodi mobing u pravilu se odražavaju i na njeno uže okruženje, posebno obitelj, dok istovremeno izravne posljedice trpe i poslodavac i društvo u cjelini. Naime, pored štetnih posljedica koje ima po samog radnika i njegovu užu obitelj, kao posljedice mobinga najčešće se spominju i posljedice koje pogađaju i društvo kao cjelinu i poslodavca.

To su prije svega povećani stres na radnom mjestu općenito, učestalija bolovanja, prijevremena umirovljenja, smanjenje produktivnosti i motiviranosti radnika, povećanje rizika od nastanka ozljeda na radu, povećanje troškova edukacije novih radnika, pad zadovoljstva poslom, lojalnosti poslodavcu, zadovoljstva korisnika, broja korisnika, pogoršanje odnosa i komunikacije među zaposlenima, opadanje sposobnosti postizanja cilja, smanjenje ugleda poduzeća, povećanje troškova poslovanja, smanjenje produktivnosti poduzeća...¹⁴

Za praćenje ove pojave na europskoj razini od posebnog su značaja rezultati Eurofounda-a, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*¹⁵, koji je proveo veći broj istraživanja o uvjetima rada u Europi. Ta istraživanja pokazuju da zlostavljanje na radu neprestano raste.

No, kao ograničavajući faktor prilikom procjene stvarnog stanja u društvu uvijek se posebno ima u vidu činjenica da se zbog straha od gubitka radnog mjesta ili srama često mobing ne prijavljuje, ali i zbog nedostatka informacija o toj pojavi i predrasuda.

Najčešće predrasude na koje nailaze osobe izložene mobingu su da je riječ o lijenim ljudima; da se lijene ili nesposobne osobe time rješavaju obveza i odgovornosti; psihofizički jake osobe mogu se obraniti; ako netko zaista voli svoj posao neće mu se to dogoditi; kada dođe do problema svaka osoba to može prepoznati i odmoriti se za nekoliko dana...

S druge strane, postoje i pojave simulanata kao i osoba koje nisu u stanju prepoznati gdje "leži" problem, i umjesto da zatraže pomoć koja im je nužna, svoju pažnju fokusiraju na druge, krivo optužene.

No, neovisno o prethodno rečenom, istraživanja pokazuju da je mobing zaista široko rasprostranjena pojava na radnom mjestu i predmet je proučavanja kako psihologa, tako i sociologa, i liječnika i pravnika.

¹⁴ Posebno treba ukazati na to da se štetne posljedice ogledaju i u tome što se uslijed mobinga dio radnog vremena provodi pričajući o maltretiranju umjesto da se radi nešto korisnije, ogovara se mober i njegovo ponašanje, drugi zaposleni i menadžeri trebaju provoditi savjetovanje i smirivati situacije, educirati ili sankcionirati mobera, reorganizirati timove i odjele, regrutirati i obučavati nove radnike, organizirati treninge za poboljšanje komunikacije, upravljanja i liderstva. Kasnije, nakon sudskog spora okončanog u korist radnika, poslodavac je u obvezi podmiriti parnične troškove, naknaditi štetu koju je radnik pretrpio (imovinsku i neimovinsku) i dr., a što sve ukazuje na negativne financijske posljedice nepoduzimanja mjera za sprječavanje mobinga.

¹⁵ Eurofound, Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta, je tijelo Europske unije, jedno od prvih tijela koja su osnovana za rad u specijaliziranim područjima politike EU.

I.2. Pojam mobing

Pojam mobing prvi je put upotrijebio 1963. Konrad Lorenz¹⁶ upotrijebivši termin za ponašanje nekih vrsta životinja koje se udružuju kako bi istjerale novopridošlog člana iz zajednice. Mobing kod životinja događa se kada pojedinci iz pojedinih vrsta zajednički napadaju ili uznemiruju druge, obično kako bi zaštitili svoje potomstvo.

To se ponašanje najčešće primjećuje kod ptičje vrste, iako je česta pojava i kod mnogih drugih životinjskih vrsta, posebno kod merkata.

Prema mišljenju Konrada Lorenza, mi ljudi podliježemo sličnim urođenim impulsima koji postoje kod životinja, ali smo sposobni staviti ih pod kontrolu razuma.

U psihologiji je pojam uveo njemački psiholog Heinz Leymann¹⁷ koji je ovaj fenomen istraživao kod ljudi.

Smatra se pionikom istraživanja mobinga¹⁸ kao pojave na radnom mjestu. Njegova početna istraživanja mobinga 1980. bila su utemeljena na detaljnim studijima većeg broja slučajeva medicinskih sestara koje su počinile ili pokušale počiniti samoubojstvo zbog događaja na radnom mjestu.

Prvu definiciju mobinga dao je 1984.:

„Mobing ili psihološki teror na radnome mjestu odnosi se na neprijateljsku i neetičku komunikaciju koja je sustavno usmjerena od strane jednoga ili više pojedinaca prema, uglavnom, jednom pojedincu, koji je zbog mobinga gurnut u poziciju u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti obraniti se, te držan u njoj pomoću stalnih mobizirajućih aktivnosti. Te aktivnosti odvijaju se s visokom učestalošću (statistička definicija: barem jedanput u tjednu) i u duljem razdoblju (statistička definicija: najmanje šest mjeseci). Zbog visoke učestalosti i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja to maltretiranje dovodi do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje.“

Švedska nacionalna služba za zaštitu i higijenu na radu (*Swedish National Board of Occupational Safety and Health*) definira mobing (koristeći pojam viktimizacija) kao „ponavljanje izrazito negativne ili radnje vrijedne prijekora koje su na uvredljiv način usmjerene protiv zaposlenih pojedinaca i mogu dovesti do toga da ovi zaposleni budu isključeni iz zajednice na radnom mjestu“.¹⁹

¹⁶ Konrad Zacharias Lorenz (7. studenog 1903. - 27. veljače 1989.) bio je austrijski zoolog, životinjski psiholog, i ornitolog. Često se smatra jednim od osnivača moderne etologije (grč. ethos: običaj, navada + logos: riječ, govor), nauke o načinu života pojedinih organizama). Klaić str. 397. Dobio je Nobelovu nagradu za fiziologiju ili medicinu 1973. s Nikolaasom Tinbergenom i Karlom von Frischom.

¹⁷ Heinz Leymann je rođen 17. srpnja 1932. u Wolfenbuttelu u Njemačkoj, ali je odrastao i živio u Švedskoj. Kao švedski državljanin bio je poznat po svojim istraživanjima mobinga.

¹⁸ Ovu pojavu, iako nije nazvana mobingom, prepoznala je još 1976. američka psihijatrica Carroll Bodskey koja je psihička zlostavljanja na radnom mjestu prijavila *California Workers Compensation Appelas Board* i *Nevada Industrial Comission* kao profesionalne bolesti.

¹⁹ Vučević Tijana; Mobing kao devijantna pojava u radu; Novi Sad 2008., str. 4.

I.3. Pravna osnova za pružanje sudske zaštite od radnji mobinga

Uvodno je već istaknuto da mobing nije pravni pojam, već društvena pojava.

Za razliku od uznemiravanja, mobing nije uređen nekom posebnom zakonskom normom ili normama. Naime, zaštitu od uznemiravanja uređuju ZR i ZSD, kao i drugi posebni zakoni, dok se sudska zaštita od mobinga, kao psihofizičkog terora na radnom mjestu, pruža na specifičan način, povezivanjem određenih odredbi ZR-a i Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine“ br. 35/05, 41/08, 125/11 - dalje: ZOO).

Razlikovanje mobinga od uznemiravanja temelji se na definiciji uznemiravanja, prije svega, iz ZSD-a.

Naime, prema čl. 1. st. 1. ZSD-a tim se Zakonom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka RH, 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.

Prema st. 2. ovog članka, diskriminacijom se u smislu toga Zakona smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po nekom od osnova iz st. 1. toga članka. Dakle, da bi bila riječ o diskriminaciji, mora postojati jedan od taksativno nabrojanih zabranjenih osnova diskriminacije.

No, isto se zahtijeva i za uznemiravanje – ako stavljanje u nepovoljniji položaj nije utemeljeno na nekom od zabranjenih osnova iz ZSD-a, nije riječ o diskriminaciji i uznemiravanju u smislu ZSD-a i ZR-a.

Naime, definiciju uznemiravanja ZSD daje u čl. 3. st. 1. i prema njoj uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl. 1. st. 1. toga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Dakle, ZSD propisuje da i za uznemiravanje u smislu tog Zakona postoji jedna od zabranjenih osnova diskriminacije²⁰.

Ovakvo tumačenje ZSD-a potvrđuju brojne sudske odluke:

1. „Prvostupanjski sud je zahtjev tužitelja ocjenjivao i u odnosu na mobing. Pri tome je pravilno zaključio da opisano postupanje poslodavca ne predstavlja mobing. Mobing je fizičko ili psihičko zlostavljanje na radnom mjestu bez obzira na diskriminacijsku osnovu.

²⁰ S druge strane, kada je riječ o spolnom uznemiravanju potrebno je samo da postoji neželjeno ponašanje spolne naravi da bi se zaključilo da je netko spolno uznemiravan.

Tužitelj nije dokazao da bi ponašanje ravnateljice i imalo za cilj njegovo otuđivanje od ostalih radnika, zastrašivanje, prijezir ili omalovažavanje jer ni jedan od svjedoka nije iskazao da je ponašanje i postupanje ravnateljice prema tužitelju odstupao od uobičajenog ponašanja prema drugim radnicima, a ravnateljica je postupala u skladu sa svojim obvezama te je upozoravala tužitelja na njegove radne obveze i ukazivala mu na nedostatke koje je uočila u izvršavanju radnih zadataka. Sasvim je jasno da tužitelju nisu bile ugodne primjedbe na njegov rad, ali njegov subjektivan dojam i njegovo mišljenje nisu dovoljan dokaz utvrđivanje postojanja mobinga, kako to pravilno zaključuje prvostupanjski sud.“

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-323/19 od 24. listopada 2019.

2. „Dakle, prema ZSD uznemiravanje će postojati samo ako je učinjeno zbog diskriminatorskih razloga: rase, spola, vjere i drugih utvrđenih temelja diskriminacije. Nadalje, mobing nije kategorija koja je definirana u ZR ili kojem drugom Zakonu, ali prema (i sudskom praksom) prihvaćenom standardu, mobing je specifični oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta. Takve se aktivnosti smatraju mobingom ako su učestale. Ako se mobing pojavljuje u obliku koji se ne može podvesti pod uznemiravanje, odnosno diskriminaciju, radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca sukladno općim propisima obveznog prava, a može se raditi o imovinskoj i neimovinskoj šteti.

S obzirom na navedeno, te osnovu tužbenog zahtjeva (naknada štete zbog mobinga prilikom privremenog premještaja tužiteljice) u ovom slučaju se radi o odštetnoj odgovornosti poslodavca po općim propisima obveznog prava.

Pritom treba reći da je za nastanak obveznopravnog odnosa po osnovi odgovornosti za štetu u smislu odredbe čl. 1045. st. 1. Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“ br. 35/05, 41/08, 125/11 - dalje: ZOO), potrebno kumulativno ispunjenje svih pretpostavki odgovornosti za štetu. Naime, odgovornost za štetu nastaje pod pretpostavkom da je osoba odgovorna za štetu počinila protupravnu štetnu radnju zbog koje je nastala šteta osobi koja traži popravak štete i ako postoji uzročna veza između te štetne radnje i štete kao posljedice.

Dakle, uz postojanje navedenih pretpostavki odgovornosti za štetu (subjekti obveznog odnosa odgovornosti za štetu, šteta, uzročna veza i protupravnost), uvijek je pretpostavka odgovornosti za štetu i štetna radnja štetnika, u ovom slučaju tuženika.

U smislu svega navedenoga, u konkretnom slučaju prema tvrdnjama tužiteljice, štetnu radnju predstavljaju (osim nezakonitog premještaja odlukom tuženika na drugo rado mjesto) upravo pojedini (protupravni) postupci tuženika koja imaju obilježja uznemiravanja, šikanoznog postupka, odnosno mobinga.

...

Prema ocjeni ovog suda, pravilno je shvaćanje drugostupanjskog suda da tužiteljici ne pripada naknada štete za pretrpljene duševne boli zbog kako tvrdi, protupravnog (šikanoznog) ponašanja tuženika.

Prije svega valja reći da sama činjenica da je privremeni premještaj tužiteljice odlukom tuženika na drugo radno mjesto bio navodno nezakonit ne predstavlja valjanu osnovu za dosuđenje naknade štete. Naime, u konkretnom slučaju nije utvrđeno postojanje štetne radnje tuženika (uznemiravanje, mobing) kod premještaja tužiteljice na drugo radno mjesto, kao ni uzročne veze između navedenog postupka

tuženika s nastalom štetom. Stoga je neosnovano pozivanje tužiteljice na odredbu čl. 129. ZR.

Također niti u kasnijim postupanjima tuženika i nadređenih osoba tuženika (jer je tužiteljica u svim godinama iskoristila u cijelosti svoj godišnji odmor, jer je tužiteljica u GZH obavljala isključivo službeničke tj. administrativne poslove koji su odgovarali njenoj stručnoj spremi i koji su poslovi bili lakši od onih koje je obavljala do premještaja kod tuženika, a tuženik joj je isplaćivao plaću za poslove radnog mjesta na kojem je radila prije premještaja, jer je imala potpuno isti tretman kao i svi drugi zaposlenici GZH, jer je njen neposredno nadređeni bio V.H. koji joj je i određivao radne zadatke) nema obilježja štetnih radnji koje bi imale za posljedicu odštetnu odgovornost. “

Vrhovni sud RH, Revr-410/17 od 24. travnja 2019.

3. „Jednako tako, pravilno je ocijenio sud drugog stupnja da se tužiteljev zahtjev za naknadu štete, s naslova neimovinske štete, temelji na činjenicama zbog provođenja „mobinga.“ Pri tome mobing nije kategorija koja je definirana u ZR ili nekom drugom zakonu, ali prema prihvaćenom standardu, mobing je specifični oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta. Takve se aktivnosti smatraju mobingom ako su učestale. Ako se mobing pojavljuje u obliku koji se ne može podvesti pod uznemiravanje, odnosno diskriminaciju, kao što je ovdje slučaj, jer nije naveden pravni temelj uznemiravanja, radnik ima pravo zahtijevati naknadu štete od poslodavca sukladno općim propisima obveznog prava, a može se raditi o imovinskoj ili neimovinskoj šteti.

S obzirom na navedeno, te osnovu tužbenog zahtjeva (naknada štete zbog diskriminacije i mobinga prilikom reorganizacije tuženika) u ovom slučaju se radi o odštetnoj odgovornosti poslodavca po općim propisima obveznog prava.

Pri tome treba reći da je za nastanak obveznog odnosa po osnovi odgovornosti za štete u smislu odredbe čl. 1045. st. 1. ZOO potrebno je kumulativno ispunjavanje svih pretpostavki odgovornosti za štetu. Naime, odgovornost za štetu nastaje pod pretpostavkom da je osoba odgovorna za štetu počinila protupravnu radnju zbog kojih je nastala šteta osobi koja traži popravak štete i ako postoji uzročna veza između te štetne radnje i štete kao posljedice.“

Vrhovni sud RH, Revr-438/15 od 25. rujna 2019.

4. „Prema odredbi čl. 5. st. 5. ZR-a 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 posebnim zakonima.

Prema odredbi čl. 103. st. 2. ZR-a poslodavac je osim štete koju je radnik pretrpio na radu ili u svezi s radom dužan radniku naknaditi i štetu koju mu je uzrokovao povredom njegovih prava iz radnog odnosa također po općim propisima obveznog prava.

Dakle, prema citiranim odredbama poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju, a ta zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih,

suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Ovdje treba istaknuti da je od 1. siječnja 2009. na snazi Zakon o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“ br. 85/08 i 112/12-dalje: ZSD), koji uređuje pitanja vezana uz uznemiravanje i diskriminaciju. Taj Zakon često se povezuje i s mobingom, ali on ima jedan vrlo važan ograničavajući faktor. Naime, da bi se u smislu Zakona o suzbijanju diskriminacije i Zakona o radu smatralo da je neki radnik uznemiravan, potrebno je da je uzrok ponašanja, spram radnika čija se prava vrijeđaju, u nekom od zabranjenih temelja diskriminacije. Naime, uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zabranjenih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, koje uznemiravanje predstavlja diskriminaciju, ali u konkretnom slučaju, takvog zabranjenog temelja nema, budući da to tužiteljica tijekom postupka nije ni tvrdila niti je ocjenom provedenih dokaza isti utvrđen.

Dakle, zaštitu prema odredbama Zakona o radu, važećem u vrijeme u kojem tužiteljica tvrdi da je bila uznemiravana („Narodne novine“ br. 149/09, 66/11 i 82/12; dalje ZR) uživa samo uznemiravanje kojem je temelj neka od navedenih diskriminirajućih osnova. Iako je teret dokazivanja na poslodavcu, radnik se je slijedom takve definicije uznemiravanja u obvezi pozvati na neki od navedenih razloga koji je bio osnova uznemiravanja.

Kako je to u konkretnom slučaju izostalo, pogrešno je prvostupanjski sud dijelom usvojio tužbeni zahtjev na utvrđenje da je tužiteljica bila izložena uznemiravanju i povredi dostojanstva, časti i ugleda na radu kod tuženika čime joj je tuženik povrijedio pravo na jednako postupanje.

S druge strane, uznemiravanje koje podvodimo pod pojam mobinga ne mora biti uzrokovano niti jednim od navedenih temelja-ono može biti posljedica individualnih ili grupnih obrazaca ponašanja.

Budući da u odnosu na zaštitu od mobinga ZR nije osigurao primjerenu zaštitu radnika na radnom mjestu, u tom bi slučaju valjalo primijeniti adekvatne odredbe ZOO i to: čl.4., 8., 1100., 1107., 1047., 1048., 1095., dakle zahtijevati od drugoga da se ukloni opasnost štete kao i da se suzdrži od djelatnosti od koje proizlazi uznemiravanje, na zahtjev zainteresirane osobe sud će naložiti da se poduzmu odgovarajuće mjere za sprječavanje nastanka štete ili uznemiravanja, a ako je takvim postupcima radniku narušeno zdravlje, imao bi pravo na naknadu štete zbog povrede prava osobnosti kao i troškova liječenja i drugih potrebnih troškova u vezi s tim.

Mobing je po definiciji oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu s ciljem ugrožavanja njezinog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta koje često dovodi do uklanjanja s njegova područja djelovanja, kao i dugotrajni ciljani psihoteror na radnom mjestu što ga radnici provode prema svojim kolegama.

Zbog navedenoga, kada neko ponašanje koje se podvodi pod pojam mobing nije uzrokovano nekim od izričito propisanih zabranjenih temelja diskriminacije, tada radnik zaštitu i ostvarivanje svojih prava može tražiti isključivo temeljem odredbi ZR o odgovornosti poslodavca za štetu i odredbi Zakona o obveznim odnosima („Narodne

novine“ br. 35/05 i 41/07, dalje u tekstu: ZOO) u situaciji kada mu se nanosi šteta u radnom odnosu.“

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-768/17 od 15. svibnja 2018.

5. „Odredbom čl. 130. ZR određena je zaštita dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, te je propisano da se postupak i mjere te zaštite uređuju posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Dakle, uznemiravanje iz odredbe čl. 130. ZR vezano je isključivo uz diskriminatorske kriterije i kao takvo je osnova da bi se utvrdilo uznemiravanje.“

Vrhovni sud RH, Revr-526/17 od 26. rujna 2017.

6 „Revizijski navodi tužitelja da bi on u spornom razdoblju bio izložen mobingu odnosno uznemiravanju na radu, nisu od utjecaja na pravilnost i zakonitost nižestupanjskih presuda. Ovo stoga što se predmetni tužbeni zahtjev tužitelja odnosi isključivo na zaštitu od diskriminacije (kako u pogledu zahtjeva za utvrđenje diskriminacije, tako u pogledu zabrane daljnje diskriminacije te tako i u pogledu zahtjeva za naknadu štete zbog diskriminacije), a ne na zaštitu od uznemiravanja na radu.“

Vrhovni sud RH, Revr-498/14 od 13. svibnja 2014.

7. „Zlostavljanje (uznemiravanje) koje podvodimo pod pojam mobinga ne mora biti uzrokovano nekim od zabranjenih temelja diskriminacije, ono može biti posljedica individualnih ili grupnih obrazaca ponašanja.

Međutim, takve osnove uznemiravanja ne uživaju sudsku zaštitu prema odredbama Zakona o radu. U takvom slučaju radnik ima pravo na naknadu štete prema čl. 109. Zakona o radu te se tad primjenjuje Zakon o obveznim odnosima kao opći propis obveznog prava.“

Vrhovni sud RH, Revr-1253/12 od 4. veljače 2014.

I nadležno ministarstvo potvrđuje pravno shvaćanje sudova da bez zabranjene osnove diskriminacije iz ZSD-a nema uznemiravanja:

„ZOR nije propisao što se smatra uznemiravanjem, nego upućuje na definiciju propisanu odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine“ br. 85/08). Prema navedenom Zakonu o suzbijanju diskriminacije potrebna je veza između diskriminatornog postupanja koje se može očitovati kao izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe i segregacija i neke od diskriminacijski osnova koje su navedene u Zakonu (diskriminacija 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).

Ako pri uznemiravanju nije postojala neka od navedenih diskriminacijskih osnova, radnik koji je na radu ili u vezi s radom pretrpio određenu štetu, može sukladno odredbi čl.103. ZOR-a od poslodavca tražiti naknadu štete po općim propisima obveznog prava. Radnik se može pozivati na odredbu čl.19. Zakona o obveznim

odnosima („Narodne novine“ br. 35/05 i 41/08) koji propisuje da svaka fizička osoba ima pravo na zaštitu svojih prava osobnosti pod kojima se podrazumijevaju pravo na život, duševno i tjelesno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr. Osoba koja se smatra diskriminiranom može se radi pružanja potrebnih informacija i savjeta obratiti Pučkom pravobranitelju, središnjem tijelu nadležnom za suzbijanje diskriminacije.“

Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva, KLASA: 110-01/12-01/168, URBROJ: 524-08-01-01/5-12-2 od 16. svibnja 2012.

Vezano uz ustaljenu sudsku praksu hrvatskih sudova o, na sadržaju odredbi ZSD-a utemeljenom, razlikovanju uznemiravanja od mobinga, ovdje se može istaknuti to da i ESLJP zaštitu od diskriminacije pruža ograničeno.

Naime, ESLJP je odluci od 12. prosinca 2006. u predmetu Pilipović protiv Hrvatske, povodom zahtjeva 18822/03, istaknuo pravno shvaćanje da čl. 14. Konvencije ne sadrži opću zabranu diskriminacije, već samo u odnosu na pravo ili slobodu navedenu u Konvenciji. Dakle, i ESLJP ograničava pružanje pravne zaštite od diskriminacije, i to tako da se diskriminacija mora (po)vezati uz neko drugo pravo ili slobodu koje jamči Konvencija:

„Podnositelj zahtjeva je prigovorio i da je protiv njega izvršena diskriminacija, tvrdeći da je domaći sudovi nisu ovršili pravomoćnu presudu u njegovu korist zbog njegovog srpskog porijekla. Pozvao se na čl.14. Konvencije koji glasi kako slijedi:

„Uživanje prava i sloboda koje su priznate u ovoj Konvenciji osigurati će se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi, kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili druga okolnost.“

Sud primjećuje da čl.14. ne sadrži opću zabranu diskriminacije u odnosu na bilo koje pravo navedeno u zakonu. On se odnosi isključivo na one predmete u kojima podnositelj zahtjeva navodi da je protiv njega izvršena diskriminacija u odnosu na pravo ili slobodu navedenu u Konvenciji.“

S obzirom na općeprihvaćenu praksu hrvatskih sudova da mobing nije isto što i uznemiravanje, dalje treba istaknuti da se na zaštitu od mobinga primjenjuju prije svega odredbe ZR-a.

Najvažnije odredbe ZR-a koje se mogu primjenjivati i na mobing sadržane su u čl. 7. i čl. 111. ZR-a. Prema odredbi iz čl. 7. ZR-a jedno od temeljnih prava radnika iz radnog odnosa je pravo da prilikom bližeg određivanja mjesta i načina obavljanja rada od strane poslodavca budu poštivana njegova prava i dostojanstvo te da mu se osiguraju uvjeti za rad na sigurnan način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima²¹.

²¹ Od institucija i tijela EU, na području pravnog uređenja zaštite od uznemiravanja, može se istaknuti uređenje Europske investicijske banke (EIB), posebno ono koje proizlazi iz Politike poštovanja dostojanstva na radnom mjestu:

„Član osoblja usmenim ili pisanim putem o predmetu obavještava [glavnog direktora i voditelja Odjela za osoblje]. Ako potonji ocijeni da nije riječ o neposrednom i jasnom slučaju utjecanja stegovnim

mjerama i da je, imajući u vidu okolnosti koje ga obilježavaju, predmet moguće kvalificirati kao uznemiravanje, član osoblja o kojem je riječ može pokrenuti istražni postupak na sljedeći način:

1. Pisanim putem upućuje službeni zahtjev [glavnom direktoru i voditelju Odjela za osoblje] za otvaranje istražnog postupka, navodeći predmet pritužbe i identitet navodnog ili navodnih uznemiravatelja.

2. [Glavni direktor i voditelj Odjela za osoblje], u sporazumu s predstavnicima osoblja, predlaže [p]redsjedniku [Banke] sastav odbora i utvrđuje datum početka istrage, najkasnije 30 kalendarskih dana nakon primitka pritužbe.

3. [Glavni direktor i voditelj Odjela za osoblje] odmah potvrđuje primitak pritužbe člana osoblja o kojem je riječ, potvrđujući [mu] [tako] otvaranje istražnog postupka. K tome:

(a) zahtijeva od člana osoblja da svoju pritužbu podnese na memorandumu i da mu u roku od [deset] dana, ako to želi, u povjerljivom pismu dostavi eventualne dokazne elemente ili dokumente

(b) zahtijeva od člana osoblja da na svojem memorandumu navede mogu li se pozvati svjedoci (bez navođenja imena)

(c) upozorava da će nakon primitka gore navedenog memoranduma navodni uznemiravatelj biti obaviješten o predmetu pritužbe i da će u tom smislu dobiti potrebne obavijesti, ali neće primiti presliku memoranduma

(d) obavještava člana osoblja da ne može povući pritužbu i da se [istražni] postupak mora provesti do kraja

(e) obavještava [podnositelja pritužbe] da će navodni uznemiravatelj biti upozoren na to da [ga] ne smije ni u kojem trenutku napadati te da pritužba mora biti ispitana uz strogu povjerljivost obiju strana (obavijest koja će biti datirana i vraćena [glavnom direktoru i voditelju Odjela za osoblje] s potvrdom o primitku)

(f) napominje da će istraga započeti u roku od 30 kalendarskih dana i da će obje strane biti obaviještene o datumu [...] njihova pojedinačnog saslušanja, njihova prava na zastupnika ili pratnju i sastavu odbora.

4. Kada [glavni direktor i voditelj Odjela za osoblje] primi memorandum [podnositelja pritužbe]:

(a) bez odgode šalje obavijest navodnom uznemiravatelju, navodeći predmet pritužbe i sve potrebne podatke, zahtijevajući od njega da mu u roku od [deset] dana dostavi u povjerljivom pismu svoj pisani odgovor, ako to želi, s popratnim dokumentima ili dokazima

(b) zahtijeva od osobe da u svojem odgovoru navede hoće li biti pozvani svjedoci (bez navođenja imena)

(c) podsjeća navodnog uznemiravatelja na to da podnositelj pritužbe ni u jednom trenutku ne smije biti napadnut i da pritužba mora biti ispitana uz strogu povjerljivost obiju stranaka (obavijest koja će biti datirana i vraćena [glavnom direktoru i voditelju Odjela za osoblje] s potvrdom o primitku)

[...]"

U pogledu saslušanja, istražni postupak u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu određuje se kako slijedi:

„Saslušanje ima za cilj točno utvrditi što se dogodilo i prikupiti činjenični materijal koji će omogućiti donošenje obrazloženog mišljenja [...]"

Odbor ima pravo odabrati način postupanja koji smatra prikladnim. Načelno, saslušanje se odvija u obliku niza odvojenih sastanaka koji se održavaju prema sljedećem redoslijedu:

– prije svih [podnositelj pritužbe]

Prema odredbi čl. 111. st. 2. ZR-a pravo radnika na naknadu štete koju je pretrpio na radu ili u svezi s radom odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa. Poslodavac i za tu štetu odgovara po općim propisima obveznog prava.

Dakle, temeljem ovih odredbi radnik čija prava i dostojanstvo prilikom pobližeg određivanja mjesta i načina obavljanja rada nisu poštivani te kojemu nisu osigurani uvjeti za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava njegovo zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, ima pravo na naknadu štete po općim propisima obveznog prava.

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

-
- svjedoci koje eventualno predloži [podnositelj pritužbe]
 - navodni uznemiravatelj
 - svjedoci koje eventualno predloži navodni uznemiravatelj

[...]"

Što se tiče ishoda istrage, istražnim postupkom u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu predviđa se:

„Nakon što su sve stranke saslušane i sve druge potrebne istražne radnje provedene, odbor bi trebao moći razmotriti i dati obrazloženu preporuku. Odbor nije ovlašten donositi odluku.

Odbor može dati različite preporuke kako bi se:

- od predmeta odustalo jer su obje stranke mogle pojasniti svoj položaj te je pronađeno rješenje za ubuduće koje je prihvatljivo objema strankama
- predmet smatralo sukobom na radnom mjestu koji treba dodatno ispitati ili pratiti, a ne zastrašivanjem ili uznemiravanjem
- odbilo pritužbu
- donijele potrebne mjere u slučaju da odbor dokaže da je pritužba neosnovana i zlonamjerna
- pokrenuo stegovni postupak [protiv navodnog uznemiravatelja].

Pisana preporuka odbora sastavlja se u roku od pet dana od završetka istrage te se upućuje [p]redsjedniku [Banke] na odlučivanje.”

U pogledu odluke koju donosi predsjednik Banke, istražnim postupkom u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu određuje se:

„U Odluci [p]redsjednika [Banke] moraju se navesti eventualne mjere koje treba poduzeti te hodogram njihove provedbe; takve su mjere, na primjer:

- provođenje stegovnog postupka [protiv uznemiravatelja]
- pokretanje dodatnih istraga u konkretnoj radnoj jedinici ili odjelu
- rješenje koje su stranke suglasno prihvatile.

Ako se ne utvrdi uznemiravanje i ako nije povrijeđeno nijedno pravilo na snazi, valja osigurati da [istražni] postupak nema nikakve negativne posljedice ni za jednu od stranaka.

Konkretno, to znači da radnik koji je izložen mobingu može ostvarivati sudsku zaštitu temeljem onih odredbi ZOO-a kojima su propisana pravila o odgovornosti za štetu.

Prva odredba koja je relevantna jest odredba kojom su propisane pretpostavke odgovornosti. Prema toj odredbi (čl. 1048. ZOO-a) tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje. Pri tome se predmnjeva obična nepažnja, a svaki drugi stupanj nepažnje mora se posebno dokazati.

Šteta je umanjenje nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta) (čl. 1046. ZOO-a) pa radnik naknadu štete može tražiti po svim ovim osnovama.

Pretpostavke za odštetnu odgovornost poslodavca su da radnik dokaže:

- štetnu radnju
- štetnika
- štetu
- uzročnu vezu između štetne radnje i štete.

O tome govore sljedeće odluke:

1. *„Dakle, temeljem ovih odredbi, radnik čija prava i dostojanstvo prilikom poblizjeg određivanja mjesta i načina obavljanja rada nisu poštivani te kojemu 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 obveznoga prava.*

Kada radnik doživljava psihofizički teror na radnome mjestu, tada su povrijeđena njegova prava i dostojanstvo, ugroženo je njegovo zdravlje pa može tražiti sudsku zaštitu temeljem onih odredbi ZOO kojima su propisana pravila o odgovornosti za štetu. Prva odredba koja je relevantna jest odredba kojom su propisane pretpostavke odgovornosti. Prema toj odredbi (čl. 1048. ZOO) tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje. Pri tome se predmnjeva obična nepažnja, a svaki drugi stupanj nepažnje mora se posebno dokazati. Šteta je umanjenje nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta) (čl. 1046. ZOO) pa radnik naknadu štete može tražiti po svim ovim osnovama.“

Županijski sud u Zagrebu, GŽ R-768/17 od 15. svibnja 2018.

2. *„Prema navedenim odredbama poslodavac odgovara za štetu koju zaposlenik pretrpi na radu ili u vezi s radom po općim propisima obveznog prava (st. 1.), s tim da se pravo na naknadu štete odnosi i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa (st.2.). Iz činjeničnog osnova tužbe proizlazi da tužiteljica potražuje štetu zbog uznemiravanja na radu od strane svoga poslodavca, tj. zbog mobinga. Mobing nije kategorija koja je definirana u odredbama ZOR-a ili u kojem drugom zakonu, ali prema (i sudskom praksom) prihvaćenom standardu mobing je specifični oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta, i u tom slučaju radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca sukladno općim propisima obveznog prava, a može se raditi i o imovinskoj i o neimovinskoj šteti.*

Dakle, u skladu s navedenim u konkretnom slučaju bi se radilo o odštetnoj odgovornosti tuženika kao poslodavca po općim propisima obveznog prava. Za takve štete poslodavac odgovara po načelu krivnje (čl. 1045. st.1. i st. 2., čl. 1046. i čl. 1049. ZOO/05.), za koju je potrebno kumulativno postojanje svih općih pretpostavki za postojanje odštetne odgovornosti (protupravna štetna radnja, šteta, adekvatna uzročna posljedična veza). To nadalje znači da bi poslodavac bio u obvezi naknaditi utuženu štetu radniku potrebno je, između ostalog, postojanje određenih protupravnih postupaka poslodavca (tuženika) koji imaju obilježja mobinga, i da su ti protupravni postupci u uzročnoj vezi s nastalom štetom, a prema ocjeni ovog drugostupanjskog suda tužiteljica u provedenom postupku i na temelju predloženih dokaza nije dokazala postojanje navedene pretpostavke za odštetnu odgovornost tuženika.“

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-404/16 od 12. siječnja 2017.

3. „Mobing nije kategorija koja je definirana u ZR ili kojem drugom zakonu, ali prema (sudskom praksom) prihvaćenom standardu, mobing je specifični oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina njih sustavno, psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta. Takve se aktivnosti smatraju mobingom ako su učestale. Ako se mobing pojavljuje u obliku koji se može podvesti pod uznemiravanje, odnosno diskriminaciju, radnik ima pravo na naknadu štete od poslodavca sukladno općim propisima obveznog prava, a može se raditi o imovinskoj i neimovinskoj šteti.

S obzirom na navedeno, te osnovu tužbenog zahtjeva (naknada štete zbog nezakonitog otkaza ugovora o radu, „šikaniranja“ tužitelja, prije i nakon toga) u ovom slučaju radilo bi se o odštetnoj odgovornosti poslodavca (tuženika) po općim propisima obveznog prava. Za takve štete poslodavac odgovara po načelu krivnje (čl. 154. Zakona o obveznim odnosima - „Narodne novine“ br. 53/91, 73/91, 58/93, 111/93, 3/94, 107/95, 7/96, 91/96, 112/99, 129/00 i 88/01) za koju je potrebno kumulativno postojanje svih općih pretpostavki za postojanje odštetne odgovornosti (protupravna štetna radnja, šteta, adekvatna uzročna posljedična veza).

Dakle, u smislu svega navedenog, prema tvrdnjama tužitelja, štetnu radnju predstavljaju (osim samog nezakonitog otkazivanja ugovora o radu), upravo pojedini (protupravni) postupci tužitelja koji imaju obilježje mobinga.

Međutim, u konkretnom slučaju, prema ocjeni ovog suda, pravilno je shvaćanje drugostupanjskog suda da tužitelj nije dokazao da postupanja tuženika kao poslodavca (u svakom pojedinom slučaju na koje se pozvao tužitelj), imaju općenite elemente mobinga, odnosno bilo kakvog sustavnog šikanoznog ili zlonamjernog ponašanja tuženika s ciljem eliminacije tužitelja s radnog mjesta.“

Vrhovni sud RH, Revr-2100/15 od 27. travnja 2016.

Navedeno je da uzročna veza između štetnih radnji i štete trebaju postojati kako bi se ostvarilo pravo na naknadu štete.

No, u sudskoj praksi mogu se naći i odluke iz kojih se vidi da nižestupanjski sud nije na odgovarajući način utvrdio ispunjenje svih pretpostavki za odgovornost poslodavca, i to ponekad na način da je sud nižeg stupnja zaključio da mobinga nije bilo, a sud višeg stupnja da je, a ponekad i obrnuto:

1. „Tužitelj osim toga u reviziji tvrdi da je bio izložen zlouporabama, odnosno mobingu na što treba odgovoriti da rezultati provedenih neuropsihijatrijskih vještačenja ukazuju da na strani tuženika nije bilo radnji i djelovanja koja bi osnovano i s uzročno-posljedičnom vezom dovela tužitelja u stanje u kojem trpi duševne bolove, strah, smanjenje životne aktivnosti i sl. kao povredu prava osobnosti jer je primarno riječ o njegovom endogenom stanju kao izrazito neurotski strukturiranoj osobi, preosjetljivoj, slabije adaptibilnosti koja se povlači u ulogu žrtve i sl.“

Vrhovni sud RH, Revr-426/17 od 3. srpnja 2019.

2. „Razmatrajući žalbene navode tužiteljice, ovaj sud prihvaća žalbene navode tužiteljice da je prvostupanjski sud pogrešno ocijenio iskaze saslušanih svjedoka R. J., M. B., N. P., M. K., M. B. i A. D.. Ispravno se u žalbi upire da su ovi svjedoci zaposlenici tuženika, a da su svjedoci R. J. i N. P. kao članovi uprave počinitelji odnosno supočinitelji diskriminacije i uznemiravanja. Također ispravno se u žalbi upire da prvostupanjski sud ispravno nije ocijenio iskaze saslušanih svjedoka M. B., T. V., K. Č., dr. S. S., Š. T. i iskaz tužiteljice kao stranke. Također ispravno se u žalbi upire da prvostupanjski sud nije ispravno ocijenio da tužiteljica nije sustavno psihički zlostavljana i ponižavana s ciljem ugrožavanja njezina ugleda i časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta, budući da je u tijeku postupka vještačenjima po psihijatru dr. N. L. B. utvrđeno da je u uzročno posljedičnoj vezi s mobingom poslodavca bolest koja se razvila kod tužiteljice u vidu anksiozno depresivnog poremećaja, PTSP, te promjene ličnosti, te da je prema nalazu vještaka dermatologa A. P. u uzročno posljedičnoj vezi s mobingom tuženika i razvoj parapsorijaze kod tužiteljice tijekom 2010. Ovaj sud smatra, da je tužiteljica nakon dolaska na mjesto predsjednika uprave R. J., uznemiravana i šikanirana uvredama i prijetnjama R. J., M. B., zatim da je šikanirana u izostavljanju komunikacije s Upravom društva dok je obnašala funkciju šefa uprave službe za odnose s javnošću, nedavanjem radnih zadataka za vrijeme rada na poslovima savjetnika u upravi u H. u., da joj poslodavac nije omogućio radne uvjete, da je ona bila jedna od 12 radnika (tzv. kažnjenički radnici koje je nova uprava otpisala), da je bila izložena izolaciji od drugih radnika, da nije stvarno obavljala poslove prema opisu poslova referenta u D. M., te da joj nije dozvoljena niti edukacija od svjedokinje Ž. S., što u svojoj ukupnosti predstavlja psihičko (moralno) zlostavljanje i ponižavanje tužiteljice, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda i časti i eliminacije s posla.

Budući da se zahtjev tužiteljice za naknadu štete temelji i na mobingu kao podvrsti uznemiravanja i diskriminacije, te da je prvostupanjski sud proveo dokaze medicinskim vještačenjem, ovaj sud je odlučio o osnovanosti zahtjeva tužiteljice zbog povrede prava osobnosti na duševno zdravlje i povredu prava osobnost na dostojanstvo, čast i ugled.

Iz iskaza i mišljenja vještaka dr. N. L. B. proizlazi da je tužiteljica (r. 1956.) pod stalnim stresom vezanim za radno mjesto početkom srpnja 2008. da je imala niz simptoma kao posljedicu ozljede glave i mozga (ozljeda na radu od 2006.), a od srpnja 2008. pogoršanje slike u psihičkom smislu radi otkaza na radnom mjestu, uslijed čega je došlo do povrede prava osobnosti na duševno zdravlje 10 % trajno.

Iz nalaza i mišljenja vještaka P. A. - dermatologa i neurologa proizlazi da se uslijed kroničnog stresa na radu kod tužiteljice razvila dermatološka bolest u obliku

parapsorijaze, uslijed čega je došlo do smanjenja životne aktivnosti tužiteljice za 10 % trajno.

Tuženik je dužan naknaditi štetu tužiteljici po čl. 1045. Zakona o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08 - dalje ZOO).“

Županijski sud u Osijeku, Gž R-163/17 od 23. kolovoza 2018.

3. „U ovom slučaju nije sporno postojanje niza odluka donesenih u korist tužitelja u radnim sporovima protiv poslodavca, iz kojih je vidljivo da se poslodavac ponašao uporno u pravcu kršenja prava iz radnog odnosa tužitelja, čak je u jednoj presudi tužitelju dosuđena i naknada neimovinske štete zbog povrede dostojanstva tijekom ranijeg razdoblja, a liječnički vještak u ovom sporu je izričito u svom mišljenju istakao da postoji uzročno-posljedična veza između smetnji u psihičkoj sferi tužitelja i u spisu opisanih „laboralnih“ problema.

Zbog toga, bar za sada, nije prihvatljiv zaključak iz nižestupanjskih presuda koje idu u pravcu isključive endogene etiologije nastanka psihičkih smetnji u ličnosti tužitelja.

...

Dakle, u konačnici, a imajući na umu sve prethodno rečeno, tuženik je u ovom sporu trebao dokazati da tužitelj nije zlostavljan i da na njemu nema krivnje, a ne obrnuto, kako to u svojim presudama tvrde nižestupanjski sudovi.

Iako je tužitelj u žalbenom stadiju postupka u tom pravcu istakao žalbene navode, drugostupanjski sud time što te propuste nije sankcionirao sam je počinio relativno bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 1. u vezi čl. 375. st. 1. ZPP te čl. 30. st. 12. ZR.“

Vrhovni sud RH, Revr-1042/13 od 30. rujna 2015.

I.4. Tužbeni zahtjevi kod mobinga

U sporu vezanom uz mobing radnici u pravilu traže naknadu štete, imovinske i neimovinske.

No jedna od važnijih odredbi iz ZOO-a za zaštitu od mobinga jest ona prema kojoj 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.

Temeljem ove odredbe (čl. 1048. ZOO-a) osoba koja je izložena mobingu može tražiti od suda da naloži poslodavcu da prestane s radnjama kojima se vrijeđa njezino pravo osobnosti, kao i da se uklone posljedice koje su izazvane tim radnjama.

Konkretno to znači da radnik može od poslodavca tražiti da se prestane s radnjama kojima se vrijeđa njegovo pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr. (čl. 19. st. 2. ZOO-a), kao i da ukloni posljedice koje su izazvane tim radnjama, odnosno da mu dosudi naknadu štete.

Tužbeni zahtjev bi, prema ovoj odredbi ZOO-a, trebao biti kondemnatorne prirode (npr. nalaže se tuženiku da prestane omalovažavati, prenositi neistinite tvrdnje o tužitelju o njegovom osobnom obiteljskom ili dr. životu, vrijeđati, obraćati se tužitelju povišenim tonom, uvredljivim izrazima, zatim da prestane s nedodjeljivanjem radnih zadataka, dodjeljivanjem radnih zadataka koji nisu u skladu s ugovorom o radu i sl.) koji bi uključivao i zahtjev za naknadu štete.

Zahtjev bi mogao biti usmjeren i na obvezu propuštanja poduzimanja neke radnje kojom se vrijeđa pravo osobnosti, pa čak i obvezu propuštanja budućih ponašanja.

To bi se moglo tražiti i tako da se tuženiku zabrani da poduzima neku aktivnost kojom bi se onemogućavalo ili ometalo određene radnje tužitelja ili trećih²².

U svakom bi slučaju bilo uputno, pored konkretnih radnji ili propuštanja koje se traže, zahtijevati i zabranu sličnih radnji kako kasnije u provedbi odluke ne bi došli u situaciju da presuda ne „pokriva“ sličnu povredu prava osobnosti²³.

I.5. Mobing i pravo na prekid rada prema čl. 134. ZR-a

U praksi se često pojavljuje dilema ima li radnik pravo na prekid rada i u slučaju da se nad njim vrši mobing, a da osnova postupanja prema njemu nije neka od zakonom navedenih zabranjenih osnova diskriminacije.

S obzirom na to da mobing koji se ne temelji na nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije ne smatra uznemiravanjem, radnik nema pravo prekinuti rad temeljem odredbe čl. 134. ZR:

„Prema odredbi čl. 30. st. 1. ZR-a poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, pri čemu ova zaštita podrazumijeva i poduzimanje preventivnih mjera.

U konkretnom slučaju tužiteljica nije tražila zaštitu pred sudom, a kako bi uznemiravanje ili spolno uznemiravanje prestalo, u smislu odredbe čl. 30. st. 7. ZR, već je podnijela tužbu radi naknade štete i to zbog mobinga na radnom mjestu. Kako tužiteljica u parničnom postupku nije tražila zaštitu od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, to ista nije mogla prestati dolaziti na posao, odnosno nije imala pravo na prekid rada, a za to vrijeme davati izjave medijima i iznositi podatke o poslovanju tuženika medijima. Stoga tužiteljica nije imala pravo prekinuti rad u smislu odredbe čl. 30. st. 7. ZR, pa je njen izostanak s posla neopravdan, radi čega suprotno shvaćanje tužiteljice nije osnovano.“

Vrhovni sud RH, Revr-479/11 od 17. svibnja 2012.

No, vezano uz pravo na prekid rada treba ponoviti da prema Konvenciji br. 190 o nasilju i uznemiravanju države koje tu Konvenciju ratificiraju bit će u obvezi osigurati

²² Prof. dr. sc. Mihajlo Dika, Priručnik antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Zagreb, 2009., str.66.

²³ Prof. dr. sc. Mihajlo Dika, Priručnik antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Zagreb, 2009., str.69.

da radnici imaju pravo maknuti se iz situacije na poslu za koju imaju opravdanog razloga vjerovati da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost po život, zdravlje ili sigurnost uslijed nasilja i uznemiravanja, a da ne trpe odmazdu ili druge neodgovarajuće posljedice i da ne postoji dužnost informiranja uprave (*ensure that workers have the right to remove themselves from a work situation which they have reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to life, health or safety due to violence and harassment, without suffering retaliation or other undue consequences, and the duty to inform management*).

I.6. EU izvori prava

U zaštiti ljudskih prava i sloboda osnovno načelo je načelo jednakosti u skladu s razlikama. Njega sadrže brojni međunarodni akti koji obvezuju na razvoj i poštivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda.

Tako Povelja Ujedinjenih naroda²⁴, koja je potpisana je 26. lipnja 1945. na konferenciji u San Franciscu od strane 50 zemalja, a stupila je na snagu 24. listopada 1945., u čl. 1. propisuje:

„Ciljevi su Ujedinjenih naroda:

Ostvarivati međunarodnu suradnju rješavanjem međunarodnih problema ekonomske, socijalne, kulturne ili humanitarne prirode te razvijanjem i poticanjem poštovanja prava čovjeka i temeljnih sloboda za sve bez razlike s obzirom na rasu, spol, jezik ili vjeroispovijed.“

Nadalje, prvi sveobuhvatni instrument zaštite ljudskih prava je Opća deklaracija o pravima čovjeka²⁵ koja je proglašena od strane jedne opće međunarodne organizacije, Ujedinjenih naroda (dalje u tekstu UN). Proglasila ju je Opća skupština UN-a 1948.

U čl. 2. st. 1. Opće deklaracije o ljudskim pravima propisano je:

„Svakome pripadaju sva prava i slobode utvrđene u ovoj Deklaraciji bez razlike bilo koje vrste, kao što je rasa, boja kože, spol, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, imovina, rođenje ili drugi status.“

Od međunarodnih ugovora značajni su:

- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima usvojen na Općoj skupštini Ujedinjenih naroda, 16. prosinca 1966. (rezolucija broj 2200 A /XXI/), stupio na snagu 23. ožujka 1976.
- Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima usvojen i otvoren za potpis, ratifikaciju i pristupanje Rezolucijom Generalne skupštine 2200A (XXI) od 16. prosinca 1966., stupio na snagu 3. siječnja 1976.
- Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije usvojena i otvorena za potpis i ratifikaciju Rezolucijom Generalne skupštine 2106 A (XX) od 21. prosinca 1965., stupila na snagu 4. siječnja 1969.

²⁴Narodne novine - Međunarodni ugovori 15/1993.

²⁵Narodne novine - Međunarodni ugovori 12-143/2009.

- Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena usvojena na Općoj skupštini Ujedinjenih naroda od 18. prosinca 1979., stupila na snagu 3. rujna 1981.
- Konvencija o pravima djeteta od 20. studenoga 1989.
- Konvencija o pravima osoba s invaliditetom usvojena na Općoj skupštini Ujedinjenih Naroda od 13. prosinca 2006., Hrvatska ju je potpisala 30. ožujka 2007. a Sabor Republike Hrvatske ju je ratificirao 1. lipnja 2007.

Od konvencija ILO-a značajne su:

- Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti (broj 100) usvojena na Općoj konferenciji ILO-a rada od 29. lipnja 1951.
- Konvencija o diskriminaciji u odnosu na zaposlenje i zanimanje (broj 111) usvojena na Općoj konferenciji ILO-a od 25. lipnja 1958.
- Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu za radnike i radnice: radnici s obiteljskim obavezama (broj 156) usvojena na Općoj konferenciji ILO-a od 23. lipnja 1981.
- Konvencija o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (broj 159) usvojena na Općoj konferenciji ILO-a od 20. lipnja 1983.
- Konvencija o nasilju i uznemiravanju (broj 190.) usvojena na Općoj konferenciji ILO-a od 21. lipnja 2019.

U okviru Vijeća Europe značajni izvori su:

- Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda²⁶
- Europska socijalna povelja
- Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina.

U okviru primarnog zakonodavstva EU značajni su:

- Ugovor o funkcioniranju Europske unije (UFEU)
- Povelja o temeljnim pravima EU.

U okviru sekundarnog zakonodavstva EU značajni su:

- Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo
- Direktiva vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja
- Direktiva Vijeća 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog zapošljavanja i obavljanja zanimanja
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje
- Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu
- Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010., kojom se implementira Okvirni sporazum o roditeljskom dopustu, kojeg su zaključili

²⁶ Članak 14. Konvencije za ljudska prava propisuje zabranu diskriminacije na sljedeći način:
„Uživanje prava i sloboda koje su priznate u ovoj Konvenciji osigurava se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi, kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili druga okolnost.”

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i kojom se nadomješta Direktiva Vijeća 96/34/EC

- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme zaključenog od strane ETUC-a, UNICEA-a i CEEP-a
- Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC
- Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje
- Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga
- Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškarca i žena
- Direktiva vijeća 89/391/EEZ o uvođenju mjera za poboljšanje zaštite zdravlja i sigurnosti na radu radnika na radnome mjestu
- Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji.

U ovim europskim (antidiskriminacijskim) pravnim izvorima diskriminacija se definira na sličan način. Osnovne vrste diskriminacije su izravna i neizravna diskriminacija, ali popis zabranjenih osnova diskriminacije u različitim izvorima je različit.

Tako, prema Povelji Ujedinjenih naroda zabranjene su razlike s obzirom na rasu, spol, jezik ili vjeroispovijed.

Konvencija za zaštitu ljudskih prava jamči jednakost s obzirom spol, rasu, boju kože, jezik, vjeroispovijest, političko i drugo uvjerenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovini, rođenju ili drugoj okolnosti.

Prema Direktivi Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz čl.1. te Direktive. U čl. 1. navedeno je da se Direktivom utvrđuje opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja.

Zatim, smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama.

Dalje, prema Direktivi Vijeća 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog zapošljavanja i obavljanja zanimanja, cilj te Direktive je osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

„Izravna diskriminacija“ postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji; „neizravna diskriminacija“ postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe

drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna²⁷.

Kada se popis zabranjenih osnova diskriminacije usporedi s hrvatskim antidiskriminacijskim zakonodavstvom, može se zaključiti da je popis zabranjenih osnova diskriminacije prilično širok. Naime, ZSD propisuje zabranu diskriminacije na temelju 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.

No, sudska praksa u kojoj se utvrđuje da je diskriminacija počinjena još uvijek nije brojna.

Ovdje posebno treba istaknuti da, iako na području zaštite od zlostavljanja na radu ne postoji niti jedna direktiva, Europski parlament je posljednjih godina donio dvije rezolucije. Riječ je o sljedećim rezolucijama:

- Rezolucija Europskog parlamenta od 11. rujna 2018. o mjerama za sprječavanje i borbu protiv zlostavljanja i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu, na javnim mjestima i u političkom životu u EU-u (2018/2055(INI))
- Rezolucija Europskog parlamenta od 26. listopada 2017. o borbi protiv spolnog uznemiravanja i zlostavljanja u EU-u (2017/2897(RSP))

Rezolucije nisu pravno obvezujuće, ali ipak ukazuju da se sve više prepoznaje potreba pridavanju veće zakonodavce pažnje zlostavljanju na radu.

I.7. Mobing i uznemiravanje u praksi Ustavnog suda RH

Ustav RH u čl. 35.

Ustavni sud RH donio je nekoliko značajnih odluka koje su vezane uz zaštitu dostojanstva radnika. Izvodi iz tih odluka prikazane su u nastavku.

I.7.1. Odluka U-III-6791/2014 pd 30. svibnja 2018.

Dana 30. svibnja 2018. Ustavni sud RH donio je pod poslovnim brojem U-III-6791/2014. odluku kojom je odlučivano i pravnoj zaštiti od uznemiravanja i mobinga, a koja zaslužuje posebnu pažnju.

Podnositeljica ustavne tužbe je u tom predmetu ustavnu tužbu podnijela u povodu presude Županijskog suda u Splitu poslovni broj Gžrs-9/14 od 3. srpnja 2014. kojom je prihvaćena žalba tužene i preinačena presuda Općinskog suda u Imotskom broj P-

²⁷Ova Direktiva definira i uznemiravanje i spolno uznemiravanje: „uznemiravanje” je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe kojim se želi povrijediti njezino osobno dostojanstvo i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje odnosno kojim se postiže takav učinak; „spolno uznemiravanje” je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebno kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

75/12. od 22. ožujka 2013. u dijelu kojim je prihvaćen tužbeni zahtjev podnositeljice te je presuđeno tako da je odbijen tužbeni zahtjev podnositeljice.

Prvostupanjskom presudom utvrđeno je da je tužena svojim postupanjem povrijedila dostojanstvo podnositeljice uznemiravanjem na radu, čime je povrijedila njezino pravo osobnosti, slijedom čega joj je naloženo da prestane s uznemiravanjem podnositeljice i da spriječi svako daljnje uznemiravanje i ograničavanje njezinih prava, tuženoj je naloženo isplatiti podnositeljici iznos od 50.000,00 kn na ime naknade štete zbog povrede prava osobnosti, dok je odbijen tužbeni zahtjev podnositeljice da se naloži tuženoj isplatiti naknadu štete koju trpi zbog neisplate materijalnih troškova putovanja, smještaja i sudjelovanja na znanstveno-stručnom simpoziju u iznosu od 2.500,00 kn.

Podnositeljica ustavne tužbe, inače, učiteljica zaposlena u školi na neodređeno vrijeme, u tužbi sudu iznijela tvrdnje da joj tužena „*kontinuirano uskraćuje... pravo na rad, odnosno ... prava koja joj po Kolektivnom ugovoru pripadaju, a odnose se na pravo za napredovanje u struci, pravo na podmirivanje troškova stručnog usavršavanja, te je dodatno uznemiravana i diskriminirana na razne načine čime je povrijeđeno pravo osobnosti tužiteljice*“. Navodi da je bila permanentno izložena prijetnjama otkazom ugovora o radu kao tehnološkog viška te je pretrpjela verbalni napad od strane ravnatelja tužene, a kao mogući razlog opisanog ponašanja tužene navodi činjenicu da se tijekom listopada 2009. natjecala za mjesto ravnatelja tužene, nakon čega je uslijedilo višekratno uznemiravanje i diskriminacija od strane tužene, a što je za posljedicu imalo povratak, odnosno pogoršanje multiple skleroze koja je podnositeljici dijagnosticirana.

Prvostupanjski je sud u provedenom postupku utvrdio da je tužena svojim postupanjem povrijedila dostojanstvo podnositeljice i to uznemiravanjem na radu, a čime je povrijedila njezino pravo osobnosti, pa je naložio tuženoj da prestane s uznemiravanjem i spriječi svako daljnje uznemiravanje i ograničavanje zakonskih prava podnositeljice. Uz to, pozivanjem na čl. 1100. st. 1. i 2. ZOO-a te čl. 130. ZR-a (Narodne novine br. 149/09., 61/11., 82/12. i 73/13.), odredio je da propuštanje tužene da zaštiti podnositeljicu ima za posljedicu obvezu naknade neimovinske štete te je podnositeljici dosudio isplatu pravične novčane naknade u iznosu od 50.000,00 kn zbog pretrpljenih boli nastalih uznemiravanjem i povredom prava osobnosti i dostojanstva radnice. Nadalje, utvrdio je da između podnositeljice i ravnatelja tužene postoji loša i nekolegijalna komunikacija, da prema podnositeljici postoji netrpeljivost, da ju ravnatelj tužene ne poziva u situacijama kad s roditeljima treba riješiti slučaj koji se tiče učenika njezinog razreda, da ne prihvaća niti traži njezino mišljenje, da je podnositeljica izolirana od školskog kolektiva u zbornici, da ju se onemogućava u napredovanju, a postupak njezinog ocjenjivanja se provodi na način koji nije uobičajen i u kojem ravnatelj vrši utjecaj na ostale profesore prilikom davanja ocjene podnositeljici.

Povodom žalbe tužene, drugostupanjski je sud donio preinačujuću presudu te je u pretežnom dijelu odbio tužbeni zahtjev podnositeljice. U obrazloženju se, između ostalog, ističe:

„Na temelju naprijed iznesenih utvrđenja, po ocjeni ovog suda, pogrešno je pravno shvaćanje izraženo u pobijanoj presudi da bi postupanjem tužene, tužiteljica bila uznemirena i da bi time bilo narušeno njeno dostojanstvo kao radnika zaštićeno

odredbom čl.30. Zakona o radu (Narodne novine br. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03, 30/04, 137/04 - pročišćeni tekst i 68/05 - dalje: ZR/95).

Uvodno je za navesti da se u ovom slučaju primjenjuje Zakon o radu (Narodne novine br. 149/09, 61/11 i 73/13 - dalje: ZR/09), a ne ZR/95 kako je smatrao prvostupanjski sud s obzirom na to da je ZR/09 stupio na snagu 1. siječnja 2010. godine (čl.301.) (...)

(...)

Imajući na umu sadržaj citiranih zakonskih odredbi te polazeći od utvrđenja prvostupanjskog suda, kao i činjenica na kojima tužiteljica temelji svoje tvrdnje o diskriminatornom ponašanju tužene, ovaj sud smatra da je prvostupanjski sud iz činjenica što ih je utvrdio, izveo nepravilan zaključak o postojanju drugih činjenica, a na tim je činjenicama utemeljena pobijana presuda, time da je i materijalno pravo pogrešno primijenjeno.

Naime, iznesene tvrdnje tužiteljice ne mogu se povesti pod pojam diskriminacije, jer sadržaj izvedenih dokaza ne ukazuje na izravno ili neizravno diskriminatorno postupanje tužene u odnosu na drugog ili druge radnike tužene po bilo kojoj od osnova izričito navedenih u odredbi čl.1. stavka 1. ZSD, a niti se zahtjev tužiteljice temelji na bilo kojem od označenih osnova.

Nadalje, kako tužiteljica u ovoj parnici nije dokazala, a niti uopće tvrdi da bi postupanje tužene koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu njenog dostojanstva, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuću ili uvredljivo okruženje, bilo uzrokovano nekim od osnova iz čl.1. stavka 1. ZSD, to je prvostupanjski sud pogrešno zaključio da bi tužiteljica bila uznemirena i da bi bilo povrijeđeno njeno dostojanstvo.“

Povodom ustavne tužbe, a s obzirom na obrazloženja prvostupanjske i drugostupanjske odluke, Ustavni sud RH napominje da iz prakse Suda EU, vezane uz problematiku zaštite na radu i zaštite dostojanstva radnika, proizlazi pravno shvaćanje da se temeljna socijalna prava radnika moraju tumačiti široko, a iznimke i ograničenja vrlo restriktivno. U tom smislu, i domaće propise koji reguliraju područje zaštite dostojanstva radnika, treba tumačiti u skladu s obveznim tumačenjima koja proizlaze iz prakse Suda EU. Tumačenje tih propisa mora biti ekstenzivno jer dostojanstvo, zdravlje i sigurnost radnika treba štiti ne samo od diskriminatornih ponašanja na radu i u vezi s radom, već od svih loših i neželjenih ponašanja koja mogu štetiti navedenim pravima osobnosti. Uz neželjena loša postupanja na radu i u vezi s radom, izravno se veže obveza poslodavca da zaštiti dostojanstvo radnika. U tom smislu, Ustavni sud RH smatra da pojam mobinga uključuje svaku vrstu psihofizičkog zlostavljanja ili uznemiravanja na radnom mjestu, neovisno o tome je li ono uzrokovano nekom od zabranjenih diskriminacijskih osnova iz ZSD-a ili pak ne proizlazi iz takve osnove, već je riječ o zlostavljanju iz nekih drugih motiva.

Primjenjujući navedeno na konkretan slučaj, Ustavni sud RH ističe da što se tiče normativnog sadržaja prava, obveza i odgovornosti subjekata radnog odnosa u vezi s rizikom od uznemiravanja na radnom mjestu i u vezi s radom, on proizlazi iz pravnih pravila Ustava RH, zakona i podzakonskih propisa, u konkretnom slučaju prvenstveno iz ZR-a i ZOO-a. Prema ZR-u, pravo radnika na naknadu štete pretrpljene na radu ili u vezi s radom odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa, a poslodavac za tu

štetu odgovara prema općim propisima obveznog prava. To znači da su u tom slučaju primjenjive odredbe ZOO-a iz kojih proizlazi pravo radnika izloženog mobingu da od suda zahtjeva nalaganje poslodavcu da prestane s uznemiravajućim radnjama kojima se vrijeđa radnikovo dostojanstvo i pravo osobnosti.

Nakon razmatranja prvostupanjske i drugostupanjske presude Ustavni sud RH ocjenjuje da je drugostupanjski sud propustio uzeti u obzir činjenicu da podnositeljica ustavne tužbe nije ni postavila tužbeni zahtjev za zaštitu od diskriminacije i uznemiravanja po nekoj od zabranjenih diskriminacijskih osnova, već je tražila zaštitu po osnovi naknade štete zbog povrede prava osobnosti, prema odredbama ZOO-a.

Isto tako, po ocjeni Ustavnog suda RH, drugostupanjski je sud propustio uzeti u obzir činjenicu da je prvostupanjski sud utvrdio da je do uznemiravanja i do povrede dostojanstva podnositeljice došlo, odnosno obrazložiti svoje stajalište o tome da do uznemiravanja i povrede osobnosti eventualno nije došlo, ako smatra da je prvostupanjski sud o tome izveo pogrešan zaključak. Ako se u postupku utvrdilo da je došlo do uznemiravanja radnika na radu i u svezi s radom, tada po ocjeni Ustavnog suda RH taj radnik uživa sudsku zaštitu. Stoga je to pitanje bilo potrebno nedvojbeno utvrditi. Drugostupanjski se sud, međutim, ograničio samo na pitanje diskriminacije te je propustio osvrnuti se na činjenicu da je prvostupanjski sud o naknadi štete presudio po osnovi ZOO-a, a ne ZSD-a i ZR-a.

Nadalje, Ustavni sud RH posebno ističe da stajalište drugostupanjskog suda, prema kojemu uznemiravanja nema ako oštećenik ne dokazuje ili se čak ni ne poziva na neku od zabranjenih diskriminacijskih osnova, nije ustavnopravno prihvatljivo. U suprotnom bi to značilo da je uznemiravanje na radnom mjestu moguće, ili čak i pravno dopušteno, ako ono ne proizlazi iz neke od taksativno navedenih osnova iz čl.1. ZSD-a.

Ustavni sud RH naglašava da Ustav RH svakom jamči poštovanje i pravnu zaštitu osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti. Dostojanstvo čovjeka ključni je čimbenik koncepta prava i dužnosti čovjeka. Svako ljudsko biće ima dostojanstvo već samom činjenicom što pripada ljudskom rodu. U ljudskom dostojanstvu svi su ljudi jednaki u svojim pravima i obvezama koja proizlaze iz ljudske prirode. Dostojanstvo je nepovredivo, jer proizlazi iz ljudske jednakosti. Ono pripada svakome i to svakome jednako. Ugled i čast vanjske su manifestacije ljudskog dostojanstva kao zbir etičkih vrijednosti koje pojedinac ima kao član određene društvene zajednice. Subjektivno se ugled i čast, kao Ustavom RH zaštićena dobra, iskazuju kroz uvažavanje okoline i osobni osjećaj vrijednosti. Ustav pruža zaštitu i dostojanstvu kao svojstvu svakog čovjeka, ali i njegovoj vanjskoj subjektivnoj manifestaciji. Stoga ova zaštita zahvaća i intimnu sferu pojedinca, odnosno i njegov osobni život.

Sagledavajući sva prethodna utvrđenja kao cjelinu, Ustavni sud RH smatra da drugostupanjski sud nije u obrazloženju osporene presude iznio ozbiljne, relevantne i dostatne razloge koji bi mogli opravdati njegovu odluku, odnosno svoja stajališta nije obrazložio na način koji otklanja svaku sumnju u arbitrarnost postupanja i odlučivanja. Drugim riječima, prema ocjeni Ustavnog suda RH, propuštanjem da uzme u obzir i referira se na činjenicu da je prvostupanjski sud utvrdio da je u slučaju podnositeljice došlo do uznemiravanja na radnom mjestu, a time i do povrede njezinog dostojanstva te ograničavajući se na tvrdnju da podnositeljica nije dokazala da je postupanje tužene u odnosu na nju bilo diskriminatorno, povrijeđeno je pravo

podnositeljice na pravično suđenje²⁸.

I.7.1.1. Analiza utjecaja odluke Ustavnog suda RH na ustaljenu sudsku praksu

Ustavni sud RH u prethodno izloženoj odluci posebno ističe da stajalište prema kojemu uznemiravanja nema ako oštećenik ne dokazuje ili se čak ni ne poziva na neku od zabranjenih diskriminacijskih osnova nije ustavnopravno prihvatljivo jer bi to značilo da je uznemiravanje na radnom mjestu moguće ili čak i pravno dopušteno ako ono ne proizlazi iz neke od taksativno navedenih osnova iz čl. 1. ZSD-a.

Ustavni sud RH sasvim opravdano ističe da svatko ima pravo na zaštitu od uznemiravanja. Svaka osoba, pa tako i svaki radnik, ovo pravo ima temeljem odredbe čl. 1048. ZOO-a prema kojoj 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.

Iz prevladavajuće sudske prakse koja je prikazana u ovoj knjizi niti ne proizlazi da je uznemiravanje na radnom mjestu moguće i dopušteno već proizlazi upravo suprotno jer se radniku priznaje i pravo na naknadu štete i traženje prestanka s radnjama kojima se nanosi šteta kao i pravo poslodavcu da moberu otkáže ugovor o radu, ali se u takvim situacijama ne priznaje i pravo radnika na prekid rada sukladno čl. 134. ZR-a. No, pravo na prekid rada nije bio predmet ispitivanja Ustavnog suda RH povodom ustavne tužbe u predmetu U-III-6791/2014.

Kako, dakle, naš zakonski okvir i prevladavajuća sudska praksa uvijek štite radnika od uznemiravanja primjenom ZOO-a (uz priznavanje prava na naknadu štete i prestanak radnji kojima se povređuje pravo osobnosti), a što je drugostupanjski sud u konkretnom predmetu u povodu kojega je podnesena ustavna tužba propustio učiniti, može se zaključiti da odluka U-III-6791/2014 sama po sebi ne dovodi do promjene ustaljene sudske prakse. Riječ je o odluci drugostupanjskog suda u odnosu na koju je Ustavni sud RH opravdano intervenirao jer drugostupanjska odluka odstupa od višegodišnjeg ujednačenog tumačenja i primjene ZR-a, ZOO-a i ZSD-a u radnim sporovima u kojima se traži zaštita od uznemiravanja na radnom mjestu i/ili mobinga.

U okolnostima kada je drugostupanjski sud *a priori* zbog nedostatka zabranjene osnove diskriminacije odbio radniku pružiti pravnu zaštitu te kada drugostupanjski

²⁸U ponovljenom postupku prihvaćen je tužbeni zahtjev, ali samo u visini od 5.000,00 kn.

U presudi drugostupanjskog suda navedeno je:

„Za ukazati je da stajalište prvostupanjskog sud prema kojem u ovom slučaju nema diskriminatorne osnove zato što tužiteljica nije dokazala, odnosno što se ne poziva na neku od zabranjenih diskriminacijskih osnova, prema ocjeni ovoga suda nije prihvatljivo. Kada bi se prihvatilo navedeno to bi to značilo da je uznemiravanje na radnom mjestu moguće ili čak i pravno dopušteno ako ono ne proizlazi iz neke od taksativno navedenih osnova iz članka 1. ZSD-a (presuda Ustavnog suda Republike Hrvatske, broj U-III-6791/2014 od 30. svibnja 2018.). Stoga je pravilno prvostupanjski sud postupio kada je prihvatio tužbeni zahtjev i utvrdio uz povredu prava na tužiteljičino profesionalno dostojanstvo i da ju je tuženik uznemirio na radnom mjestu u obavljanju njezinog posla.“

Županijski sud u Splitu, Gž R-399/18 od 6. lipnja 2018.

sud nije dao razloge zbog čega smatra da uznemiravanja i povrede prava osobnosti nije bilo, pored činjenice da je prvostupanjski sud zaključio da je povrijeđeno radnikovo pravo osobnosti uslijed postupaka poslodavca odnosno ravnatelja spram radnika, opravdan je zaključak Ustavnog suda RH u i svjetlu prevladavajuće sudske prakse da je povrijeđeno pravo radnika na pravično suđenje.

I.7.2. U-III-3519/2018 od 7. listopada 2020.

Izvod iz odluke:

21. U ustavnoj tužbi podnositeljica u biti tvrdi da joj zbog postupovnih povreda i arbitrarnosti u tumačenju i primjeni mjerodavnog prava, u postupku koji je prethodio ustavnosudskom postupku, nije pružena efikasna zaštita njezina dostojanstva. Stoga, Ustavni sud smatra da navedene prigovore treba razmotriti i ocijeniti s aspekta jamstva štovanja i pravne zaštite dostojanstva propisanog člankom 35. Ustava, koji glasi:

"Čl.35.

Svakomu se jamči štovanje i pravna zaštita njegova ..., dostojanstva, ..."

22. Ustavni sud naglašava da je člankom 35. Ustava svakome zajamčeno štovanje i pravna zaštita osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti.

Dostojanstvo čovjeka ključni je čimbenik koncepta prava i dužnosti čovjeka. Svako ljudsko biće ima dostojanstvo već samom činjenicom što pripada ljudskom rodu. U ljudskom dostojanstvu svi su ljudi jednaki u svojim pravima i obvezama koja proizlaze iz ljudske prirode. Dostojanstvo je nepovredivo, jer proizlazi iz ljudske jednakosti. Ono pripada svakome i to svakome jednako. Ugled i čast vanjske su manifestacije ljudskog dostojanstva kao zbir etičkih vrijednosti koje pojedinac ima kao član određene društvene zajednice. Subjektivno se ugled i čast, kao Ustavom zaštićena dobra, iskazuju kroz uvažavanje okoline i osobni osjećaj vrijednosti. Ustav pruža zaštitu i dostojanstvo kao svojstvo svakog čovjeka, ali i njegovoj vanjskoj subjektivnoj manifestaciji. Ova zaštita, stoga, zahvaća i intimnu sferu pojedinca, odnosno njegov osobni i obiteljski život (vidi odluke Ustavnog suda broj: U-III-1095/2014 od 21. rujna 2017., točka 14. /"Narodne novine" broj 104/17./, i broj: U-III-6791/2014 od 30. svibnja 2018., točke 5., 6.1. i 7., www.usud.hr).

Stoga, Ustav postavlja pred državu obvezu ne samo da poštuje dostojanstvo pojedinca na način da se tijela javne vlasti suzdržavaju od radnji kojima se to dostojanstvo vrijeđa, nego i da mu osigura pravnu zaštitu kada dođe do povrede njegovog dostojanstva od strane trećih osoba. Ta obveza uključuje i pravnu zaštitu od povrede dostojanstva u okviru radnih odnosa odnosno na radnom mjestu. Iako ZoR:38/95-94/09 o dostojanstvu radnika govori u okviru zaštite od diskriminacije, Ustavni sud je već ranije utvrdio da zaštita dostojanstva radnika nije ograničena na uznemiravanje i spolno uznemiravanje kao oblike diskriminacije već obuhvaća i zaštitu od drugih oblika zlostavljanja (vidi gore navedenu odluku broj: U-III-6791/2014). Pravo je zakonodavca da izabere mjere kojima će tu pravnu zaštitu osigurati, a zadaća je Ustavnog suda utvrditi da li su u konkretnim slučajevima povrede dostojanstva te mjere bile efikasne u smislu čl.35. Ustava.

Europski sud za ljudska prava (u daljnjem tekstu: ESLJP), u vezi zaštite fizičkog i psihičkog integriteta pojedinca od trećih osoba, u mnogobrojnim je predmetima zaključio da pozitivne obveze države, nekad na temelju članaka 2. i 3. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda ("Narodne novine - Međunarodni ugovori" broj 18/97., 6/99. - pročišćeni tekst, 8/99. - ispravak, 14/02. i 1/06.; u daljnjem tekstu: Konvencija), a nekad na temelju čl.8. Konvencije, mogu uključivati obvezu države da stvori i primjenjuje u praksi odgovarajući pravni okvir koji će osigurati pojedincima zaštitu od nasilnih radnji drugih privatnih osoba (vidi na primjer presude ESLJP-a donesene u predmetima Osman protiv Ujedinjenog Kraljevstva, br. 87/1997/871/1083, presuda od 28. listopada 1998.; Sandra Janković protiv Hrvatske, br. 38478/05, §§ 44. - 58., presuda od 5. ožujka 2009.; Đorđević protiv Hrvatske, br. 41526/10, §§ 137. - 140., presuda od 24. srpnja 2012.; A. protiv Hrvatske, br. 55164/08, §§ 55. - 61., presuda od 14. listopada 2010.).

Kada se radi o povredama psihičkog integriteta koje nisu toliko teške da zahtijevaju zaštitu u okviru kaznenog prava, ta zaštita može biti osigurana i u okviru građanskog prava odnosno građanskopravnih lijekova koji su sposobni osigurati odgovarajuću zaštitu (vidi na primjer presudu ESLJP-a donesenu u predmetu X i Y protiv Nizozemske, br. 8978/80, §§ 21. - 38., presuda od 26. ožujka 1985.).

23. Ustavni sud na temelju mjerodavnog prava (vidi točke 19. i 20. obrazloženja ove odluke) zaključuje da u hrvatskom pravnom poretku postoji zakonodavni okvir potreban za zaštitu od zlostavljanja na radnom mjestu. Ustavni sud također primjećuje da prema pravilima parničnog postupka sud nije vezan pravnom osnovom koju stranke naznače, pa zaključuje da načelno nema zapreke da sud, ako su ispunjeni ostali uvjeti, dosudi naknadu štete zbog povrede prava ličnosti i kad stranka u tužbi traži naknadu štete zbog smanjenja opće životne i radne sposobnosti.

24. U konkretnom slučaju, prvostupanjski sud utvrdio je da je podnositeljica bila zlostavljana na radnom mjestu (primjerice da je u ljeto 2004. nakon povratka s bolovanja bila premještena na rad u kontejner u kojem je bilo vruće i nije bilo ventilacije, da joj je drugi zaposlenik nanio fizičke ozljede zbog kojih je bila dva mjeseca u bolnici, da se direktor poslodavca agresivno ponašao i vikao na podnositeljicu te ju gađao raznim predmetima) te joj je dosudio naknadu štete na temelju čl.200. ZOO-a:53/91-88/01.

Nesporno je također da je poslodavac podnositeljice bilo društvo odnosno kasnije ustanova čiji je osnivač Grad Zagreb.

25. Drugostupanjski sud i Vrhovni sud zaključak o postojanju zlostavljanja nisu doveli u pitanje (drugostupanjski sud je povodom žalbe tuženika zaključio da prvostupanjski sud činjenično stanje nije ni pogrešno ni nepotpuno utvrdio), ali su zaključili da nema mjesta dosudi naknade štete jer da nije dokazana odnosno da je vještačenjem isključena adekvatna uzročna veza između eventualnog zlostavljanja na radnom mjestu i psihičkih tegoba podnositeljice, te da je podnositeljica tužbom tražila naknadu štete zbog smanjenja životne aktivnosti, a da u postupku nije dokazala da je došlo do smanjenja životne aktivnosti.

26. Ustavni sud, na temelju utvrđenja prvostupanjskog suda, za sada smatra utvrđenim da je podnositeljica na svom radnom mjestu bila izložena radnjama koje predstavljaju povredu njenog dostojanstva te smatra da su te radnje koje u svojoj odluci opisuje prvostupanjski sud bile takve težine da je podnositeljica imala pravo na pravnu zaštitu.

27. Ustavni sud primjećuje da je podnositeljica, iako nije dokazala da bi povreda njenog dostojanstva odnosno psihičkog i fizičkog integriteta bila takva da bi smanjila njenu životnu i radnu aktivnost, ipak dokazala, sudeći prema utvrđenjima prvostupanjskog suda koja drugostupanjski i Vrhovni sud nisu doveli u pitanje, da je bila podvrgnuta radnjama drugih zaposlenika istog poslodavca koje bi povrijedile dostojanstvo bilo koje osobe. Radi se o radnjama (vikanje, psovanje, gađanje predmetima) koje vrijeđaju dostojanstvo pojedinca bez obzira na konkretne okolnosti u kojima do njih dolazi i koje su neprihvatljive. Međutim, iz navoda i razloga obrazloženja drugostupanjske presude moglo bi se zaključiti da i u slučaju radnji kojima je bila izložena podnositeljica, da bi bile sankcionirane u okviru prava na naknadu štete, žrtva tih radnji mora dokazati postojanje konkretnih težih i trajnih psihičkih tegoba te činjenicu da su konkretne radnje uzrokovale te konkretne (teže i trajne) psihičke tegobe.

Ustavni sud smatra da taj stav drugostupanjskog, kao i Vrhovnog suda, žrtvama povrede dostojanstva kakva je prema za sada utvrđenim činjenicama podnositeljica, otežava pravnu zaštitu dostojanstva na radnom mjestu do te mjere da tu zaštitu čini nedjelotvornom u onim slučajevima kada ta povreda nije takva da ostavlja trajne psihičke ili fizičke posljedice te stoga u takvim slučajevima žrtve tih povreda ostaju bez pravne zaštite dostojanstva koju im jamči Ustav. U konkretnom slučaju podnositeljica nije imala pravnu zaštitu dostojanstva koju joj jamči Ustav iako je prema za sada utvrđenim činjenicama tu zaštitu trebala imati.

Slijedom navedenog, Ustavni sud smatra da je u konkretnom slučaju došlo do povrede dostojanstva podnositeljice čije je štovanje i pravna zaštita zajamčena člankom 35. Ustava.

28. Nadalje, Ustavni sud smatra da je, kako bi se ta povreda otklonila, u ponovnom postupku potrebno ispitati da li je podnositeljica doista bila podvrgnuta radnjama koje su povrijedile prava njene ličnosti i za koje čl.200. ZOO-a:53/91-88/01 predviđa pravičnu novčanu naknadu pri čemu sudovi trebaju voditi računa o tome da je pravna zaštita dostojanstva Ustavom zajamčeno pravo.

I.7.3. Odluka U-III-2639/2017 od 4. veljače 2020.

Izvod iz odluke:

S obzirom na navode ustavne tužbe i okolnosti konkretnog slučaja Ustavni sud smatra da ovaj predmet otvara pitanje pristupa sudu, pa će ustavnu tužbu razmotriti s tog aspekta.

Ustavni sud napominje da čl.29. stavak 1. Ustava i čl.6. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda ("Narodne novine - Međunarodni ugovori" broj 18/97., 6/99. - pročišćeni tekst, 8/99. - ispravak, 14/02. i 1/06.; u daljnjem tekstu: Konvencija) osiguravaju, među ostalim, svakome pravo da od suda zatraži i dobije djelotvornu sudsku zaštitu u vezi sa svojim pravima ili obvezama. Riječ je o "pravu na sud", čiji je važan aspekt i pravo na pristup sudu. Nesporno je da pravo na pristup sudu nije i ne može biti apsolutno, već je ono podvrgnuto ograničenjima (osobito kad je riječ o pretpostavkama koje se tiču dopuštenosti ulaganja pravnih sredstava), jer po samoj svojoj naravi zahtijeva regulaciju države, koja u tom pitanju ima izvjesnu slobodu procjene. Ta ograničenja ne smiju umanjiti pristup sudu na takav način ili do takve

mjere da time bude narušena sama bit "prava na sud". Ustavni sud je ocjenjivao je li stupanj tog pristupa u konkretnom slučaju dostatan da stranci osigura "pravo na sud" sa stajališta načela vladavine prava u demokratskom društvu u brojnim predmetima (primjerice u odlukama broj: U-III-3789/2015 od 18. siječnja 2018., U-III- 3728/2018 od 29. svibnja 2019., U-III-4048/2017 od 26. veljače 2018. i dr., www.usud.hr).

Ustavni sud ponavlja da nije njegova zadaća preuzeti ulogu sudova, koji su prvi pozvani interpretirati zakone, a to se osobito tiče interpretacije zakonskih pravila postupovne naravi, kao što su pretpostavke za podnošenje pravnih sredstava.

U konkretnom slučaju Vrhovni sud je, u povodu revizije podnositeljice, otklonio meritorno odlučivanje o predmetu spora, zauzevši stajalište da se, s jedne strane, revizija propisana posebnim zakonom smatra izvanrednom revizijom, a s druge strane, zbog okolnosti da podnositeljica, iako je postavila pravno pitanje, nije navela razloge zbog čega bi postavljeno pitanje bilo važno za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni, slijedom čega nisu ispunjene pretpostavke da bi se o izvanrednoj reviziji meritorno odlučivalo.

Stoga je Ustavni sud trebao odgovoriti na pitanje jesu li učinci interpretacije pravila o dopustivosti revizije u konkretnom slučaju doveli do povrede ustavnog i konvencijskog prava podnositeljice na pristup sudu, a time "zapriječili put" djelotvornoj, pa i bilo kakvoj sudskoj zaštiti u pogledu prava i obveza podnositeljice.

6. Člankom 116. stavkom 1. Ustava propisano je da Vrhovni sud, kao najviši sud, osigurava jedinstvenu primjenu prava i ravnopravnost građana u njegovoj primjeni.

Podnositeljica je imala pristup Vrhovnom sudu do stupnja utvrđenja da je njezina revizija nedopuštena, pa valja razmotriti je li stupanj tog pristupa bio dostatan da podnositeljici osigura "pravo na sud" sa stajališta načela vladavine prava.

Vladavina prava, kao najviša vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske, kojoj je načelo pravne sigurnosti jedan od temeljnih aspekata, zahtijeva da sve stranke imaju djelotvorno pravno sredstvo pred sudovima koje im omogućuje da brane svoja prava.

U odluci broj: U-III-1052/2007 od 4. svibnja 2011. ("Narodne novine" broj 55/11.; točka 5.3.), Ustavni sud istaknuo je da stalna praksa Europskog suda za ljudska prava tumači pravo na djelotvorno pravno sredstvo tako da (propisana) primjenjivana ograničenja ne smiju spriječiti niti umanjiti pravo na djelotvorno pravno sredstvo koje pripada podnositelju na takav način ili do takve mjere da bi sama bit toga prava bila umanjena ili oslabljena. Zakonodavac doduše, opravdano može postupovnim odredbama ograničiti pravo na djelotvorno pravno sredstvo u interesu učinkovitog pravosuđa, ali propust valjane primjene takvih odredaba značit će uvijek povredu prava na djelotvorno pravno sredstvo kada predstavlja proizvoljno tumačenje mjerodavnog (postupovnog) prava ili kada podnositelju pravnog sredstva nameće nerazmjerno ograničenje njegovog prava (primjerice na način da se odredbe o dopuštenosti pravnog sredstva primjenjuju "na previše formalistički način").

7. Pravno stajalište da se revizija popisana ZSD-om smatra izvanrednom revizijom Vrhovni sud zauzeo je u nizu svojih odluka (v. primjerice odluke Vrhovnog suda broj: Revr-1515/2012-2 od 12. veljače 2014., Revr-1330/2013-2 od 20. kolovoza 2014., Revr-1369/2013-2 od 30. rujna 2014., Revr-284/2014-2 od 15. listopada 2014., Revr-57/15 od 12. svibnja 2015., Revr-1407/2014-3 od 2. rujna 2015., Revr-1143/2015-2 od 21. listopada 2015., Revr-1026/2015-2 od 24. veljače 2016., Revr--1710/2016-2 od 5. srpnja 2017.).

Ustavni sud u više je svojih odluka (primjerice broj: U-III-2263/2016 od 16. listopada 2018. i broj: U-III-5099/2016 od 7. svibnja 2019., www.usud.hr) utvrdio da je takva praksa Vrhovnog suda ujednačena, da je u vrijeme kada su podnositelji u tim slučajevima podnosili reviziju bila predvidiva, te da podnositeljima nije povrijeđeno pravo na pristup sudu.

8. Za razliku od navedenih slučajeva, u ovom je slučaju podnositeljica navela da podnosi i tzv. izvanrednu reviziju.

8.1. Tzv. izvanredna revizija iz čl.382. stavaka 2. i 3. ZPP-a uređena je kao pravni lijek čija je primarna zadaća osiguranje jedinstvene primjene zakona i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni. Uloga je Vrhovnog suda u tom postupku (kod odlučivanja o izvanrednoj reviziji) osigurati pravilno i jedinstveno tumačenje zakona, čime Vrhovni sud svojim odlukama izravno utječe na ujednačavanje sudske prakse i pridonosi pravnoj sigurnosti koja je bitna sastavnica vladavine prava. Sukladno tome, institut izvanredne revizije uvijek je povezan s pitanjima od javnog/općeg interesa. Istodobno, preko njega se u najvećoj mjeri očituje ustavna zadaća Vrhovnog suda u smislu čl.116. stavka 1. Ustava. Pretpostavke za dopuštenost te revizije razlikuju se od onih propisanih za redovnu reviziju. One su dijelom specifične jer izražavaju tu osobitu javnopravnu svrhu izvanredne revizije. (odluka broj: U-I-885/2013 od 11. srpnja 2014., "Narodne novine" broj 89/14.).

9. U konkretnom je slučaju podnositeljica pokrenula spor protiv svog poslodavca na temelju čl.17. ZSD-a i čl.130. Zakona o radu, tražeći da sud utvrdi da je poslodavac povrijedio njezino pravo na jednako postupanje odnosno da je svojim radnjama koje je propustio poduzeti stvorio uvjete koji mogu neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje.

9.1. Prema članku 130. Zakona o radu (odnosno čl.134. danas važećeg Zakona o radu, "Narodne novine" broj 93/14., 127/17. i 98/14.) zakonodavac je jednako propisao da je poslodavac dužan zaštititi dostojanstvo radnika. Iz prakse Suda Europske unije, vezane uz problematiku zaštite na radu i zaštite dostojanstva radnika, proizlazi pravno shvaćanje da se temeljna socijalna prava radnika moraju tumačiti široko, a iznimke i ograničenja vrlo restriktivno. U tom smislu, i domaće propise koji reguliraju područje zaštite dostojanstva radnika treba tumačiti u skladu s obveznim tumačenjima koja proizlaze iz prakse Suda Europske unije. Tumačenje tih propisa mora biti ekstenzivno jer dostojanstvo, zdravlje i sigurnost radnika treba štiti ne samo od diskriminatornih ponašanja na radu i u vezi s radom, već od svih loših i neželjenih ponašanja koja mogu štetiti navedenim pravima osobnosti. Uz neželjena loša postupanja na radu i u vezi s radom veže se izravno obveza poslodavca da zaštiti dostojanstvo radnika (odluka broj: U-III-6791/2014 od 30. svibnja 2018.).

9.2. Odredbe Zakona o radu ne propisuju što se smatra uznemiravanjem u vezi s radom, već upućuju na odredbe ZSD-a kojim su u domaćem pravnom poretku ustanovljena djelotvorna pravna sredstva za zaštitu od diskriminacije u ostvarenju nekog prava. Prema članku 3. ZSD-a, uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl.1. stavka 1. toga ZSD-a koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Dakle, uznemiravanjem u smislu ZSD-a smatra se svako neželjeno ponašanje po 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, koji imaju za cilj stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po navedenim osnovama, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama, dok se diskriminacijom smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju neke od propisanih osnova za diskriminaciju.

10. Podnositeljica je tijekom postupka tvrdila da joj je povrijeđeno dostojanstvo time što je, na izdvojenom mjestu rada, trebala biti smještena u uvjetima koji su kod nje, kao žene, izazivali strah za njezinu sigurnost te je bila primorana prekinuti rad.

Prvostupanjski sud utvrdio je da je podnositeljica žrtva diskriminacije i da je tuženik povrijedio njezino pravo na jednako postupanje s ostalim djelatnicima ženskog spola "(...) jer je to jedinstven slučaj da je jedna ženska osoba premještena da radi u krugu djelatnika muškog spola te povezujući ovakav način premještanja poslodavca s uvjetima rada i smještanja tj. u vagonu sa još 4 kreveta koje koriste radnici muškog spola je diskriminirajući za samu tužiteljicu i logično je da takve uvjete rada zasigurno da ne bi prihvatila vjerojatno većina radnica ženskog spola." Tuženik, na kojemu je bio teret dokazivanja da diskriminacije nije bilo, nije pružio takve dokaze.

Drugostupanjski sud smatrao je da zbog toga što su isti posao u istim uvjetima trebali obavljati podnositeljica i drugi kuhar, a ona je bila smještena u zaseban vagon, podnositeljica "(...) nije diskriminirana na svom radnom mjestu u odnosu na druge radnike a niti je uznemiravana niti je povrijeđeno njezino dostojanstvo".

Polazeći od takvog stajališta drugostupanjskog suda, a s obzirom na okolnosti cjelokupnog okruženja kojemu je podnositeljica trebala biti izložena, podnijela je reviziju postavivši pitanje mora li poslodavac poduzeti preventivne mjere zaštite dostojanstva, konkretno odvajanjem muških i ženskih spavaonica, sanitarnih čvorova, odnosno kupaonica.

Vrhovni sud odbacio je reviziju podnositeljice ocijenivši da podnositeljica nije navela razloge zbog čega bi postavljeno pitanje bilo važno za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni.

11. Ustavni sud primjećuje da je 1. rujna 2019., stupio na snagu Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku ("Narodne novine" broj 70/19.; u daljnjem tekstu: ZID ZPP/19), kojim je, među ostalim, propisano novo uređenje revizije. O dopuštenosti revizije odlučuje Vrhovni sud u zasebnom, prethodnom postupku. Stranke mogu podnijeti reviziju protiv presude donesene u drugom stupnju ako je Vrhovni sud dopustio podnošenje revizije.

Člankom 68. ZID-a ZPP-a/19 izmijenjen je čl.382.a ZPP-a, tj. odredbe koje propisuju u kojim sporovima se ne provodi prethodni postupak za dopuštenje revizije već je revizija uvijek dopuštena:

"Čl.68.

Čl.382.a mijenja se i glasi:
'Iznimno, stranke mogu podnijeti reviziju protiv presude donesene u drugom stupnju, bez dopuštenja Vrhovnog suda Republike Hrvatske, u sporu:
- o postojanju ugovora o radu, odnosno prestanku radnog odnosa ili radi utvrđenja postojanja radnog odnosa,
- o utvrđivanju majčinstva ili očinstva,
- u povodu tužbi za zaštitu od diskriminacije,
- u povodu tužbi radi objave ispravka informacije.

Revizija iz stavka 1. ovoga članka podnosi se u roku od 30 dana od dostave presude donesene u drugom stupnju."

11.1. Iz navedene odredbe razvidno je da je zakonodavac ZID-om ZPP-a/19 izričito propisao da se iznimno revizija može podnijeti protiv drugostupanjske presude bez dopuštenja Vrhovnog suda u sporu u povodu tužbe za zaštitu od diskriminacije.

12. Konkretni spor je spor radi zaštite od diskriminacije. Stajališta izražena u sudskim presudama u takvim postupcima, kojima se tumače pojedini instituti iz ZSD-a (primjerice što se smatra uznemiravanjem, izravnom i neizravnom diskriminacijom) od ključne su važnosti ne samo za postizanje učinkovite sudske zaštite pojedinca od diskriminacije u ostvarenju nekog prava već i za suzbijanje diskriminacije u svim područjima. U tom smislu je i ustavna uloga Vrhovnog suda, kao najvišeg suda, osobito važna, što je zakonodavac prepoznao propisavši iznimku od pravila da se revizija podnosi po dopuštenju Vrhovnog suda, među ostalim, za sporove u povodu tužbi za zaštitu od diskriminacije.

Drugim riječima, očita je intencija zakonodavca da u ovoj vrsti spora Vrhovni sud osigura jedinstvenu primjenu prava i ravnopravnost građana u njegovoj primjeni.

13. Slijedom svega iznijetog, sagledavajući ovaj predmet i u svjetlu novih zakonodavnih promjena, Ustavnom sudu ne preostaje drugo nego utvrditi da je podnositeljici rješenjem o odbačaju njezine revizije, podnesene na temelju čl.382. stavka 1. u vezi s člankom 399. ZPP-a i člankom 23. ZSD-a, povrijeđeno pravo na pristup revizijskom sudu, zajamčeno člankom 29. stavkom 1. Ustava.²⁹

²⁹ Temeljem ove odluke Ustavni sud RH donio je i sljedeću:

5.1. Članak 29. stavak 1. Ustava, između ostaloga, osigurava svakome pravo da od suda zatraži i dobije djelotvornu sudsku zaštitu u vezi sa svojim pravima ili obvezama. Riječ je o "pravu na sud", kojemu je važan aspekt i pravo na pristup sudu. Bilo bi nezamislivo da se u pravnom poretku utemeljenom na vladavini prava strankama priznaju postupovna jamstva u postupku koji je u tijeku, a da se pritom ne štiti ono što u osnovi omogućuje korištenje tim jamstvima, a to je pristup sudu. Pravo na pristup sudu ne uključuje samo pravo pokrenuti postupak već i pravo na "rješavanje" spora od strane suda.

5.2. Pravo na pristup sudu nije i ne može biti apsolutno pravo. Ono je podvrgnuto ograničenjima (osobito kad je riječ o pretpostavkama koje se tiču dopuštenosti ulaganja pravnih sredstava) budući da po samoj svojoj naravi zahtijeva regulaciju države koja u tom pitanju ima izvjesnu slobodu procjene. Ta ograničenja, međutim, ne smiju umanjiti pristup sudu na takav način ili do takve mjere da time bude narušena sama bit "prava na sud".

5.3. Ograničenje prava na pristup sudu neće biti spojivo s pravom na pravično suđenje ako ne teži legitimnom cilju te ako ne postoji razuman odnos razmjernosti između upotrijebljenih sredstava i legitimnog cilja koji se nastoji ostvariti (vidi, na primjer, odluke Ustavnog suda broj: U-III-2466/2017 od 23. listopada 2019., t. 5.1.-5.3., i U-III-4567/2019 od 20. veljače 2020., t. 5.1., www.usud.hr, te predmete Europskog suda za ljudska prava /u daljnjem tekstu: ESLJP/ Momčilović protiv Hrvatske, br. 11239/11, presuda od 26. ožujka 2015., § 41.-43., Egić protiv Hrvatske, br. 32806/09, presuda od 5. lipnja 2014., § 48.; Zubac protiv Hrvatske, [Vv], br. 40160/12, presuda od 5. travnja 2018., § 78.).

6. U konkretnom predmetu podnositeljica je pokrenula spor protiv svog poslodavca na temelju članka 17. Zakona o suzbijanju diskriminacije, tražeći da sud utvrdi da je poslodavac povrijedio njezino pravo na jednako postupanje, uz zahtjev za naknadu štete za koju je tvrdila da je time pretrpjela.

6.1. Vrhovni sud odbacio je osporenim rješenjem kao nedopuštenu reviziju koju je podnositeljica podnijela pozivom na članak 382. stavak 2. ZPP-a te članak 23. Zakona o suzbijanju diskriminacije u vezi s člankom 399. stavkom 2. ZPP-a, ocijenivši da nisu ispunjene pretpostavke za dopuštenost tzv.

izvanredne revizije iz članka 382. stavka 2. ZPP-a, i to jer u podnesenoj reviziji nisu određeno navedeni razlozi (u smislu članka 382. stavka 3. ZPP-a) zbog kojih bi pitanje naznačeno u reviziji bilo važno za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni i koji bi opravdavali intervenciju revizijskog suda u konkretnom predmetu.

6.2. Pri tome valja naglasiti da iako je podnositeljica podnijela reviziju pozivajući se na članak 382. stavak 2. ZPP-a, navodeći da odluka u sporu ovisi o rješenju pravnog pitanja važnog za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni, u situaciji kada je dopušteno podnošenje tzv. redovne revizije iz članka 382. stavka 1. ZPP-a, nema mogućnosti podnošenja tzv. izvanredne revizije iz članka 382. stavka 2. ZPP-a, te je podnesenu reviziju potrebno razmotriti kao tzv. redovnu reviziju (tako i Vrhovni sud u presudi broj: Revr- 392/2017 od 24. studenog 2020., presudi i rješenju broj: Rev-x 139/2016 od 2. rujna 2020., presudi i rješenju broj: Rev 2747/2015 od 7. srpnja 2020.).

6.3. Nadalje valja istaknuti da je Vrhovni sud pravno stajalište da u antidiskriminacijskim sporovima koji se vode na temelju Zakona o suzbijanju diskriminacije nije dopuštena tzv. redovna revizija iz članka 382. stavka 1. ZPP-a, već samo tzv. izvanredna revizija iz članka 382. stavka 2. ZPP-a, zauzeo u nizu svojih odluka (primjerice rješenja broj: Revr- 1515/2012-2 od 12. veljače 2014., Revr- 1330/2013-2 od 20. kolovoza 2014., Revr- 1369/2013-2 od 30. rujna 2014., Revr- 284/2014-2 od 15. listopada 2014., Revr- 57/15 od 12. svibnja 2015., Revr- 1407/2014-3 od 2. rujna 2015., Revr- 1143/2015-2 od 21. listopada 2015., Revr- 1026/2015-2 od 24. veljače 2016., Revr- 1710/2016-2 od 5. srpnja 2017.).

Polazeći od toga da je navedena praksa Vrhovnog suda bila dosljedna i predvidiva, Ustavni sud ocijenio je u više svojih odluka da takvim shvaćanjem Vrhovnog suda nije bilo povrijeđeno pravo podnositelja ustavnih tužbi na pristup revizijskom sudu (primjerice odluke Ustavnog suda broj: U-III-2263/2016 od 16. listopada 2018. i broj: U-III-5099/2016 od 7. svibnja 2019., www.usud.hr).

6.4. Međutim, Ustavni sud je naknadno, ponovno razmatrajući osnovanost ustavne tužbe podnesene u povodu revizijskog rješenja utemeljenog na prethodno navedenom pravnom shvaćanju, promijenio svoju dotadašnju praksu i u odluci broj: U-III-2639/2017 od 4. veljače 2020. (objavljeno na www.usud.hr) ocijenio da je u sporu koji se vodi radi zaštite od diskriminacije, rješenjem o odbačaju kao nedopuštene tzv. redovne revizije iz članka 382. stavka 1. u vezi s člankom 399. stavkom 2. ZPP-a i člankom 23. Zakona o suzbijanju diskriminacije, povrijeđeno pravo podnositelja ustavne tužbe na pristup revizijskom sudu.

6.5. Takvu je odluku Ustavni sud donio:

- polazeći od odredbi mjerodavnog prava (članka 399. stavka 2. ZPP-a kojim je propisano da se revizija propisana posebnim zakonom smatra tzv. izvanrednom revizijom, osim ako tim posebnim zakonom nije drugačije propisano, te članka 23. Zakona o suzbijanju diskriminacije kojim je propisano da je u postupcima iz članka 17. stavka 1. istog Zakona revizija uvijek dopuštena),

- uzimajući u obzir važnost postupaka pokrenutih na temelju Zakona o suzbijanju diskriminacije za ostvarenje ustavnog jamstva jednakosti i zabrane diskriminacije, odnosno važnosti stajališta sudova izraženih u presudama donesenim u tim postupcima za postizanje učinkovite sudske zaštite pojedinaca od diskriminacije u raznim područjima i za ostvarenje brojnih prava, te

- imajući u vidu da je pravno shvaćanje Vrhovnog suda o nedopuštenosti tzv. redovne revizije u antidiskriminacijskim sporovima naknadno korigirano Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku ("Narodne novine" broj 70/19.) kojim je u sustavu novog uređenja revizije propisano da je tzv. revizija bez dopuštenja (koja je supstitut dotadašnjoj tzv. redovnoj reviziji iz Zakona o parničnom postupku) dopuštena u sporovima u povodu tužbi za zaštitu od diskriminacije.

6.6. Pored toga Ustavni sud primjećuje da je na sjednici Građanskog odjela Vrhovnog suda (3/21) broj: Su-IV-16/2021-8 održanoj 26. travnja 2021., zauzeto pravno shvaćanje da se nakon odluke Ustavnog suda broj: U-III-2639/2017 od 4. veljače 2020. mijenja ranije pravno shvaćanje toga suda, odnosno da je u postupcima radi zaštite od diskriminacije iz članka 17. stavka 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije (u kojima se ne primjenjuju odredbe Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku) dopuštena revizija iz članka 382. stavka 1. ZPP-a.

I.7.3.1. Izvod iz zapisnika sa treće sjednice Građanskog odjela Vrhovnog suda RH (3/21) održane 26. travnja 2021.

Nakon donošenja odluke U-III-2639/2017 Vrhovni sud zauzeo je sljedeće pravno shvaćanje:

1. „*Nakon odluke Ustavnog suda Republike Hrvatske broj U-III-2639/17 od 4. veljače 2020. mijenja se dosadašnje pravno shvaćanje ovog suda te promijenjeno shvaćanje glasi:*

U postupcima radi zaštite od diskriminacije iz odredbe čl. 17. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije („Narodne novine br. 85/08 i 112/12), u kojim se ne primjenjuje novela ZID ZPP/19 dopuštena je samo revizija iz čl.382. stavak 1. ZPP.“³⁰

I.8. VJEŽBE/PRIMJER BR.1

Činjenice:

- Glavni (i jedini) razlog uznemiravanja je stručna sprema (naobrazba) tužiteljice.
- Naobrazba je diskriminacijska osnova u smislu odredbe čl. 14. st. 1. Ustava RH.
- U ZR-u su navedeni diskriminacijske osnove (na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća).

6.7. Slijedom navedenoga, budući da se u konkretnom predmetu radi o sporu u povodu tužbe za zaštitu od diskriminacije u smislu članka 17. Zakona o suzbijanju diskriminacije, a da revizija podnositeljice nije razmotrena u okviru članka 382. stavka 1. u vezi s člankom 399. stavkom 2. ZPP-a i člankom 23. Zakona o suzbijanju diskriminacije, podnositeljici je osporenim rješenjem uskraćeno pravo na pristup revizijskom sudu. Stoga je došlo do povrede prava na pravično suđenje zajamčenog člankom 29. stavkom 1. Ustava.

Ustavni sud RH, U-III-5326/2020 od 2. lipnja 2021.

³⁰ Kritiku ovog pravnog shvaćanja izložio je odvjetnik Damir Jelušić u radu objavljenom na pravnom portalu Ius info pod nazivom: O (ne)dopuštenosti izvanredne revizije i revizije po dopuštenu u antidiskriminacijskim parnicama. Rad je objavljen 10. kolovoza 2021. <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/o-ne-dopustenosti-izvanredne-revizije-i-revizije-po-dopustenju-u-antidiskriminacijskim-parnicama>

- Među njima se ne nalazi kao diskriminacijska osnova stupanj naobrazbe na čemu tužiteljica temelji svoj tužbeni zahtjev.

Pitanje:

Je li ovdje riječ o diskriminaciji odnosno uznemiravanju utemeljenom na zabranjenom temelju diskriminacije ili o zlostavljanju na radu tj. mobingu?

CJELINA II.: RADNOPRAVNA ZAŠTITA OD UZNEMIRAVANJA

II.1. Uvod

Zaštitu od diskriminacije, odnosno nejednakog postupanja, sadržavao je već prvi ZR koji je objavljen u Narodnim novinama br. 38/95. Tijekom primjene tog ZR-a odredbe su se mijenjale³², ali su i svi sljedeći zakoni, koji su zamjenjivali prethodni ZR, sadržavali odredbe o zabrani nejednakog postupanja.

No, osim ZR-a, brojni su drugi pravni izvori koji propisuju zabranu diskriminacije.

Od 2003. u Hrvatskoj su, pored ZSD-a, doneseni i stupili su na snagu i drugi (posebni) antidiskriminacijski zakoni. Npr. Zakon o istospolnim zajednicama³³, zatim Zakon o ravnopravnosti spolova³⁴ (dalje u tekstu: ZRS), Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola³⁵...

Danas možemo reći da sudske prakse hrvatskih sudova na području zaštite od diskriminacije, uznemiravanja i mobinga ima poprilično, no, ima i puno prostora za unaprjeđivanje i proširivanje područja primjene, kako u pogledu domaćih, tako i u pogledu međunarodnih pravnih izvora.

³¹ Tko nepravično radi, potrebno je i da bude kažnjen.

³² ZR objavljen u Narodnim novinama br. 38/95.:

Osoba koja traži zaposlenje kao i osoba koja se zaposli (zaposlenik) ne smije biti stavljena u nepovoljniji položaj od drugih osoba, na temelju rase, boje kože, spola, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnoga podrijetla, imovnoga stanja, rođenja, društvenoga položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Zakon o izmjenama u dopunama ZR-a objavljen u Narodnim novinama br. 114/03.:

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (zaposlenik, namještenik, službenik ili drugi radnik (u daljnjem tekstu: radnik) na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Zakon o izmjenama i dopunama ZR-a objavljen u Narodnim novinama br. 68/05.:

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (zaposlenik, namještenik, službenik ili drugi radnik (u daljnjem tekstu: radnik) na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

³³ Narodne novine br. 116/03. Zakon je bio u primjeni od 30. srpnja 2003. do 5. kolovoza 2014.

³⁴ Narodne novine br. 82/08. i 69/17.

³⁵ Narodne novine br. 92/14.

Analizom postojeće sudske prakse može se zaključiti da radnici kao tužitelji u antidiskriminacijskim sporovima još uvijek „gube“ sporove u znatno većem omjeru, nego što u tim sporovima uspijevaju dokazati povredu svojih prava, a onda kada u sporovima i uspiju, iznosi koji im domaći sudovi dosuđuju nisu značajniji. Riječ je o iznosima od nekoliko tisuća do nekoliko desetaka tisuća kuna, pa ovakve presude, kojima bi se, između ostaloga, trebala postići specijalna i generalna prevencija, svoju svrhu ne ostvaruju na zadovoljavajući način.

Iako je druga od prethodno izloženih odluka objavljena u Izboru odluka Vrhovnog suda RH br. 1/14 iz 2014. povodom revizije protiv prve odluke, Vrhovni sud RH zauzeo je suprotno pravno shvaćanje.

II.2.Zabrana diskriminacije temeljem ZSD-a

ZSD u čl. 1. st. 1. propisuje da se tim Zakonom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka RH, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije po jednoj od sljedećih osnova:

- rase³⁶
 - etničke pripadnosti³⁷ ili boje kože
 - spola³⁸
 - jezika
 - vjere
 - političkog ili drugog uvjerenja
 - nacionalnog³⁹ ili socijalnog podrijetla
 - imovnog stanja
 - članstva u sindikatu
 - obrazovanja
 - društvenog položaja⁴⁰
- bračnog⁴¹ ili obiteljskog statusa⁴²
 - dobi
 - zdravstvenog stanja
 - invaliditeta
 - genetskog naslijeđa⁴³
 - rodnog identiteta,⁴⁴ izražavanja⁴⁵ ili spolne orijentacije⁴⁶.

³⁶ Rasa je biološki određena. Prema „klasičnom“ konceptu „rase“, kao najuobičajenija rasna obilježja uzimaju se najuočljivije morfološke osobine, kao što su boja kože, boja očiju, boja kose i forma kose, te fizionomija lica, stas, tjelesna konstitucija i druga markantna svojstva, koja su u promatranoj populaciji uočljivo frekventnija nego u ostalima. Suvremeni koncept „rase“ počiva na komparativnim analizama genetičke strukture populacije, a „međurasne razlike“ promatra kao i sve ostale međupopulacijske.

<https://sh.wikipedia.org/wiki/Rasa>

³⁷ Etnička pripadnost jest pripadnost nekoj skupini koja posjeduje iste ili slične karakteristike. Etnička grupa je društveno-definirana kategorija ljudi koji se međusobno identificiraju na temelju zajedničkih predaka, te društvenih, kulturalnih ili nacionalnih sličnosti.

https://bs.wikipedia.org/wiki/Etnička_grupa

³⁸ Spol su biološke značajke koje obilježavaju ljudska bića kao žene i muškarce.

³⁹ Nacija je izraz koji označava skupinu ljudi koji dijele ili smatraju da dijele zajednički identitet odnosno nacionalnu svijest koja se temelji na određenim zajedničkim elementima kao što su jezik, vjeroispovijed, kultura, povijest i zajedničko podrijetlo.

<https://hr.wikipedia.org/wiki/Nacija>

⁴⁰ Društveni položaj ili socijalni status je položaj koji pojedinac zauzima u određenoj društvenoj grupi ili društvenoj strukturi, zahvaljujući svom porijeklu, ekonomskoj moći ili osobnim sposobnostima i obrazovanju.

https://sh.wikipedia.org/wiki/Dru%C5%A1tveni_polo%C5%BEaj

⁴¹ Bračni status odnosi se na to je li osoba udata, neudata, razvedena, udovac/udovica...

⁴² Obiteljski status podrazumijeva strukturu i/ili veličinu obitelji. Primjer diskriminacije na temelju obiteljskog statusa je razlikovanje osoba prema kriteriju imaju li vlastite djece, brojnosti članova obitelji...

⁴³ Genetsko naslijeđe jest genetska osobitost (prednost ili nedostatak) ili genetska predispozicija za nešto dobro ili loše.

⁴⁴ Rodni identitet jest unutarnji osjećaj roda i nije ovisan o spolu pripisanom pri rođenju. **Rod ne označava tjelesne karakteristike već uključuje rodne uloge – društveno i kulturološki prihvatljiva ponašanja, načine izražavanja i osobine koje idu uz spol pripisan pri rođenju.**

⁴⁵ Rodno izražavanje odnosi se na izražavanje pripadnosti rodu načinom odijevanja i ponašanja.

⁴⁶ Spolna orijentacija odnosi se na emotivnu, seksualnu i drugu privlačnost prema osobama koje mogu biti istog i/ili različitog spola ili roda.

Kada radnik tvrdi da je diskriminiran, dužan je navesti osnovu po kojoj smatra da je diskriminacija izvršena. Sud po službenoj dužnosti ne utvrđuje zabranjeni/e temelj/e diskriminacije.

To se može vidjeti iz sljedećih odluka:

1.,Točno je da tužiteljica u smislu odredbe čl. 186. st. 3. ZPP-a nije dužna navesti pravnu osnovu tužbenog zahtjeva, međutim s tim ne treba miješati odredbe čl. 2. st. 1. i 3. ZSD-a prema kojima tužitelj, u postupku pokrenutim individualnom tužbom za utvrđenje diskriminacije i za zabranu diskriminacije (čl. 17. st. 1. i 2. ZSD-a) mora navesti osnovu (temelj) iz čl. 1. st. 1. ZSD-a po kojoj je stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na drugu osobu“

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-2154/16 od 8. siječnja 2019.

2.,Zaštitu uznemiravanja kojem je temelj neka od navedenih diskriminatornih osnova, pa iako je teret dokazivanja na poslodavcu, radnik je obvezan pozvati se na neku od navedenih osnova diskriminacije.“

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-1039/18 od 2. studenoga 2018.

3.,Presudom suda prvog stupnja odbijen je kao neosnovan tužbeni zahtjev tužitelja za utvrđenjem da je tuženik odgovoran za uznemiravanje i oštećenje zdravlja tužitelja, za obvezivanjem tuženika da mu omogući redovito obavljanje radnih zadataka na tajničkim poslovima, kao i zahtjev tužitelja za naknadom štete u iznosu od 120.000,00 kn sa zateznim kamatama (točka 1. izreke)...

...

Sud prvog stupnja je pravilno ocijenio da u postupku nije utvrđeno da bi tužitelj bio diskriminiran, te da stoga nisu ispunjene pretpostavke za pružanje zaštite od diskriminacije u smislu odredbe čl. 17. ZSD pogotovo stoga što tužitelj niti u tužbi, a niti tijekom postupka, nije odredio po kojoj osnovi iz čl. 1. st. 1. ZSD bi bio diskriminiran.“

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-2566/16 od 20. ožujka 2018.

4.,Utvrdjući da tužiteljica tijekom postupka (a što je ista potvrdila i u svom iskazu) nije iznijela niti jednu zabranjenu osnovu po kojoj bi bila diskriminirana u odnosu na druge radnike tuženika, sudovi su zaključili da tužiteljica nije učinila vjerojatnim da bi od strane tuženika prema njoj došlo do diskriminacije na temelju bilo kojeg od osnova iz čl. 1. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Nije ostvaren niti revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava.

...

U konkretnom slučaju, osim što tužiteljica nije navela niti jedan od osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD, prema kojem bi prema njoj od strane tuženika bila vršena diskriminacija, u postupku nije utvrđeno da bi postupanje tuženika kao poslodavca ...imalo obilježja uznemiravanja...“

Vrhovni sud RH, Revr-526/17 od 26. rujna 2017.

Prema ZSD-u diskriminacijom se smatra i stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Npr. kada se zbog straha od zaraze diskriminira majku djeteta zaraženog HIV-om ili kada se diskriminira jednog bračnog druga zbog stranačke pripadnosti drugog bračnog druga, ili kada se odbija zaposliti ženu zbog straha da će zbog djece malog uzrasta odnosno zbog teže bolesnog djeteta često ići na bolovanje.

Diskriminacijom se prema ZSD-u smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju. Pogrešna predodžba o postojanju osnove za diskriminaciju postoji kada se, primjerice, u društvu feminiziranog muškarca za kojeg se pogrešno smatra da je homoseksualac često pričaju homofobni vicevi i sl. ili kada postoji uvjerenje temeljem imena i/ili prezimena da osoba pripada nacionalnoj manjini, pa je se zbog toga uznemirava, a ona stvarno nije pripadnik te manjine, ili kada se pogrešno smatra da je osoba član neke političke stranke, a ona to nije...

Diskriminacija je i poticanje na diskriminaciju.

Diskriminacijom se smatra i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa
- sudjelovanje u javnom i društvenom životu
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada – prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjerni teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

Diskriminacija je i segregacija, prisilno i sustavno odvajanje osoba prema nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije.

No, dva su osnovna oblika diskriminacije. Izravna i neizravna.

Izravna diskriminacija je:

- postupanje
- uvjetovano nekim od zabranjenih osnova
- kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe
- u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada:

- naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa
- stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj
- po zabranjenoj osnovi
- u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Ono osnovno po čemu se razlikuju izravna i neizravna diskriminacija jest da se kod izravne diskriminacije traži nejednako postupanje temeljem neke norme, a kod neizravne se traži nejednak učinak temeljem neke naoko pravno korektne norme.

Neizravna diskriminacija najčešće se dokazuje statističkim pokazateljima.

Primjeri vrlo česte neizravne diskriminacije su:

- neproduživanje ugovora na određeno vrijeme zbog trudnoće ili korištenja roditeljskog dopusta, učlanjivanja u sindikat...
- različita razina materijalnih prava ovisno o punom ili nepunom radnom vremenu s obzirom na to da žene češće rade nepuno radno vrijeme
- organiziranje edukacije izvan radnog vremena, vikendom ili u večernjim satima (jer u praksi češće isključi one radnike/ce koji/e imaju obiteljske obveze i odgovornosti)
- uvjetovanje broja godina radnog staža za određenu vrstu posla onda kada to objektivno nije opravdano
- uvjetovanje poznavanja jezika za određenu vrstu posla onda kada to objektivno nije opravdano...

Jedan od poznatijih predmeta Suda EU na području neizravne diskriminacije je predmet Bilka, C-170/84, u kojem je Sud EU zaključio da isključivanje radnika koji rade skraćeno radno vrijeme iz svog profesionalnog mirovinskog sustava, gdje to isključivanje utječe na veći broj žena nego muškaraca, predstavlja diskriminaciju na temelju spola, osim ako poslodavac dokaže da se isključivanje temelji na objektivno opravdanim faktorima nevezanim za bilo koju diskriminaciju na osnovi spola.

U tom predmetu gospođa Weber je pokrenula postupak na njemačkim sudovima za radne sporove osporavajući zakonitost Bilkina (poslodavčeva) odbijanja plaćanja njezine mirovine. Između ostalog je tvrdila da je profesionalni mirovinski sustav protivan načelu jednakog plaćanja za muškarce i žene utvrđenom člankom 119. Ugovora o EEZ-u. Tvrdila je da je zahtjev za minimalnim periodom zaposlenja puno radno vrijeme za plaćanje profesionalne mirovine nepogodan za ženske radnike, budući da je veća vjerojatnost da će žene raditi skraćeno radno vrijeme kako bi bile u mogućnosti brinuti se za svoju obitelj i djecu.

S druge strane, Bilka je tvrdila da nije kriva za kršenje načela jednakog plaćanja, budući da su postojali objektivno opravdani ekonomski razlozi za odluku o isključivanju zaposlenika na skraćenom radnom vremenu iz profesionalnog mirovinskog sustava.

Sud EU je zaključio da je ovdje riječ o indirektnoj diskriminaciji.

II.3. Zaštita dostojanstva radnika prema ZR-u

ZR u odredbi o temeljnim pravima i obvezama iz radnog odnosa (čl. 7. st. 2.) propisuje da poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Dalje propisuje da je poslodavac 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 posebnim zakonima (čl. 7. st. 5.). Ovom odredbom ZR uređuje zaštitu radnika, ali ipak načelno upućuje i na posebne zakone kojima bi se mogla ostvariti zaštita dostojanstva radnika.

Za sada, iako se o tome dosta raspravlja, nije donesen posebni zakon kojim bi se uredila pravna zaštita od zlostavljanja na radu. No pažnju svakako privlači činjenica

da je zlostavljanje na radu propisano kao posebno kazneno djelo⁴⁷, dok u građanskopravnim/radnopravnim izvorima ova pojava nema svoj naziv.

II.3.1. Neželjenost kao pretpostavka povrede dostojanstva radnika

Iz prethodno izložene odredbe ZR-a proizlazi da ZR zaštiti dostojanstva radnika daje poseban značaj s obzirom na to da je uređuje već u svojim prvim odredbama u okviru temeljnih prava i obveza. Iz te odredbe proizlazi da je za povredu dostojanstva radnika nužno da je postupanje neželjeno pa ako taj element izostaje, ne može se govoriti o povredi dostojanstva radnika.

Ponašanje seksualne prirode koje se odvija na radnom mjestu neželjeno je kada radnik ne traži ili inicira ponašanje i kad ponašanje smatra nepoželjnim i uvredljivim.

Pri ocjeni postojanja neprihvatljivog ponašanja seksualne prirode od žrtve ne treba tražiti da se izričito protivi takvom ponašanju u slučajevima kada bi svaka razumna osoba shvatila da je ponašanje uvredljivo i seksualnog sadržaja.

Navedeno, iako je riječ o odluci iz područja kaznenog prava, potvrđuje i sljedeća odluka:

„Tijekom postupka (kao i u žalbi) obrana je osporavala da se radilo o nasilnim spolnim radnjama polazeći od komunikacije slanjem poruka na Facebook profil oštećenice nakon učina djela, i to vremenski gledano u prvom razdoblju od ... do ..., te u drugom razdoblju od ... do ... na koje oštećenica nije više odgovarala, te nastavne poruke samo od strane optuženika.

S obzirom na sadržaj Facebook komunikacija oštećenica je dodatno ispitana na glavnoj raspravi a u sadržaju svog iskaza naznačila je da je optuženiku poslala poruke takvog sadržaja, zato što mu nije htjela pokazati niti dati do znanja koliko ju je u događaju povrijedio, a osim toga htjela je da optuženik vidi da ona može i izdržati ta poniženja, te uz to još je uvijek vjerovala da će snimljene fotografije optuženik poslati agencijama (lukrativni moment).“

Vrhovni sud RH, KŽ-685/13 od 12. rujna 2013.

U slučajevima kada ponašanje nije očito uvredljivo trebalo bi očekivati izričiti prigovor, a on bi se mogao izraziti i govorom tijela.

Vezano uz neželjenost, kao jedan od uvjeta za zaključak da postoji povreda dostojanstva radnika, diskriminacija odnosno uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje, treba istaknuti da nakon što neko vrijeme određeno ponašanje možda i jest bilo željeno, onoga trenutka kada to ponašanje postane neželjeno i osoba koju se uznemirava da do znanja da na takvo ponašanje više ne pristaje, od tog trenutka opet se može govoriti o uznemiravanju ako se s radnjama koje predstavljaju uznemiravanje nakon upozorenja nastavi. Npr. ako je osoba bila u

⁴⁷ Čl. 133. Kaznenog zakona (Narodne novine br. 125/11., 144/12.): Tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine. Kazneno se djelo progoni po prijedlogu.

emocionalnoj vezi s uznemiravateljem, to uznemiravatelju ne daje pravo da je spolno uznemirava nakon okončanja emocionalne veze. Ili ako jedna osoba pristaje na viceve seksualne prirode, ili viceve o homoseksualcima ili plavušama, ali nakon toga upozori da više ne želi da se u njezinoj prisutnosti pričaju takvi vicevi, s pričanjem viceva treba prestati.

O neželjenosti kao nužnoj pretpostavci za utvrđenje povrede dostojanstva govori sljedeća odluka:

„Odlučujući o predmetnom tužbenom zahtjevu kojim tužiteljica kao radnica G. škole u Č. traži da se utvrdi da ju je tuženik kao ravnatelj te škole uznemiravao i spolno uznemiravao u razdoblju od 1. rujna 2000. do 21. prosinca 2007. te da se naloži tuženiku isplatiti tužiteljici po osnovi naknade štete zbog povrede prava osobnosti (povrede dostojanstva, ugleda i dobrog glasa te povrede duševnog i tjelesnog zdravlja) 55.000,00 kn sa zateznim kamatama od 24. 12. 2007. do isplate, sudovi su utvrdili sve činjenice i okolnosti bitne za ocjenu pitanja uznemiravanja i spolnog uznemiravanja tužiteljice u smislu odredaba čl. 4. Zakona o radu (Narodne novine br. 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04 i 68/05 - dalje: ZR), odnosno odgovornosti tuženika za spornu štetu, te su zaključili da ponašanje tuženika prema tužiteljici kako u vrijeme kada je tužiteljica tražila zaposlenje tako i tijekom rada nije imalo za cilj izazivanje straha, neprijateljskog ponižavajućeg i uvredljivog okruženja kojim ponašanjem bi tuženik namjerno počinio štetu koju bi bio dužan naknaditi tužiteljici na temelju odredbe čl. 1061. st. 2. Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine br. 35/05 - dalje: ZOO), u vezi čl. 109. st. 1. ZR-a i slijedom toga tužbeni zahtjev ocijenili su neosnovanim. Zaključivanje da ponašanje tuženika prema tužiteljici nije imalo značenje uznemiravanja i spolnog uznemiravanja sudovi temelje između inog i na činjenici da je tužiteljica imala s tuženikom intimne odnose.

...

S obzirom na utvrđene okolnosti slučaja koje su navedene u obrazloženju pobijane presude i po ocjeni ovoga suda ponašanje tuženika prema tužiteljici ne može se smatrati uznemiravanjem i spolnim uznemiravanjem, u smislu odredaba čl. 4. ZR-a, kojim bi tuženik tužiteljici namjerno prouzročio spornu štetu. Stoga je materijalno pravo pravilno primijenjeno kada je na temelju odredbe čl. 1061. st. 2. ZOO zahtjev za naknadu štete odbijen.“

Vrhovni sud RH, Revr-786/13 od 3. prosinca 2013.

II.3.2. Pojam uznemiravanja i spolnog uznemiravanja u svjetlu ZR-a

Trenutačno važeći ZR ne definira niti diskriminaciju, niti dostojanstvo radnika, niti uznemiravanje odnosno spolno uznemiravanje.

Da bi se utvrdilo značenje nekih od tih pojmova, treba imati u vidu odredbe ZSD-a, ali i odredbe ZRS-a kada je u pitanju diskriminacija na temelju spola, a koje su već izložene. Isto tako, kada neki posebni zakon uređuje ove pojmove, i taj posebni zakon treba primijeniti.

Većano uz pojam uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ovdje treba podsjetiti da je u uvodu spomenuta Konvencija ILO-a br. 190. o nasilju i uznemiravanju, a koja je upravo za ove pojmove izuzetno važna.

Naime, Konvencija daje definiciju pojma nasilje i uznemiravanje te rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje, i to na sljedeći način:

(a) pojam „nasilje i uznemiravanje“ u svijetu rada odnosi se na niz neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili prijetnji od neprihvatljivih prijetnji i praksi, bilo da se radi o pojedinačnoj pojavi ili ponavljanju, čiji je cilj uzrokovati ili koji bi mogli uzrokovati fizičko, psihološko, seksualno ili ekonomsko oštećenje, uključujući rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje⁴⁸

(b) „rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje“ znači nasilje i uznemiravanje usmjereno na osobe zbog njihovog spola ili roda, ili (nasilje i uznemiravanje) koje nesrazmjerno utječe na osobe određenog spola ili roda, a uključuje seksualno uznemiravanje⁴⁹.

Posebno značajni dijelovi definicija koje daje Konvencija br. 190. su oni iz definicije nasilja i uznemiravanja u kojemu se navodi da su to:

- neprihvatljiva ponašanja i prakse, ili prijetnja od istih
- neovisno o tome je li riječ o pojedinačnoj pojavi ili ponavljanju
- čiji je cilj uzrokovati ili koji bi mogli uzrokovati fizičko, psihološko, seksualno ili ekonomsko oštećenje.

Dakle, već i sama prijetnja od neprihvatljivih ponašanja i praksi, koji bi mogli uzrokovati štetu, dovoljni su za zaključak da je riječ o nasilju ili uznemiravanju, a ne traži se niti da se ta ponašanja i prakse ponavljaju, već je i pojedinačna pojava dovoljna.

Ove definicije pojmova nasilje i uznemiravanje i rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje mogle bi se, i prije ratifikacije Konvencije i donošenja zakona temeljem Konvencije, koristiti za uređenje ovog pravnog područja i u RH. No, dok se to ne učini zakonom, može se „preslikati“ barem na pravilnike o radu i/ili kolektivne ugovore.

Posebno poučno iz izložene definicije bilo bi ne prihvaćati koncept nužnosti postojanja ponavljajućih ponašanja kako bi se moglo zaključiti da je uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje počinjeno⁵⁰.

⁴⁸ *The term „violence and harassment“ in the world of work refers to a range of unacceptable behaviours and practices, or threats thereof, whether a single occurrence or repeated, that aim at, result in, or are likely to result in physical, psychological, sexual or economic harm, and includes gender-based violence and harassment;*

⁴⁹ *The term „gender-based violence and harassment“ means violence and harassment directed at persons because of their sex or gender, or affecting persons of a particular sex or gender disproportionately, and includes sexual harassment.*

⁵⁰ U praksi kaznenih sudova mogu se pronaći odluke prema kojima je za kazneno djelo spolnog uznemiravanja potrebno da se uznemiravanje ponovi:

„Prvostupanjski sud zaključuje da je opt. A. K. kao direktor svojoj podređenoj radnici ošt. D. D. uputio u dva navrata riječi kojima ili izravno („Želi s njom poseksati“) ili neizravno (da skine gaće) iskazuje želju

Iako ZR ne sadrži definiciju pojma uznemiravanje i spolno uznemiravanje, kao niti zlostavljanje na radu⁵¹, ZR sadrži posebne odredbe o zaštiti dostojanstva radnika, a takve odredbe ne sadrži niti ZSD niti ZRS. Riječ je o odredbama iz čl. 134. ZR-a. Upravo ova odredba ZR-a najvažnija je u zaštiti dostojanstva radnika pa o njoj slijedi u nastavku.

da s oštećenicom ima spolni odnos. Takva utvrđenja prvostupanskog suda kao potpuna i pravilna prihvaća i ovaj drugostupanjski sud. O tome je prvostupanjski sud naveo iscrpne razloge na koje se upućuje radi izbjegavanja nepotrebnog ponavljanja. Međutim, ispitujući pobijanu presudu, u povodu žalbe optuženika, po službenoj dužnosti shodno čl. 476. st. 1. (NN 152/08, 76/09, 80/11, 91/12 – odluka Ustavnog suda, 143/12, 56/13, 145/13 i 152/14 – dalje u tekstu: ZKP/08) ovaj drugostupanjski sud je utvrdio da je na štetu opt. A. K. povrijeđen kazneni zakon u odredbi čl. 469. toč. 4. ZKP/08 jer je prvostupanjski sud djela opisana u točki 1. i 2. izreke prvostupanske presude pravno kvalificirao kao stjecaj dva kaznena djela protiv spolne slobode – spolno uznemiravanje iz čl. 156. st. 1. Kazneni zakon – (NN 125/11, 144/12, 56/15 i 61/15 – dalje u tekstu: KZ/11). Međutim, da bi se radilo o kaznenom djelu spolnog uznemiravanja, za razliku od prekršaja, potrebno je da se spolno uznemiravanje ponovi. Stoga, kada je opt. A. K. 9. listopada 2013., koristeći kao direktor odnos nadređenosti prema radnici ošt. D. D. rekao da želi vidjeti ožiljak na bedru njezine noge i da želi s njom imati spolni odnos, a potom 16. listopada 2013., u istom svojstvu i istom odnosu prema ošt. D. D., ponovio riječi kojima izražava takvu spolnu želju, tek je s takvom ponovljenom radnjom ostvario kazneno djelo (jedno) spolnog uznemiravanja iz čl. 156. st. 1. KZ/11. Naime, opt. A. K. je zlorabeći odnos nadređenosti na poslu spolno uznemiravao ošt. D. D. jer je protivno želji oštećenice riječima iskazao zahtjev za spolnim odnosom, znajući da takvo ponašanje predstavlja povredu dostojanstva oštećenice, a prema sadržaju upotrijebljenih riječi htio je kod oštećenice izazvati osjećaj poniženja i neugode, što je i uzrokovao jer se na takvo ponašanje optuženika oštećenica požalila svom suprugu S. D.”

Županijski sud u Osijeku Kž-256/15 od 21. svibnja 2015.

⁵¹Kodeks ponašanja osoblja Europske investicijske banke u čl. 3.6., naslovljenim „Dostojanstvo na radnom mjestu”, propisuje:

„Neprihvatljiv je bilo kakav oblik uznemiravanja ili zastrašivanja. Svaka žrtva uznemiravanja ili zastrašivanja može, u skladu s Bankinom politikom dostojanstva na radnom mjestu, o tome izvijestiti [glavnog] direktora [i voditelja Odjela za osoblje], čemu nije moguće prigovoriti. Banka je dužna pokazati brižljivost prema osobi o kojoj je riječ i ponuditi joj svoju potporu.”

Uznemiravanje definira kao ponavljanje neprijateljskih ili neumjesnih izjava, ponašanja odnosno postupaka, koje tijekom dovoljno dugog razdoblja jedan ili više članova osoblja izražava ili pokazuje prema drugom članu. Jedna neuljudna primjedba, jedna prepirka koju prate neugodne riječi izrečene u afektu ne ukazuju na uznemiravanje. Suprotno tome, redoviti izljevi bijesa, neukusno zadirkivanje, neuljudne izjave ili uvredljivo aludiranje, koji se tjednima ili mjesecima redovito ponavljaju nedvojbeno su pokazatelji uznemiravanja na radnom mjestu.

Osim Kodeksom, definicija uznemiravanja i zastrašivanja propisuje se i internim aktom koji nosi naslov „Politika poštovanja dostojanstva na radnom mjestu“:

„Uznemiravanje i zastrašivanje mogu se pojaviti u brojnim oblicima. Psihičke ili verbalne prirode, često se manifestiraju kontinuirano, iako su mogući i pojedinačni ozbiljni incidenti. Je li predmetno postupanje namjerno ili ne nije relevantno. Odlučujuće je to da su uznemiravanje i zastrašivanje nepoželjna i neprihvatljiva ponašanja koja štete samopoštovanju i samopouzdanju osobe koja im je izložena.”

II.3.3. Imenovanje osobe za primanje i rješavanje pritužbi prema ZR-u

Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika (dakle, ne i onaj koji ima zaposlenih 19 radnika) dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Iako je ova obveza propisano samo za poslodavce koji zapošljavaju 20 ili više radnika, nema zakonske prepreke da to isto ne učini i poslodavac koji ima manje zaposlenih. Time bi se omogućilo rješavanje konfliktnih situacija i prije nego završe na sudu. Dakle, korist bi mogao imati i poslodavac i radnici.

Kada poslodavac koji je dužan to učiniti ne imenuje osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu naređuje da u ostavljenom roku imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

II.3.4. Analiza utjecaja prekršajnih odredbi na radni spor

S obzirom da je Zakonom o radu propisano samo to da će inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da imenuje povjerljivog savjetnika kao i da poslodavac čini prekršaj ako s podacima utvrđenim u postupku zaštite dostojanstva radnika ne postupa kao s tajnima, svi ostali propusti poslodavca vezani uz čl. 134. Zakona o radu ne dovode do prekršajne odgovornosti.

No, neovisno o tome izlaže li se poslodavac svojim postupcima ili propustima prekršajnoj odgovornosti, u radnom sporu koji radnik vodi radi zaštite od uznemiravanja sukladno čl. 134. Zakona o radu, pravno je odlučno samo to je li radnik zakonito prekinuo rad (ako ga jest prekinuo), i je li bio uznemiravan na radu ili u svezi s radom, a zbog kojega uznemiravanja je opravdano prihvatiti tužbeni zahtjev kojim se traži utvrđenje uznemiravanja, zabrana daljnjeg uznemiravanja i naknada štete. Nepridržavanje rokova za ispitivanje pritužbe i nepoduzimanje potrebnih mjera, dakle, nije od utjecaja na prekršajnu odgovornost poslodavca, ali bitno je za ocjenu jesu li ispunjene zakonske pretpostavke za pružanje sudske zaštite radniku u radnom sporu u kojem traži zaštitu od uznemiravanja odnosno za opseg i sadržaj te zaštite.

II.3.5. Tko isputuje pritužbu

Poslodavac ili osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi dužni su, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od 8 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.

Dakle, prema ZR-u primiti i rješavati pritužbe mogu i poslodavac, tj. osoba, ili organ koji su ovlašteni statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe da zastupaju poslodavca u ostvarivanju prava i obveza iz

radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom kao i osoba koju je upravo za tu svrhu imenovao poslodavac.

Iz prethodno izložene odredbe ZR-a nije potpuno jasan odnos između poslodavca i osobe koja je ovlaštena za primanje i ispitivanje pritužbi, odnosno ima li radnik pravo izbora kome će se obratiti i ako se obrati jednoj od navedenih osoba, je li ta osoba ovlaštena „prebaciti“ rješavanje pritužbe drugoj osobi.

U odgovoru na izložena pitanja, prije svega, treba imati u vidu da je podnošenje pritužbi zbog uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja izuzetno osjetljive prirode. Zbog toga bi trebalo, prije svega, poštivati volju prijavitelja i okolnosti konkretne prijave. Ako iz prijave ili okolnosti vezanih uz prijavu proizlazi da je radnik s namjerom i razlogom prijavu podnio određenoj osobi, npr. poslodavcu umjesto ovlaštenoj osobi, tada bi podnošenje prijave toj osobi trebalo poštivati, a ne prosljeđivati prijavu drugoj osobi. Ako tomu nije tako ili osoba koja je primila prijavu nije sigurna zašto se radnik odlučio podnijeti prijavu njoj, tada je preporučljivo tražiti od prijavitelja da se izjasni je li s namjerom prijavu podnio određenoj osobi ili pritužbu može rješavati i druga osoba.

Inače, s obzirom na to da bi osoba imenovana za primanje i ispitivanje pritužbi, a kako bi mogla na odgovarajući način obavljati svoju funkciju, trebala biti osoba u koju radnici imaju povjerenja u moralnom i u stručnom smislu, logično bi bilo da se radnici prvenstveno i uglavnom njoj obraćaju s pritužbom radi zaštite dostojanstva, a samo ako imaju opravdan razlog da pritužbu podnose direktno poslodavcu.

II.3.6. Rok za podnošenje pritužbe

Zakon o radu ne propisuje obvezu radnika da pritužbu podnese u nekom posebnom roku u odnosu na datum događaja za koji smatra da predstavlja, odnosno predstavljaju uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje kojima je povrijeđeno njegovo dostojanstvo. To znači da radnik može podnijeti pritužbu onda kada on procijeni da je pravi trenutak za to.

Kada je riječ o jednom događaju koji sam po sebi ne može predstavljati osnovu za zaključak da je radnik uznemiravan, tada je za očekivati da radnik neće odmah podnijeti pritužbu, već će sačekati da se uvjeri hoće li se takvi događaji ponavljati i kako oni djeluju na njega.

S druge strane, i onda kada se dogodio jedan događaj koji je takve prirode da sâm po sebi predstavlja ozbiljan napad na integritet osobe, radnik ima pravo odmah zatražiti ostvarivanje i zaštitu svojih prava. Zbog toga ne treba uvijek inzistirati na ponavljanju odnosno trajanju uznemiravanja radnika. Prema okolnostima slučaja treba ocijeniti što je dovoljna osnova za traženje zaštite – kako od poslodavca, tako i od suda.

Ono što se vezano uz rok za podnošenje pritužbe treba još istaknuti jest da u radnim sporovima zastara nastupa istekom petogodišnjeg roka pa kod podnošenja zahtjeva odnosno tužbe za naknadu štete zbog uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uvijek treba paziti da ovaj zastarni rok ne isteče.

II.3.7. Rok za ispitivanje pritužbe

Rok za ispitivanje pritužbe i poduzimanje potrebnih mjera ne može biti duži od 8 dana.

Ovaj rok je izuzetno kratak rok za vrlo zahtjevnu pravnu situaciju. Naime, u ovom roku se najčešće trebaju saslušati svjedoci ili pribaviti njihove izjave, trebaju se izvršiti uvidi u dokumentaciju i provesti svi drugi dokazi koji su bitni za utvrđivanje pravno relevantnih činjenica.

Nadalje, u tom istom roku trebaju se poduzeti sve mjere za koje se prethodno treba utvrditi da su potrebne i nakon toga se treba ocijeniti da je njihovo poduzimanje primjereno da bi se spriječio nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Samo poduzimanje potrebnih mjera može zahtijevati i dulje vrijeme od 8 dana, npr. u situaciji kada se nekome zbog počinjenja uznemiravanja daje otkaz ugovora o radu ili ga se premješta na drugo radno mjesto, pa bi svakako trebalo preispitati ovu zakonsku odredbu koja pripisuje kratak rok od svega 8 dana ukupno i za ispitivanje pritužbe i za rješavanje pritužbe.

No, ono što je vezano uz rok za rješavanje pritužbe važno, a ranije je već navedeno, jest da postupanje poslodavca odnosno povjerljivog savjetnika izvan propisanog roka ne predstavlja prekršaj prema Zakonu o radu. Isto tako, treba istaknuti da se pritužba može riješiti i izvan roka. Time, iako sa zakašnjenjem, poslodavac ipak izvršava svoju zakonsku obvezu, a i u manjoj mjeri se izlaže riziku prekida rada i pokretanja radnog spora od strane uznemiravanog radnika.

II.3.8. Kolektivni ugovori i pravilnici o radu kao izvori pravnog uređenja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja

Prethodno je već rečeno da posebni zakon ne uređuje uznemiravanje te da najčešće kolektivni ugovori i pravilnici o radu uređuju postupak i mjere zaštite radnika od uznemiravanja.

Zbog toga svaku prijavu uznemiravanja treba sagledati u svjetlu tih kolektivnih ugovora odnosno pravilnika o radu.

Dakle, s obzirom da Zakon o radu ne propisuje koje konkretne odluke povjerljivi savjetnik i u kojim okolnostima donosi, ako to propisuju kolektivni ugovor ili pravilnik o radu treba poštivati odredbe tih pravnih izvora.

No, ti pravni izvori obično ne uređuju sva pitanja koja se pojavljuju ili mogu pojaviti. Vezano uz to treba istaknuti da svaku nejasnoću i dilemu treba otkloniti na način da se na logičan i pravedan način pokuša protumačiti i riješiti svaka sporna situacija. Naime, s obzirom da kolektivni ugovori i pravilnici o radu najčešće nisu toliko precizni da propisuju svaki postupak i/ili odluku povjerljivog savjetnika, oni vrlo često moraju koristiti svoje znanje i iskustvo kako bi popunili pravne praznine koje im se pojavljuju u rješavanju zaprimljene pritužbe.

Dakle, kvalitetnom analizom i odgovarajućom pravnom logikom potrebno je ocijeniti je li uznemiravanja bilo, a ako jest potrebno je poduzeti sve primjerene potrebne mjere kako bi se spriječio nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Za lakše razumijevanje načina razmišljanja i postupanja u postupcima podnošenja pritužbe za uznemiravanje može poslužiti sljedeći primjer.

Zakon o radu ne propisuje da bi povjerljivi savjetnik bio dužan donijeti posebnu odluku ako ocijeni da uznemiravanja nije bilo (s obzirom da propisuje da će povjerljivi savjetnik "ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako

utvrdi da ono postoji”). Dakle, Zakon o radu propisuje poduzimanje primjerenih potrebnih mjera kada se utvrdi da je uznemiravanje počinjeno, ali ne uređuje situaciju kada se to ne utvrdi. Tada, a podrazumijevajući da sintagma “ispitivanje pritužbe” znači rješavanje pritužbe, i u slučaju kada se utvrdi da uznemiravanja nije bilo korisno je donijeti odluku koja bi označila dovršetak postupka povodom pritužbe, iako nikakve mjere nije potrebno poduzimati niti Zakon o radu izričito propisuje obvezu donošenja neke odluke.

II.3.9. Potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja

Povjerljivi savjetnik treba ispitati pritužbu i poduzeti one mjere koje su potrebne i primjerene, ako utvrdi da je počinjeno uznemiravanje ili spolno uznemiravanje.

Koje su to mjere u zakonu nije navedeno pa zbog toga povjerljivi savjetnik sam procjenjuje koje su to potrebne i primjerene mjere.

Npr. prema Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama povjerljivi savjetnik može predložiti poduzimanje mjera kao što su:

- usmeno upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje
- pisano upozorenje zaposleniku za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje
- promjene u organizaciji rada kako bi se izbjegla zajednička fizička prisutnost zaposlenika koji je uznemiravan i zaposlenika za kojeg je utvrđeno da je izvršio uznemiravanje.

Međutim, povjerljivi savjetnik bi mogao predložiti i druge mjere, nije ograničen ovim popisom. Tako bi primejrice mogao predložiti i otkaz ugovora o radu uznemiravatelju. No, konačna odluka je uvijek na poslodavcu odnosno ovlaštenoj osobi poslodavca koja inače donosi konkretnu odluku.

II.3.10. Utjecaj poduzetih mjera na ishod radnog spora za zaštitu dostojanstva radnika

Iako je prekršajna odgovornost poslodavca vezano uz zaštitu dostojanstva radnika dosta ograničena jer se odnosi na samo dva propusta poslodavca (da imenuje povjerljivog savjetnika i da osigura zaštitu tajnosti podataka), postupanje poslodavca može biti odlučno za ocjenu zakonitosti prekida rada u situacijama kada radnik prekine rad i pokrene sudski spor za zaštitu dostojanstva zbog uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Prije svega, ako poslodavac u roku 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 (s tim da zaštitu pred nadležnim sudom treba zatražiti roku 8 dana od prekida rada)⁵².

⁵² Radnik ima pravo prekinuti rad i bez prethodnog podnošenja pritužbe poslodavcu ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika. Tada je

Dakle, pravo na prekid rada uvjetovano je nepoduzimanjem mjera odnosno poduzimanjem neprimjerenih mjera.

To znači da i neispitivanje pritužbe uopće ili ispitivanje pritužbe izvan roka, kao i ispitivanje pritužbe u roku, ali nepoduzimanje potrebnih primjerenih mjera u roku, daju radniku pravo na prekid rada i podnošenje tužbe sudu.

Zbog toga je važno, kako radi interesa poslodavca tako i radi interesa radnika, da poslodavci odnosno povjerljivi savjetnici kvalitetno i što je moguće prije ispitaju pritužbu i poduzmu potrebne primjerene mjere neovisno o prekršajnoj odgovornosti poslodavca.

Naravno, za zakonitost prekida rada nužna pretpostavka je i to da je uznemiravanje odnosno spolno uznemiravanje zaista počinjeno.

II.3.11. Dodatno o pravu na prekid rada

Dakle, radnik koji podnese pritužbu, a poslodavac u roku (od najviše 8 dana) 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Iz ove odredbe ZR-a (čl. 134. st. 4.) proizlazi da je prekid rada u pravilu zakonit:

- ako je radnik prethodno podnio pritužbu
- ako nisu poduzete mjere u roku 8 dana ili su poduzete mjere, ali su očito neprimjerene
- ako je radnik nakon isteka roka za poduzimanje mjera odnosno od poduzimanje neprimjerenih mjera podnio tužbu sudu u roku 8 dana.

Kada nisu ispunjene ove pretpostavke (osim ako je radnik mogao prekinuti rad i bez prethodnog podnošenja pritužbe, a o čemu će govora biti u sljedećem dijelu knjige), tada se prekid rada smatra nezakonitim i poslodavac je ovlašten donijeti odluku (i) o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Navedeno potvrđuju sljedeće odluke:

1. „Predmet spora je utvrđenje nedopuštenosti izvanrednog otkaza ugovora o radu te nastavno zahtjev tužitelja za vraćanje na rad na radno mjesto zaštitara.

U postupku pred sudom prvog stupnja utvrđeno je:

- da su stranke zaključile ugovor o radu na neodređeno vrijeme, za radno mjesto zaštitara, s danom 1. lipnja 2010.

- da je tužitelj uputio predstavku tuženiku dana 1. veljače 2016., u kojoj navodi da prekida rad s danom 1. veljače 2016. i obavještava da će tražiti sudsku zaštitu pred nadležnim sudom podnošenjem tužbe te da prekida rad do osiguranja zaštite

- da je tuženik na temelju odredbe čl. 116. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14 - dalje ZR) Odlukom od 11. veljače 2016. otkazao ugovor o radu tužitelju zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa

radnik dužan zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestiti poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

- da je tužitelj podnio zahtjev za zaštitu prava, koji zahtjev je tuženik odbio
- da je tuženik dana 10. veljače 2016. zatražio suglasnost sindikalnog povjerenika o namjeravanoj odluci o izvanrednom otkazu te da se sindikalni povjerenik očitovanjem od 11. veljače 2016. suglasio s otkazom ugovora o radu tužitelju
- da je tužitelj svoju posljednju pritužbu i molbu za zaštitu od navodne diskriminacije podnio dana 9. prosinca 2015. - isto je utvrđeno uvidom u spis ovog suda Pr-353/16, a na tu pritužbu tuženik je odgovorio 13. siječnja 2016.
- da u postupku koji se vodi pod poslovnim brojem Pr-353/16 (po tužbi podnijetoj 9. veljače 2016.) tužitelj traži naknadu štete zbog povrede prava osobnosti u iznosu od 220.000,00 kn.

Polazeći od naprijed navedenih utvrđenja te činjenice da je tužitelj u predmetu, poslovni broj Pr-353/16 podnio tužbu radi naknade štete zbog povrede dostojanstva, ugleda, časti i narušenog zdravlja odnosno tužbu zbog povrede prava osobnosti a da uopće nije podnio tužbu radi uznemiravanja-zaštite dostojanstva pravilna je ocjena i zaključak suda prvog stupnja da nisu ispunjeni uvjeti za prekid rada sukladno odredbi čl. 134. ZR.

U svezi navedenog sud prvog stupnja je dao valjane razloge koje u cijelosti prihvaća i ovaj sud te kako tužitelj nije dolazio na posao od 1. veljače 2016. te je izričito u predstavki od 1. veljače 2016. izjavio da ni neće dolaziti na radno mjesto, pravilno je sud prvog stupnja utvrdio da je tužitelj počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa što u okolnostima konkretnog slučaja predstavlja osobito važnu činjenicu u smislu čl. 116. st. 1. ZR zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovorne strane radni odnos tužitelja kod tuženika više nije moguć.

Iznesena utvrđenja i zaključak suda prvog stupnja glede neosnovanosti tužbenog zahtjeva prihvaća i ovaj sud...“

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-1364/17 od 28. kolovoza 2018.

2. „Sporno je u revizijskom stupnju postupka predstavlja li izostanak s posla tužiteljice u razdoblju od 2. srpnja 2010. do 31. srpnja 2013., u kojem je ista prekinula rad i pokrenula tužbu radi utvrđenja i zabrane diskriminacije, opravdani ili neopravdani izostanak s posla, odnosno je li to opravdan razlog za otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja.

Prema odredbi čl. 107. st. 1. t. 3. ZR poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

U rješenju spora treba poći od toga da se radni odnos između poslodavca i radnika zasniva i temelji na ugovoru o radu (čl. 8. ZR), pa je dakle osnova svih prava i obveza iz radnog odnosa ugovor, koji mora osigurati radniku minimum prava propisanih prisilnim odredbama ZR.

Naime, temeljna je obveza radnika iz ugovora o radu osobno obavljati preuzeti posao prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, a obveza je poslodavca radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, time da poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Poslodavac je također dužan zaštititi dostojanstvo

radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonom. (čl. 5. ZR), te je dužan poduzeti sve potrebne mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji (čl. 130. st. 3. ZR).

Iznimno radnik ima pravo prekinuti rad dok traje ugovor o radu zbog opravdanih razloga određenih zakonom.

Naime, odredbom čl. 130. st. 4. ZR propisano je da ako poslodavac u roku iz stavka 3. tog 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.

Dakle, ZR propisuje sudsku zaštitu radnika u slučaju kada poslodavac nije poduzeo mjere kako bi spriječio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili su poduzete mjere očito neprimjerene, pa nastavak rada u takvom radnom okruženju za radnika nije prihvatljiv. U tom slučaju, radnik ostvaruje pravo prekinuti rad na način propisan Zakonom. Radi se dakle o situaciji kada je poslodavac teško povrijedio svoju obvezu iz ugovora o radu kršeći zakonsku obvezu zaštite dostojanstva radnika.

Međutim, treba imati na umu da prekidom rada radnik preuzima na sebe rizik da se u sudskom postupku utvrdi da poslodavac nije povrijedio obvezu zaštite dostojanstva radnika, te da je prekid rada bio neopravdan. Naime, kao što poslodavac kada otkazuje ugovor o radu zbog radnikove povrede radnih obveza, preuzima rizik da će morati ispuniti ugovor na način da će radnika vratiti na rad i isplatiti mu naknadu plaće, ako se u sudskom postupku dokaže da je odluka o otkazu nedopuštena, tako i radnik preuzima rizik da će se, u situaciji kada se radnik odluči koristiti svojim pravom na prekid rada tvrdeći da je diskriminiran ili da je uznemiravan na radnom mjestu, njegov izostanak s posla zbog prekida rada smatrati neopravdanim izostankom s posla, za slučaj da se u sudskom postupku dokaže da mu poslodavac nije povrijedio dostojanstvo.

Stoga, protivno navodima revidentice, sudovi u postupku koji je prethodio reviziji su pravilno primijenili materijalno pravo iz čl. 107. st. 1. t. 3. ZR kada su odbili tužbeni zahtjev.

Na navode revidentice da je prekid rada tužiteljice u spornom razdoblju bio osnovan i utemeljen na odredbi čl. 130. ZR, valja reći da subjektivna procjena tužiteljice o postojanju razloga za prekid rada u smislu čl. 130. ZR, koji se vežu uz zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja zbog diskriminativnih razloga propisanih odredbama ZSD, a koji nemaju realne objektivne podloge u postupanju tuženika, ne opravdava prekid rada tužiteljice u naprijed navedenom razdoblju, a osobito imajući na umu da je u konkretnom slučaju pravomoćno odbijen zahtjev tužiteljice radi utvrđenja i zabrane diskriminacije.

Zbog navedenog, a imajući na umu utvrđenje da tužiteljica nije dolazila na posao u razdoblju od 2. srpnja 2010. do 31. srpnja 2013., sudovi u postupku koji je prethodio reviziji pravilno su zaključili da je izostanak tužiteljice s posla u navedenom razdoblju bio neopravdan, kao i da je tužiteljica na takav način počinila povredu obveze iz

radnog odnosa, slijedom čega je tuženik imao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.“

Vrhovni sud RH, Revr-602/15 od 22. veljače 2017.

3., Razlog za prihvaćanje tužbenog zahtjeva u ovom sporu prvostupanjski sud, u bitnom, nalazi upravo u činjenici da je tužiteljica koja se osjetila uznemiravanom na poslu, u skladu s odredbom čl. 130. st. 4. Zakona o radu (Narodne novine br. 149/09, 61/11 i 73/13, dalje - ZR) bila ovlaštena prekinuti rad time da u propisanom roku zatraži zaštitu pred nadležnim sudom (što je i učinila).

Pojednostavljeno rečeno: prvostupanjski sud smatra da je, dok god, pa makar i negativno ne bude pravomoćno odlučeno o zahtjevu radnika za zaštitu od uznemiravanja, njegov prekid rada opravdan i ne može biti razlog za izvanredni otkaz.

Za razliku od prvostupanjskog suda, ovaj sud smatra da ocjena opravdanosti prekida rada u smislu čl. 130. st. 4. ZR-a ovisi o tome je li radnik uspio dokazati opravdanost takvog prekida.

Svako drugo rezoniranje bi moglo rezultirati omogućavanjem radniku da se, pozivom na to da je uznemiravan na poslu i podnio tužbu protiv poslodavca, dok god se o tužbi ne odluči, čak i kada se pokaže da takvo što nije točno, ne pojavljuje na poslu, a prima naknadu plaće u iznosu koji bi ostvario da je na radu (arg. iz st. 5. čl. 130. ZR-a).

U konkretnom slučaju tužiteljica nije dokazala opravdanost svog izostanka s posla nakon što joj je 20. lipnja 2012. zaključeno bolovanje. I prema ocjeni ovog suda, tužiteljica je, neopravdanim nedolaskom na posao u trajanju od 11 dana grubo povrijedila svoju radnu obvezu zbog čega nije opravdano očekivati nastavak radnog odnosa, pa se tuženikova odluka o otkazu koja je uslijedila u zakonskom roku od 15 dana od saznanja za izvršenu povredu, pokazuje pravilnom.“

Županijski sud u Splitu, Gž R-186/15 od 24. rujna 2015.

4. „Kod nesporne činjenice da tužiteljica jest podnijela tužbu radi zaštite dostojanstva nadležnom sudu, o čemu međutim nije obavijestila tuženika kao poslodavca, a u koje vrijeme se ona nalazila na bolovanju, kao i da u roku od osam dana po zaključenju bolovanja tužiteljica nije obavijestila tuženika o namjeri nedolaska na posao zbog zatražene zaštite dostojanstva pred nadležnim sudom, već je na dostavljenim doznakama o zaključenom bolovanju naznačila da na dalje ne radi temeljem tužbe, onda se nameće zaključak a koji su izveli nižestupanjski sudovi da tužiteljica nije obavijestila tuženika kao poslodavca o razlozima nedolaska na posao, a po zaključenju bolovanja, na način kako je to propisano odredbom čl. 130. st. 5. Zakona o radu. Naime obavijest o nedolasku na posao zbog korištenja prava prekida rada zbog zaštite dostojanstva propisanog odredbom čl. 130. st. 5. Zakona o radu trebala je biti učinjena na jasan i nedvosmislen način. Kod činjenice da tužiteljica nije po podnošenju tužbe sudu zbog zaštite dostojanstva o tome izvijestila tuženika, a niti je do dana dostavljanja doznaka o zaključenom bolovanju tužiteljice ta tužba bila dostavljena tuženiku, te on o njezinom postojanju nije ni bio upoznat, onda je potpuno izvjesno da puka naznaka napisana na doznakama o nedolasku tužiteljice na posao nema značaj obavijesti u smislu odredbe čl. 130. st. 5. Zakona o radu.“

Vrhovni sud RH, Revr-125/14 od 16. rujna 2014.

5. „Prvostupanjski sud prihvaća tužbeni zahtjev (osim u neznatnom dijelu glede novčanih tražbina), utvrđujući da su na strani tužitelja u prijeporno vrijeme postojale materijalnopravne pretpostavke za poduzimanje zaštitnih mjera zbog uznemiravanja diskriminacijom, a nakon što mu je tuženik odbio pružiti traženu zaštitu da je tužitelj postupio sukladno zakonu što uključuje i prekid rada sve do prestanka uznemiravanja.

Slijedom toga prvostupanjski sud utvrđuje da tužitelj, time što je prekinuo rad nije neopravdano odsustvovao s posla jer je zapravo ostvarivao svoje zakonsko pravo, stoga smatra da takav postupak u cijelosti opravdava njegovu odsutnost s rada kroz razdoblje od ...

Primjenom odredbe iz čl.373. stavak 2. i 3. ZPP-a, drugostupanjski sud je preinačio presudu suda prvog stupnja i odbio tužbeni zahtjev zaključujući da se tužitelj neosnovano poziva na odredbu iz čl.30. ZR-a kojom je propisan postupak u slučaju diskriminacije, odnosno uznemiravanja i spolnog uznemiravanja radnika. Pritom je utvrdio da u konkretnom slučaju nije utvrđeno da bi postupanje tuženika nepodmirenjem računa za tužiteljeve troškove u vezi s radom na gradilištu (M.), za razliku od plaćanja takvih troškova drugim radnicima, bilo u svezi s nekim od temelja za zabranu diskriminacije iz čl.2. stavka 1. ZR-a.

Pobijanom presudom se pravilno utvrđuje da se pravna zaštita od uznemiravanja na radnom mjestu, propisana člankom 30. u svezi s člankom 2. i 4. ZR-a, pruža samo onoj osobi koja je uznemirena ili diskriminirana po nekom od zakonom propisanih temelja za zabranu diskriminacije, tj. da neželjeno ponašanje mora biti uzrokovano nekim od temelja iz čl.2. stavak 1. ZR-a koji su u toj zakonskoj odredbi taksativno navedeni.“

Vrhovni sud RH, Revr-539/12 od 26. ožujka 2013.

6. „Prema tome, kako u konkretnom slučaju nije utvrđeno da bi postupanje tuženika ili tužitelju nadređenog radnika u vidu drugačijeg tretmana tužitelja u odnosu na ostale tuženikove radnike za vrijeme rada na gradilištu na M. te nepodmirenjem računa za troškove koje je tužitelj imao u svezi s tim radom, bilo uzrokovano nekim od temelja iz čl.2. stavka 1. ZR-a, takvim postupanjem, tužitelj nije bio uznemiravan da bi bilo narušeno njegovo dostojanstvo kao radnika zaštićeno odredbom čl.30. ZR-a kojim se uređuje ostvarenje prava radnika na zaštitu dostojanstva i sprječavanja uznemiravanja, uključujući i prekid rada, uz naknadu plaće kao da radi.

Temeljem iznijetog, proizlazi da je prvostupanjski sud iz činjenica što ih je utvrdio izveo nepravilan zaključak o postojanju drugih činjenica, a na tim je činjenicama utemeljena presuda, time da je i materijalno pravo pogrešno primijenjeno, kad je zaključio da su ostvarene materijalnopravne pretpostavke da tužitelj, u smislu odredaba čl.30. ZR-a, zahtijeva od tuženika poduzimanje odgovarajućih mjera u smislu prestanka uznemiravanja i zaštite njegovog dostojanstva. Shodno tome, tužitelj nije imao osnove za prekid rada s danom 2. travnja 2007. godine, te je njegov izostanak s posla od 2. travnja 2007. godine do donošenja odluke o otkazu, smatrati neopravdanim, čime je počinjena povreda radne obveze koju je tuženik smatrao razlogom za izvanredni otkaz.“

Županijski sud u Splitu, Gžrs-96/12 od 12. listopada 2012.

7. „Nastavno tome, budući da je tužitelj sudsku zaštitu zatražio poslije isteka roka od osam dana od dana kad je prekinuo rad, to proizlazi da su sudovi pravilno ocijenili da nije imao pravo na prekid rada, da je njegov izostanak s posla neopravdan i da kao takav predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, zbog koje je izvanredni otkaz ugovora o radu prema odredbi čl. 114. st. 1. ZR dopušten.“

Vrhovni sud RH, Revr-1830/09 od 2. prosinca 2009.

8. „Naime, prema odredbi čl. 22.a ZR-a radnik ima pravo tražiti zaštitu kod poslodavca od uznemiravanja, a poslodavac je dužan najkasnije u roku od 8 dana ispitati pritužbu, te ako poslodavac tako ne postupi radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita.

Ovdje je kako je to u postupku utvrđeno tužitelj bez da je čekao protek roka od 8 dana u kojem se poslodavac mora očitovati o pritužbi prekinuo s radom i to 8. rujna, dakle šest dana nakon podnošenja pritužbe.

Takvo ponašanje tužitelja uz činjenicu da je pisano upozoren na dužnost izvršavanja radnih obaveza i po ocjeni ovog suda u konkretnom slučaju predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć (čl. 107. st. 1. ZR).

Pri tome valja posebno imati na umu i činjenicu da je pravomoćnom presudom odbijen tužbeni zahtjev kojim je tužitelj tražio zaštitu od uznemiravanja.“

Vrhovni sud RH, Revr-814/06 od 24. siječnja 2007.

Dakle, iz ovih se odluka može vidjeti da je zbog protuzakonitog prekida rada načelno dopušteno otkazati ugovor o radu, a najčešće se donose odluke o izvanrednom otkazu zbog neopravdanog izostanka s posla.

Vezano uz rok za izvanredni otkaz, ovdje je primjenjivo pravno shvaćanje Vrhovnog suda RH da dok je radnik (neopravdano) odsutan s posla rok od 15 dana za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu još nije počeo teći. Rok za izvanredni otkaz koji se računa od saznanja za povredu obveze iz radnog odnosa niti ne počinje teći sve dok protupravno ponašanje radnika traje.

Rečeno je da nije određen rok u kojem je uznemiravani radnik dužan prekinuti rad jer je rok propisan samo za traženje zaštite pred sudom odnosno obavješćivanje poslodavca o prekidu rada.

Neovisno o tome do kada radnik nakon podnošenja pritužbe treba prekinuti rad i pokrenuti spor, sigurno je da se rad ne može prekinuti nakon što je uznemiravanje prestalo.

S druge strane, naknada štete može se tražiti i nakon što je uznemiravanje prestalo, ali unutar zastarnih rokova za tu vrstu tražbine. Riječ je o petogodišnjem (objektivnom) zastarnom roku koji inače vrijedi za tražbine iz radnog odnosa.

U slučaju kada uznemiravani radnik prekine rad i zatraži sudsku zaštitu, nije propisana i obveza radnika da o tome obavijesti poslodavca. Poslodavac bi po redovnom tijeku stvari sukladno sadržaju zakonske odredbe za prekid rada trebao saznati kada mu sud dostavi tužbu radnika. Ipak, da bi se spriječilo donošenje nedopuštenih otkaza zbog izostanka s posla, uputno je da radnici ipak o prekidu rada i podnošenju tužbe poslodavca obavijeste odmah čim je to moguće.

U pravnoj doktrini vode se rasprave o tome mora li radnik podnijeti pritužbu poslodavcu i onda kada ne namjerava prekinuti rad, već samo želi sudskom odlukom ishoditi prestanak uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja i naknadu štete⁵³.

No, s obzirom na to da su rokovi za traženje sudske zaštite prema čl. 134. ZR-a vezani uz pravo na prekid rada, prihvatljivi je stav da se radnik dužan prethodno obratiti poslodavcu samo kada ima namjeru prekinuti rad za slučaj da poslodavac ne ispita pritužbu i ne poduzme sve primjerene mjere potrebne radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Tumačenje da se ne može tražiti zaštita bez podnošenja pritužbe, i kada radnik nije prekinuo rad, moglo bi dovesti do toga da se tužbe odbacuju iako obveza postupanja radnika u roku nije izrijekom propisana zakonom.

Osim toga, prema odredbi čl. 133. st. 3. ZR-a, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može zahtijevati radnik kada potražuje naknadu štete i ako prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu prava. Ovu načelnu odredbu trebalo bi primjenjivati i kada radnik traži naknadu štete iako ne namjerava prekinuti rad, neovisno o tome što je u čl. 133. st. 5. ZR-a propisano da se odredbe toga članka ne primjenjuju na postupak zaštite dostojanstva radnika iz čl. 134. ZR-a.

Pri tome treba još istaknuti da propisivanje kratkog roka za podnošenje tužbe sudu ima svoju logiku i opravdanje, s jedne strane, u zaštiti interesa poslodavca kojemu nastaje obveza isplate naknade plaće za vrijeme dok radnik ne radi, i, s druge strane, u ostvarivanju prava radnika da u kratkom roku napusti radno okruženje koje je štetno za njegovo psihofizičko zdravlje.

Ništa od navedenoga nije potrebno osigurati kada radnik ima namjeru i dalje ostati u procesu rada. Nema potrebe štititi poslodavca jer njegova pozicija nije ugrožena, radnik izvršava svoje obveze za koje mu poslodavac isplaćuje plaću, dok će se o osnovanosti tužbenog zahtjeva radnika za zaštitu od uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja odlučiti u posebnom sudskom postupku.

Suprotnim tumačenjem nerazmjerno bi se radniku ograničavalo pravo na pristup sudu jer po općim propisima obveznog prava uz zahtjev za prestanak radnji uznemiravanja i za naknadu štete veže se samo zastara, a ne i obveza prethodnog podnošenja zahtjeva i prekluzija. Naime, kada bi se prihvatio izloženo pravno shvaćanje da radnik može tražiti zaštitu i bez podnošenja pritužbe, ako nije prekinuo rad, tada bi radnik u sudskom sporu imao pravo na tražiti prestanak uznemiravanja i naknadu štete odnosno imao bi sva prava iz ZSD-a u svezi sa ZOO-om kao općim propisom obveznog prava čiju supsidijarnu primjenu propisuje ZSD u čl. 11.

ZR-om nije izričito propisana niti mogućnost prekida rada ako poslodavac utvrdi da uznemiravanja nije bilo. Međutim, treba smatrati da i u tom slučaju radnik ima pravo prekinuti rad kao i onaj radnik u odnosu na kojega se nisu poduzele mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno u odnosu na kojega su poduzete mjere očito neprimjerene, s tim da bi se rok za traženje sudske zaštite u

⁵³ O tome vidi: Željko Potočnjak i Andrea Grgić, Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu, u Perspektive antidiskriminacijskog prava, Zbornik radova, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2014., str.36., i Mihajlo Dika, Radni materijal sa savjetovanja održanog u Zagrebu dana 19. svibnja 2014. u organizaciji Narodnih novina, str.19.

tom slučaju trebao računati od saznanja da je ocjena poslodavca da uznemiravanja nije bilo, odnosno od dostave takve obavijesti ili odluke poslodavca.

Osim toga, pod nepoduzimanjem mjera od strane poslodavca može se podrazumijevati i situacija kada poslodavac utvrdi da uznemiravanja nije bilo ili donese odluku kojom odbija kao neosnovanu pritužbu jer zbog takve ocjene odnosno odluke poslodavca nikakve konkretne mjere za zaštitu radnika zapravo nisu niti poduzete. Samo je pritužba ispitana. I u tom slučaju radnik bi bio dužan u roku 8 dana od saznanja za ocjenu odnosno od primitka odluke poslodavca podnijeti tužbu sudu ako se odluči prekinuti rad.

Vezano uz prethodno obraćanje poslodavcu treba ukazati i na odredbu čl. 186.a ZPP-a prema kojoj je osoba, koja namjerava podnijeti tužbu protiv RH, dužna se prije podnošenja tužbe obratiti sa zahtjevom za mirno rješenje spora državnom odvjetništvu koje je stvarno i mjesno nadležno za zastupanje na sudu pred kojim namjerava podnijeti tužbu protiv RH, osim u slučajevima u kojima je posebnim propisima određen rok za podnošenje tužbe.

Dakle, ako je na strani poslodavca u sporu za zaštitu od uznemiravanja i diskriminacije kao tuženik RH, radnik koji podnosi tužbu protiv RH dužan se prethodno obratiti nadležnom državnom odvjetništvu radi mirnog rješenja spora. U suprotnom mu tužba nije dopuštena.

Navedeno potvrđuje sljedeća odluka:

„Predmet spora je tužba koju je tužitelj 7. travnja 2008. podnio protiv tužene Republike Hrvatske radi rasne diskriminacije i radi naknade štete.

...

U konkretnom slučaju sudovi su pravilno primijenili odredbu iz čl. 186.a ZPP-a kada su ocijenili da se tužitelj prije podnošenja tužbe nije obratio nadležnom Državnom odvjetništvu Republike Hrvatske sa zahtjevom za mirno rješenje spora te da tužiteljeva tužba ne sadrži sve što treba sadržavati sukladno čl. 186. st. 1. ZPP-a te su tužbu odbacili.

Zahtjev za mirno rješenje predstavlja procesnu pretpostavku za podnošenje tužbe, koja je vezana uz osobu koja namjerava podnijeti tužbu te zahtjev mora biti podnesen prije tužbe, a ne nakon podnošenja tužbe kao što je u konkretnom slučaju (17. siječnja 2011., a tužba je podnesena 7. travnja 2008.).“

Vrhovni sud RH, Rev-1287/13 od 3. srpnja 2019.

Ponekad se događa da radnik podnese pritužbu poslodavcu, a da mu poslodavac zbog povreda obveza iz radnog odnosa dade – bilo redoviti skrivljeni, bilo izvanredni skrivljeni – otkaz ugovora o radu iz razloga koji nisu vezani uz prekid rada.

Tada prekid rada nije od utjecaja na dopuštenost otkaza ugovora o radu niti je otkaz zbog prethodnog prekida rada sam po sebi nedopušten. Naime, i za vrijeme prekida rada poslodavac može donijeti odluku o otkazu iz razloga vezanih uz prekid rada kao i iz razloga koji nisu vezani uz prekid rada.

Npr. u praksi se dogodilo da je poslodavac bio nezadovoljan učincima rada radnika, radnik je podnio pritužbu poslodavcu, a poslodavac je nakon nekoliko dana, ali prije prekida rada, donio odluku o otkazu zbog nekvalitetnog rada radnika. Otkaz je

ocijenjen dopuštenim jer je poslodavac dokazao opravdano nezadovoljstvo radom radnika, a na dopuštenost otkaza nije utjecala činjenica podnošenja pritužbe za uznemiravanje i naknadni prekid rada (Županijski sud u Splitu, Gž R-570/18 od 3. listopada 2019.).

II.3.11.1. Prekid rada bez prethodnog podnošenja pritužbe

Radnik ima pravo na prekid rada i bez prethodnog podnošenja pritužbe. Naime, 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 8 dana od dana prekida rada.

Dakle, kod prekida rada bez prethodnog podnošenja pritužbe sâm radnik dužan je obavijestiti poslodavca da je podnio tužbu i prekinuo rad. Rok za ovu obavijest je 8 dana od prekida rada. Treba smatrati da se obavijest smatra predanom poslodavcu kada radnik preko pošte preporučenom pošiljkom ili telegrafski ovu obavijest preda pošti.

Sintagmu „opravdano očekivati“ u pravnoj doktrini tumači se kao postojanje razumne vjerojatnosti da poslodavac neće moći ispuniti ili neće htjeti ispuniti svoju obvezu poduzimanja mjera. Razlozi za direktno obraćanje sudu trebali bi biti opravdani ili vrstom i intenzitetom samog uznemiravanja tako da se njegove posljedice bez prekida rada ne bi mogle spriječiti ili otkloniti, da, dakle, već zbog toga ne bi bilo opravdano očekivati da bi poslodavac naknadnom intervencijom mogao zaštititi dostojanstvo radnika, ili očitošću okolnosti koje bi opravdale zaključak da poslodavac neće htjeti ili moći zaštititi dostojanstvo radnika⁵⁴.

Vežano uz pitanje ima li radnik pravo na prekid rada bez dostavljanja pritužbe poslodavcu ako je pogrešno smatrao da nije opravdano očekivati da će mu poslodavac zaštititi dostojanstvo, u pravnoj doktrini može se pronaći shvaćanje da radnik ima pravo na neposredno obraćanje sudu, i bez prethodnog podnošenja pritužbe, i onda kada je imao opravdanih razloga smatrati da su pretpostavke za neposredno obraćanje sudu ispunjene, neovisno o tome jesu li zaista i bile ispunjene, odnosno da zbog toga što je radnik imao opravdani razlog smatrati da su te pretpostavke ispunjene tužbu ne bi trebalo odbaciti⁵⁵. Prema tim shvaćanjima dovoljna je ozbiljna vjerojatnost njihova postojanja, ne izvjesnost, s tim da je tu ozbiljnu vjerojatnost radnik dužan dokazati, a kada je ta ozbiljna vjerojatnost zaista i dokazana, ali pretpostavke za neposredno obraćanje sudu ipak nisu bile ispunjene, radnik ne bi smio snositi nikakve statusne radnopravne sankcije⁵⁶.

⁵⁴ Mihajlo Dika, Radni materijal sa savjetovanja održanog u Zagrebu dana 19. svibnja 2014. u organizaciji Narodnih novina, str. 20.

⁵⁵ Crnić, I., Dika, M., Marijan, R., Mrčela, M., Potočnjak, Ž., Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Međunarodna organizacija za migracije (IOM), Hrvatski pravni centar i Pravosudna akademija, Zagreb, 2009., str. 50.

⁵⁶ Mihajlo Dika, Radni materijal sa savjetovanja održanog u Zagrebu dana 19. svibnja 2014. u organizaciji Narodnih novina, str. 19.

Međutim, opravdano je postaviti pitanje osnovanosti tužbenog zahtjeva tužitelja u situaciji kada je bilo opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik nije podnio pritužbu (iz opravdanih razloga) pogrešno smatrajući da su ispunjene pretpostavke za neposredno obraćanje sudu.

U takvim bi situacijama poslodavci trebali u odgovoru na tužbu odnosno na pripremnom ročištu, a ako se ne održava pripremno ročište – onda na glavnoj raspravi, priznati tužbeni zahtjev, pa ako sud utvrdi da poslodavac kao tuženik nije dao povod za tužbu, radnik kao tužitelj bio bi dužan poslodavcu kao tuženiku nadoknaditi parnične troškove (čl. 157. ZPP-a).

No, ne postupi li poslodavac na prethodno opisani način, tada je vjerojatno radnik ipak dobro procijenio da nije bilo opravdano očekivati od poslodavca da će zaštititi dostojanstvo radnika.

Slične se dileme mogu pojaviti kada je radnik smatrao da su mjere koje je poslodavac poduzeo očito neprimjerene, a objektivno tomu nije bilo tako, odnosno mjere su bile primjerene.

No, u tom će slučaju sud odbiti tužbeni zahtjev tužitelja kojim traži zaštitu dostojanstva kao neosnovan. Ipak, radnik bi i u ovom slučaju imao pravo tražiti naknadu štete koja mu je nastala do trenutka sprječavanja daljnjeg uznemiravanja od strane poslodavca, odnosno osoba za koje je poslodavac odgovoran.

II.3.12. Pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako mu poslodavac uskraćuje isplatu naknade plaće, radnik u istom sporu može tražiti i isplatu te naknade u bruto iznosu.

No, ako je u međuvremenu radnik dobio otkaz ugovora o radu, tada ne postoji osnova za isplatu plaće pa bi poslodavac nakon prestanka ugovora o radu zbog otkaza bio u obvezi isplatiti naknadu plaće tek ako bi se utvrdilo da otkaz nije bio dopušten.

II.3.13. Povrat naknade plaće primljene za vrijeme protuzakonitog prekida rada

Kada je prekid rada protuzakonit, radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, dužan je isplatiti poslodavcu novčani ekvivalent za neizvršeni rad.

To potvrđuju sljedeće odluke:

1. „Predmet spora je zahtjev tužitelja za isplatu 429.746,60 kn stečenog bez osnove s obzirom na to da tuženica nije imala osnovu za prekid rada uz isplatu naknade plaće prema čl. 22.a st. 9. Zakona o radu (Narodne novine br. 54/95, 64/95, 170/01, 82/01, 114/03, 30/04, 142/03 - dalje: ZR).

...

Kao prvu u nizu povreda, koje da su dovele nižestupanjske sudove do pogrešnog zaključka da je tuženica imala pravo na naknadu plaće tijekom prekida rada, revident ističe bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toč. 11. ZPP jer da je zaključak pobijane odluke o neosnovanosti tužbenog zahtjeva u suprotnosti s izrekom pravomoćne presude Županijskog suda u Zagrebu broj Gžr-1531/13 od 14. siječnja 2014., a kojom su nižestupanjski sudovi u ovom predmetu bili vezani jer je istom odlučeno o prethodnom pitanju o kojem ovisi odluka u ovom sporu pa da je počinjena i bitna povredu odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 1. u vezi s čl. 12. ZPP.

Nižestupanjski sudovi su pravilno zaključili o vezanosti za pravomoćnu presudu kojom je odlučeno o zahtjevu tuženice za zaštitu od uznemiravanja, ali zaključak nižestupanjskih sudova da je pravomoćnom presudom Županijskog suda u Zagrebu broj Gžr-1531/13 od 14. siječnja 2014. utvrđeno da je tuženici povrijeđeno dostojanstvo i da je bila izložena mobbingu stoga je imala pravo prekinuti rad sukladno čl. 22.a ZR proturječan je izreci pravomoćne presude Gžr-1531/13 od 14. siječnja 2014. kojom je odbijen tužbeni zahtjev da se naloži tuženici da tužiteljici, (koja je tuženica u ovom predmetu), osigura zaštitu od daljnjeg uznemiravanja, a zbog koje zaštite sukladno čl. 22. a ZR je tuženica prekinula rad, a tužitelj joj je isplaćivao naknade plaće koji povrat potražuje u ovom predmetu (jer da tuženica nije imala pravnu osnovu prekinuti rad prema čl. 22.a ZR).

Slijedom navedenog nižestupanjski sudovi su počinili bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toč. 11. ZPP stoga je valjalo na temelju čl. 394. st. 1. ZPP ukinuti nižestupanjske presude i predmet vratiti prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje.“

Vrhovni sud RH, Revr-719/17 od 12. ožujka 2019.

2. „Predmet spora je zahtjev tužiteljice za povrat iznosa naknade plaće, božićnice, jubilarne nagrade i naknade za prijevoz, isplaćenih tuženici u razdoblju od 26. svibnja 2010. do 15. svibnja 2013. a za vrijeme svojevoljnog prekida rada zbog navodnog uznemiravanja.

Prvostupanjski je sud prihvatio tužbeni zahtjev smatrajući da je tuženica prekidajući rad za vrijeme trajanja postupka po njenoj tužbi za zaštitu od uznemiravanja a koji postupak je okončan odbijanjem njenog zahtjeva, ista preuzela rizik takve svoje odluke i uslijed čega se neosnovano obogatila, sve pozivom na odredbu čl.130. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 149/09, 82/12 i 73/13; - dalje: ZR) i odredbe čl.1111. i 1115. Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“ br. 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15; dalje ZOO).

Iz utvrđenja prvostupanjskog suda proizlazi:

- da je između tužiteljice i tuženice bio sklopljen Ugovor o radu od 5. rujna 2002. za radno mjesto učiteljice njemačkog jezika

- da je tuženica prekinula rad 26. svibnja 2010. navodeći da je na poslu izložena uznemiravanju i diskriminaciji, pa je zatražila sudsku zaštitu

- da je presudom Općinskog suda u Čakovcu poslovni broj 16 P-576/10-25 od 17. studenog 2011., ovršnom 11. svibnja 2013., potvrđenom presudom Županijskog suda u Varaždinu poslovni broj 37 Gž-4368/12-3 od 18. ožujka 2013., odbijen tužbeni zahtjev tužiteljice kojim je ista tražila da sud utvrdi kako je ravnateljica diskriminira i uznemirava od siječnja 2007. uz zaštitu od daljnje diskriminacije i naknadu neimovinske štete

- da je tuženici izvanredno otkazan ugovor o radu odlukom tužiteljice od 14. svibnja 2013. zbog neopravdanog izostajanja s posla od dana 26. svibnja 2010. pa nadalje
- da je tuženici za vrijeme dok nije radila, prema priloženim platnim listama, sveukupno isplaćen bruto iznos od 333.779,80 kn.

Na temelju tako utvrđenog činjeničnog stanja, pravilno je sud prvog stupnja zaključio o osnovanosti postavljenog tužbenog zahtjeva. Ovo zato što isti sud smatra da je radnik - tuženica obvezna vratiti poslodavcu - tužiteljici isplaćenu joj naknadu plaće za vrijeme prekida rada u vezi pokrenutog postupka za zaštitu dostojanstva, jer je naknadno u parničnom postupku pravomoćno odbijen njen tužbeni zahtjev za zaštitu dostojanstva radnika.

Stoga taj sud zaključuje da je za isplatu naknade plaće, božićnice i troškova prijevoza za lipanj 2010. godine kao i jubilarne nagrade, valjana zakonska osnova iz odredbe čl.130. ZR, otpala pa da tuženica ima vratiti ono što je stekla bez osnove.

Pravilan je zaključak tog suda jer iz odredbe čl.130. ZR stavak 5. proizlazi da, 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, a stavak 6. da za vrijeme prekida rada iz stavka 4. i 5. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

U konkretnom slučaju tuženica je smatrajući da joj poslodavac ne štiti dostojanstvo prekinula rad i podnijela tužbu sudu sve u smislu odredbe čl.130. stavak 5. ZR, čime je stekla pravo na naknadu plaće koju bi ostvarila da je radila. Pogrešno tuženica drži da je tužiteljica postupala „svojevoljno“ kada je isplaćivala plaću tuženici jer nije bilo rješenja o određivanju privremene mjere. Naime, tužiteljica je postupala prema zakonskoj obvezi koji osnov obveze je međutim, nakon što je tuženica pravomoćno odbijena sa zahtjevom za zaštitu od uznemiravanja, otpao.

Nakon što je navedeni osnov otpao, tuženica je po mnijenju ovog drugostupanjskog suda, došla u situaciju da mora vratiti ono što je neosnovano stekla, ono čime se neosnovano obogatila, pa je pravilno sud zaključio da je tuženica dužna vratiti poslodavcu isplaćene novčane iznose za rad koji nije izvršila, i to upravo u visini bruto ugovorene i isplaćene plaće. Ovo i stoga kako to pravilno navodi sud prvog stupnja, jer stranke podjednako snose rizik uspjeha i neuspjeha u sporu, u suprotnom svaki radnik mogao bi prekinuti rad podnošenjem tužbe za povredu dostojanstva, a ne bi imao rizik da će morati vratiti primljene iznose.

U odnosu na žalbeni navod da je tuženica osporavala sve pa i visinu potraživanja i tijekom kamata, za navesti je da je sud prvog stupnja pregledao isplatne liste za sporno razdoblje i saslušao ravnateljicu tužiteljice, te je na taj način pravilno utvrdio visinu tražbine a tuženica nije imala drugih dokaznih prijedloga na tu okolnost.

Glede tražbine tužiteljice s naslova zatezne kamate, sud se prvog stupnja pozvao na odredbu čl.29. ZOO te je ocijenio da tužiteljici pripada kamata od dana plaćanja svakog pojedinog iznosa do isplate. Iako se sud prvog stupnja nije posebno osvrnuo na pitanje savjesnosti, iz obrazloženja pobijane odluke može se razaznati da je isti smatrao tuženicu nesavjesnom kada joj je priznao kamatu od dana stjecanja, a ne od dana podnošenja zahtjeva - tužbe što kao pravilno prihvaća i ovaj sud jer je tuženica ta koja je svojevoljno prekinula rad te je morala biti svjesna svih eventualnih posljedica (*ignorantia iuris nocet*) svoje odluke.

Parnične stranke su bile u ugovornom odnosu temeljem ugovora o radu; dakle, radi se o obveznopravnom odnosu koji uživa zaštitu prije svega odredbama ZR a supsidijarno i odredbama ZOO. Time se taj odnos temelji među ostalim, i na načelu

savjesnosti i poštenja. U duhu tog načela, tužiteljica je „dobrovoljno“ odnosno bez prinude u formi rješenja o privremenoj mjeri, isplaćivala tuženici iznose naknade plaće i dr. sukladno obvezi iz čl.130. stavak 6. ZR.

Nadalje, obveznopravni odnos temelji se i na načelu jednakosti uzajamnih davanja što u radnopravnom odnosu podrazumijeva da radnik za izvršeni rad ima pravo na plaću ekvivalentnu tom radu. Iznimno, radnik ima pravo na naknadu plaće i za ono razdoblje u kojemu ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ali samo dok traje ugovor o radu. Prema odredbi čl.87. stavak 3. ZR, radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Imajući u vidu konkretne okolnosti slučaja, ima se primijeniti odredba čl.130. stavak 5. ZR a ne stavak 4. istog članka. U presudi Vrhovnog suda Republike Hrvatske poslovni broj: Rev r 1189/11-2 od 11. travnja 2012. zaključeno je da „...radnik za slučaj takvog prekida ima pravo na naknadu plaće, no ako se naknadno pravomoćnom presudom utvrdi da nije bilo povrede dostojanstva radnika, odnosno da je prekid rada bio neopravdan, radnik je u obvezi izvršiti ugovoreni rad jer s obzirom na to da nije moguće radni odnos ispunjavati unazad, radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, je dužan isplatiti poslodavcu novčani ekvivalent za neizvršeni rad i to upravo u visini bruto ugovorene plaće konkretnog radnika. Polazeći od utvrđenja da je tuženik prekinuo rad, a pravomoćno je odbijen njegov tužbeni zahtjev za zaštitu dostojanstva, proizlazi da je prekid rada bio neopravdan, pa je tuženik dužan ispuniti svoju ugovornu obvezu na način koji je jedino još moguć, dakle isplatom novčanog ekvivalenta nenovčane obveze iz ugovora o radu.“

Kako tuženica nije mogla izvršiti rad unazad to je ista obvezna vratiti novčani ekvivalent svog rada a to je utuženi iznos. Dodatno prednjem, bez obzira na to što je poslodavac iznose doprinosa, poreza i prireza isplaćivao adresatima kako je to obvezan imperativnim propisima, novčane iznose s navedene osnove dužna je vratiti tuženica jer se ista i u tom dijelu neosnovano obogatila (primjerice imat će veću mirovinu temeljem plaćenih iznosa, imala je zdravstveno osiguranje, jedino je ona legitimirana tražiti povrat poreza).“

Županijski sud u Splitu, Gž R-64/16 od 3. studenog 2017.

3. „U rješenju spora treba imati u vidu da se radni odnos između poslodavca i radnika zasniva i temelji na ugovoru o radu (čl. 8. ZR), pa je dakle osnova svih prava i obveza iz radnog odnosa ugovor, koji mora osigurati radniku minimum prava propisanih prisilnim odredbama Zakona o radu.

Temeljna je obveza radnika iz ugovora o radu izvršavati ugovoreni rad, a obveza je poslodavca isplatiti mu za taj rad ugovorenu plaću koja obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa i isplaćuje u novcu nakon obavljenoga rada (čl. 90. st. 1. i 2. ZR).

Iznimno radnik ima pravo na naknadu plaće dok traje ugovor o radu i za ono razdoblje u kojemu ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom. Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca, s time što vrijedi osnovno pravilo da radnik ima pravo na naknadu

plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran (čl. 93. ZR).

Jedan od naprijed opisanih slučajeva je onaj iz čl. 22.a ZR kojim je uređeno pravo radnika na isplatu naknade plaće na teret poslodavca za vrijeme prekida rada dok traje sudski postupak radi zaštite dostojanstva radnika i njegove zaštite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Poslodavac je naime dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju i dužan je poduzeti propisane mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Ako poslodavac nije poduzeo propisane mjere 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.

Dakle, ZR propisuje sudsku zaštitu radnika u slučaju kada poslodavac nije poduzeo mjere kako bi spriječio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili su poduzete mjere očito neprimjerene, pa nastavak rada u takvom radnom okruženju za radnika nije prihvatljiv. U tom slučaju, radnik uslijed prekinutog rada na način propisan Zakonom, ostvaruje pravo na naknadu plaće do okončanja sudskog spora. Radi se dakle o situaciji kada je poslodavac teško povrijedio svoju obvezu iz ugovora o radu kršeći zakonsku obvezu zaštite dostojanstva radnika.

Treba, međutim, imati u vidu da prekidom rada radnik preuzima na sebe rizik da se u sudskom postupku utvrdi da poslodavac nije povrijedio obvezu te da je prekid bio neopravdan. Naime kao što poslodavac, kada otkazuje ugovor o radu zbog radnikove povrede radnih obveza, preuzima rizik da će morati ispuniti ugovor i isplatiti naknadu plaće, ako se u sudskom postupku dokaže da je odluka o otkazu nedopuštena, takav rizik postoji i kod radnika koji odluči koristiti se svojim pravom na prekid rada tvrdeći da je diskriminiran ili da je uznemiravan na radnom mjestu.

Radnik doduše za slučaj takvog prekida ima pravo na naknadu plaće, no ako se naknadno pravomoćnom presudom utvrdi da nije bilo povrede dostojanstva radnika, odnosno da je prekid rada bio neopravdan, radnik je u obvezi izvršiti ugovoreni rad.

S obzirom na to da nije moguće radni odnos ispunjavati unazad, radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, je dužan isplatiti poslodavcu novčani ekvivalent za neizvršeni rad i to upravo u visini bruto ugovorene plaće konkretnog radnika.

Polazeći od utvrđenja da je tuženik prekinuo rad, a pravomoćno je odbijen njegov tužbeni zahtjev za zaštitu dostojanstva, proizlazi da je prekid rada bio neopravdan, pa je tuženik dužan ispuniti svoju ugovornu obvezu na način koji je jedino još moguć, dakle isplatom novčanog ekvivalenta nenovčane obveze iz ugovora o radu.

U ovom slučaju nije sporno da novčani ekvivalent tuženikovog (neizvršenog) rada za vrijeme dok je trajao prekid rada, 112.397,31 kunu, prihvaćanjem tužbenog zahtjeva pravilno je primijenjeno materijalno pravo.“

Vrhovni sud RH, Revr-1189/11 od 11. travnja 2012.

Dakle, ako je radnik neopravdano prekinuo rad, dužan je poslodavcu isplatiti iznose koje je po osnovi rada primio. To proizlazi i iz odredbe čl. 134. st. 7. Zakona o radu kojom je propisano da ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije

povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće koju je radniku isplaćivao. U ZR-u je upotrijebljena nespretna formulacija jer sud ne utvrđuje da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika već ili utvrđuje da jest, ili odbija kao neosnovan tužbeni zahtjev. No, ovu odredbu treba tumačiti da zapravo podrazumijeva situaciju kada sud odbije kao neosnovan tužbeni zahtjev radnika kojim je tražio da se utvrdi da je uznemiravan odnosno spolno uznemiravan.

Kad se vraća ono što je stečeno bez osnove, moraju se vratiti plodovi i platiti zatezne kamate, i to ako je stjecatelj nepošten od dana stjecanja, a inače od dana podnošenja zahtjeva.

U prethodno izloženoj odluci Županijskog suda u Splitu Gž R-64/16 zauzeto je pravno shvaćanje da poslodavcu zatezne kamate pripadaju od dana isplate jer radnica nije bila savjesna.

No, kada se može zaključiti da je radnik bio savjestan, zatezne kamate trebale bi teći od dana podnošenja zahtjeva nakon pravomoćnog okončanja spora vezanog uz prekid rada.

U odlukama koje su izložene potvrđen je stav da poslodavac od radnika može tražiti vraćanje bruto iznosa plaće po pravilima o vraćanju stečenog bez osnove jer da radnik prekidom rada na sebe preuzima rizik da se u sudskom postupku utvrdi da prekid rada nije bio opravdan odnosno da poslodavac nije kršio svoje obveze prema radniku.

No, ovdje se opravdano može postaviti pitanje treba li radnik zaista vraćati bruto iznos naknade plaće ili samo neto iznos, a s obzirom na to da osnova plaćanja doprinosa, poreza i prireza nije otpala. Osnova je postojanje radnog odnosa, a postojanje radnog odnosa utvrđenjem da uznemiravanja nije bilo nije otpalo.

Poslodavac je imao pravo radniku dati izvanredni otkaz zbog toga što je prekid rada nezakonit, a poslodavac je to propustio učiniti i time rizik za (nezakonitu) situaciju u potpunosti prebacio na radnika. Naime, da je poslodavac radniku dao izvanredni otkaz zbog neopravdanog izostanka s posla ne bi niti postojala osnova za plaćanje bruto dijela plaće, a pravnim shvaćanjem o obvezi isplate cjelokupne plaće nakon što je utvrđeno da prekid rada nije bio zakonit cjelokupan rizik i teret ove situacije prebacuje se na radnika. Poslodavac koji nije dao izvanredni otkaz, a prema zakonu je imao pravo donijeti takvu odluku, ne snosi nikakav rizik.

Osim toga, inače u svim drugim situacijama kada radnik neopravdano izostane s posla, poslodavac je uvijek do trenutka otkaza dužan platiti bruto dio plaće, a neto (koji nije zarađen jer se rad nije obavljao) ne. Shvaćanje da se nakon nezakonitog prekida rada temeljem čl. 134. st. 7. ZR-a mora vratiti cjelokupni (i bruto i neto) iznos plaće, radnika koji je prekinuo rad (pogrešno) misleći da ima pravo na to stavlja se u nepovoljniji pravni položaj od onoga u kojemu je npr. radnik koji je dobio izvanredni otkaz jer je iz neopravdanog razloga napustio gradilište na kojem je radio i ostavio ga bez nadzora izlažući poslodavca riziku krađe strojeva. Taj radnik, koji je napustio gradilište do odjave kod Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, ima pravo na bruto dio plaće, a radnik koji je prekinuo rad temeljem čl. 134. ZR-a to pravo nema.

II.3.14. Tužbeni zahtjevi kojima se traži zaštita od diskriminacije i uznemiravanje

S obzirom na to da ZR propisuje da se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Pod zaštitom dostojanstva radnika u smislu čl. 134. ZR-a treba podrazumijevati onu zaštitu koja se pruža kada se radnika uznemirava i/ili spolno uznemirava. Naime, ZR u čl. 134. izričito propisuje zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, a ne zaštitu dostojanstva općenito.

No, s druge strane ZR (kada propisuje da ako poslodavac u roku ne poduzme sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom) ne propisuje kakva je to zaštita na koju radnik ima pravo.

S obzirom na prava koja radniku daje čl. 134. ZR-a, radnik bi od suda svakako mogao tražiti da utvrdi da ima pravo prekinuti rad, da se poslodavcu naloži poduzimanje (uvođenje) određenih mjera radi otklanjanja uzroka uznemiravanja, odnosno mjera kojima bi se ono spriječilo u budućnosti, a mogao bi tražiti i zabranu određenih ponašanja poslodavca, trpljenje ili propuštanje⁵⁷.

Nadalje, prema čl. st. 3. ZSD-a, na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZSD-a koje se odnose na diskriminaciju.

To znači da radnik tužbeni zahtjev može postavljati i sukladno ZSD-u. Konkretno, može 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.

Iako načelno nije dopušteno izrekom presude utvrđivati činjenice⁵⁸, treba dopustiti da radnik tužbenim zahtjevom traži i da se utvrdi da je određenim postupanjem ili

⁵⁷ Mihajlo Dika, Radni materijal sa savjetovanja održanog u Zagrebu dana 19. svibnja 2014. u organizaciji Narodnih novina, str.21.

⁵⁸ Jer je prema odredbi čl. 187. ZPP-a deklaratornom tužbom dopušteno tražiti utvrđenje postojanja odnosno nepostojanja kakva prava ili pravnog odnosa ili istinitost odnosno neistinitost kakve isprave, a ne i činjenice/a.

propuštanjem poduzimanja radnji koje bi se opisalo u izreci presude radnik uznemiravan odnosno diskriminiran⁵⁹.

„Osporavajući zakonitost pobijane presude tuženik u žalbi u bitnom ističe da je izreka (točka 1.) presude protivna čl. 187. ZPP-a jer sadrži utvrđenje činjenica;...

...

Neosnovano tuženik žalbenim navodima upire na postojanje bitne povrede iz odredbe čl. 354. st. 1. u svezi čl. 187. ZPP-a, budući da je sadržaj sudske zaštite u diskriminatornim parnicama propisan odredbama specijalnog zakona - Zakona o suzbijanju diskriminacije ("Narodne novine" 85/09, 112/12), te navedeni dio postavljenog tužbenog zahtjeva nije u suprotnosti s odredbama čl. 17. st. 1. t. 1. ZSD-a, kojom je propisano da u pokrenutoj parnici u skladu sa tom odredbom tužitelj može tražiti utvrđenje 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).“

Županijski sud u Rijeci, Gž R-364/19 od 15. siječnja 2020.

U praksi se prihvaćaju tužbeni zahtjevi različitih sadržaja. Tako, u sljedećoj je odluci izrijekom utvrđeno da je otkaz nedopušten jer je posljedica diskriminacije:

„Presudom suda prvog stupnja presuđeno je:

»I. Usvaja se kao osnovan dio tužbenog zahtjeva tužitelja koji glasi:

"Utvrđuje se da je odluka tuženika o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužitelju T. D. nezakonita i nedopuštena, te da radni odnos tužiteljima nije prestao", te se odbija kao neosnovan dio tužbenog zahtjeva koji glasi:

„jer su posljedica težeg oblika diskriminacije.“

...

Presudom suda drugog stupnja presuđeno je:

„I. Djelomično se uvažava žalba tuženika, a djelomično odbija kao neosnovana pa se presuda Općinskog suda u Virovitici br. P-421/2013-10 od 27. rujna 2013.

- potvrđuje u dijelu u toč. I., II., IV. i V. izreke...

...

Revizija nije osnovana.“

Vrhovni sud RH, Revr-720/14 od 16. veljače 2016.

No, s druge strane, u sudskoj praksi zauzeto je pravno shvaćanje da radnik ne može tražiti od suda da naloži poslodavcu da provede postupak radi zaštite dostojanstva radnika:

⁵⁹ Inače, provedbu ovakvih presuda trebalo bi vršiti prema odredbama čl. 263. (ovrha radi ostvarivanja obveze na trpljenje i nečinjenje) i čl. 264. (ovrha radi uspostavljanja prijašnjeg stanja) Ovršnog zakona, Narodne novine br. 112/12.

„U sudskom postupku radnik ima pravo tražiti i naknadu štete ako je uznemiravanjem, odnosno narušavanjem dostojanstva na radu pretrpio štetu pri čemu zakonodavac niti jednom odredbom nije predvidio ovlaštenje suda nalagati poslodavcu provođenje ovog postupka. Naime, postupak zaštite dostojanstva može biti uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća te pravilnikom o radu (čl.134. stavak 1. ZR). Kao što je već rečeno poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je donijeti pravilnik o radu kojim će, između ostalog, urediti postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te zaštitu od diskriminacije. Donošenje pravilnika o radu je vrlo važno pitanje jer poslodavac pravilnikom može detaljno propisati sam tijek postupka zaštite dostojanstva, ali može i konkretno navesti i opisati ponašanja koja predstavljaju uznemiravanje ili spolno uznemiravanje te propisati sankcije za počinitelja (npr. opomena pred otkaz, otkaz). Takva neželjena ponašanja predstavljaju povredu obveza iz radnog odnosa, odnosno mogu biti opravdani razlog za otkaz ugovora o radu ali i razlog za traženjem sudske zaštite zbog povrede dostojanstva radnika.

Stoga je pravilna odluka suda u ovom dijelu kojim je tužitelju pružena tražena zaštita zbog propusta tuženika...

Međutim, pravilnom primjenom materijalnog prava pobijanu presudu je valjalo ukinuti u dijelu u kojem je meritorno odlučeno o zahtjevu tužitelja za nalogom poslodavcu provođenja postupka radi zaštite dostojanstva radnika, primjenom odredbe čl.365. stavak 2. ZPP-a, u svezi s člankom 16. ZPP-a zbog počinjene bitne povrede odredbe čl.354. stavak 2. točka 2. istog Zakona te odbaciti tužbu (čl.369. stavak 2. ZPP) jer zakonodavac niti jednom odredbom nije predvidio ovakvu mogućnost, a kako se radi o odluci koja je povoljnije za tužitelja s obzirom na to da je upravo ista predmetom njegove žalbe, to je odlučeno kao u izreci ovog rješenja.“

Županijski sud u Splitu, Gž R-652/19 od 16. siječnja 2020.

Koliko je ponekad važno pravilno postaviti tužbeni zahtjev govori sljedeća odluka donesena u predmetu u kojem je podnesena udružna tužba. U tom predmetu tužba je odbačena zbog toga što nije postavljena sukladno ZSD-u, niti nakon vraćanja tužbe radi ispravka i dopune sukladno čl. 109. ZPP-a:

„Međutim, u pogledu pitanja određenosti tužbenog zahtjeva kao posljednjeg nedostatka zbog čega je tužitelju vraćena tužba na ispravljanje valja reći da je tužitelj u prvom dijelu svog podneska nazvanog tužba za utvrđenje, a kojeg je kasnije u tekstu nazvao i „izrijeka“ pokušao navesti kojim radnjama odnosno postupanjima tuženika tužitelj daje značaj diskriminacije.

To je po svemu sudeći u suštini kontinuirano izoliranje tužitelja iz postupaka za donošenje općih akata na kojima se temelji statusni i gospodarski položaj tužitelja.

Međutim, to nije navedeno u okviru sadržaja samog tužbenog zahtjeva.

Zatim, riječ je o tužiteljevim činjeničnim zaključcima, a ne i o konkretnim i određenim postupcima i radnjama tuženika.

Prema čl. 24. st. 2. ZSD-a u udružnoj tužbi za zaštitu od diskriminacije mogu se istaknuti sljedeći zahtjevi:

- da se utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine

- da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može kršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na članove skupine, time da se može tražiti i da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

Iz navedenog slijedi da je prema ZSD-u u hrvatskom antidiskriminacijskom pravu predviđen i deklaratoran i kondemnatoran vid pravne zaštite parničnim putem udruga, tijela, ustanova ili drugih organizacija osnovanih u skladu sa zakonom te da je tužitelj u svojoj tužbi konačno istakao kondemnatoran tužbeni zahtjev.

Prema tome, zbog svega ranije rečenog takav kondemnatorni zahtjev je i nadalje ostao neodređen, jer u zahtjevu za zabranu diskriminacije nisu opisane i određeno navedene pojedine radnje (postupanja) tuženika kojima se krši ili može kršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na članove skupine čija prava štiti tužitelj.“

Vrhovni sud RH, GŽ-35/09 od 22. prosinca 2009.

Tužbeni zahtjev znatno ovisi i o tome je li radnik tijekom spora i dalje u radnom odnosu. Kada je njegov radni odnos do zaključenja glavne rasprave prestao, a tužbenim zahtjevom ne traži ili ne može tražiti vraćanje na posao, zahtjev za poduzimanje mjera kojima bi se uklonio uzrok uznemiravanja vjerojatno će biti ocijenjen neosnovanim:

1. „U konkretnom slučaju je tuženik, upravo zbog nezadovoljstva tužitelja radnim mjestom portira na ulazno-izlaznoj rampi, ponudio tužitelju radno mjesto garderobijera, koje nije bilo izloženo mikroklimatskim uvjetima na koje se tužitelj tužio, dakle, tuženiku nedvojbeno nije bio cilj da tužitelja eliminira iz njegove radne sredine, već upravo suprotno – nastojao je osigurati tužitelju radno mjesto koje bi odgovaralo njegovom zdravstvenom stanju.

Ovdje valja dodati da tužitelj u znatnom dijelu svoje žalbe citira zakonske odredbe Zakona o zaštiti na radu („Narodne novine“ br. 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18), koji je stupio na snagu 19. lipnja 2014., to jest nakon što je tužitelju prestao radni odnos kod tuženika pa odredbe tog Zakona ne mogu biti mjerodavne u ovoj pravnoj stvari.“

Županijski sud u Zagrebu, GŽ R-914/18 od 12. veljače 2019.

2. „Tužitelj tužbenim zahtjevom zahtijeva da se utvrdi da mu je nezakonitim postupanjem tuženika od 2010., nakon preseljenja na novu lokaciju, i to oduzimanjem poslova i davanjem istih drugim radnicima, nedavanjem mu poslova i radnih zadataka, ne odnošenjem prema njemu s dostojanstvom i poštovanjem, sve protivno čl. 5 Zakona o radu („Narodne novine“ broj 149/09, 61/11, 82/12, 73/13, dalje: ZR), toč. 6.4. Etičkog kodeksa tuženika, čl. 99 Kolektivnog ugovora tuženika, te čl. 35. i 54. Ustava RH, povrijeđeno dostojanstvo, čast i ugled, odnosno pravo osobnosti, za vrijeme rada kod tuženika i to uznemiravanjem od nadređenih, te zahtijeva od tuženika zaštitu dostojanstva za vrijeme obavljanja posla na način da mu osigura uvjete rada na kojima će moći obavljati radne zadatke svog radnog mjesta, kao i da mu naknadi neimovinsku štetu za pretrpljene duševne bolove zbog povrede prava na dostojanstvo, rad, ugleda, časti, u iznosu od 90.00,00 kn, s pripadajućom zakonskom zateznom kamatom.

...

Kako iz izvedenih dokaza slijedi da tužitelj nije diskriminiran ili uznemiravan na svom radnom mjestu niti po jednoj osnovi, niti je vrijeđan ili omalovažavan, niti mu je povrijeđeno dostojanstvo, čast i ugled, to je tužitelja trebalo odbili s tužbenim zahtjevom kao u toč. I i II izreke.

Osim toga, nije sporno da tužitelj od 23. 12. 2014. nije u radnom odnosu kod tuženika, te tuženik ne može udovoljiti obvezi kako je to naloženo u toč. II izreke.“

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-724/15 od 2. svibnja 2017.

II.3.14.1. Tužbeni zahtjevi kod diskriminacije koja je rezultirala nesklapanjem ugovora o radu

Diskriminacija se pojavljuje unutar već zasnovanog radnog odnosa, ali i prilikom (ne)zasnivanja radnog odnosa.

I u odnosu na diskriminaciju, prilikom zasnivanja radnog odnosa primjenjuju se odredbe općeg propisa obveznog prava, ZOO-a.

No, sporno je što konkretno osoba koja je diskriminirana prilikom zasnivanja radnog odnosa može tražiti u sudskom sporu kojim traži zaštitu temeljem ZOO-a.

Posebno je sporno pitanje može li tražiti da sud naloži diskriminatoru da s njom sklopi ugovor o radu koji će, ako ne sklopi, zamijeniti sudska presuda.

Sudska praksa na ovo pitanje daje negativan odgovor:

1. „Prema mišljenju ovoga drugostupanjskog usvajanje zahtjeva u dijelu u kojem se traži uklanjanje diskriminacije i njezinih posljedica, nalaganje tuženiku sklapanja novog uzastopnog ugovora o radu s tužiteljem, odnosno vraćanje tužitelja na radno mjesto (strojovođa) na kojem je radio na temelju ugovora od 30. lipnja 2016., bilo bi protivno osnovnom načelu slobode ugovaranja iz odredbe čl.2. Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“ br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15 i 29/18., dalje: ZOO), u svezi s odredbom čl.8. stavak 4. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14. i 127/17., dalje ZR). Naime, jedno od značajnih obilježja ugovora o radu je i dobrovoljnost koja se izražava kroz slobodu ugovaranja i sklapanja ugovora o radu, (tako i Ustavni sud Republike Hrvatske, poslovni broj: U-I-3763/2004 od 18. listopada 2006).

U predmetnom ugovoru o radu na određeno vrijeme od 30. lipnja 2016. unaprijed je utvrđen rok njegovog prestanka i to 31. prosinca 2016., što je u suglasju s odredbom čl.12. stavak 1. ZR.

Dakle, u konkretnom slučaju, predmetni ugovor o radu na određeno vrijeme prestao je na temelju samog zakona istekom vremena za koje je sklopljen tj. 31. prosinca 2016. radi čega nije niti postojala obveza tuženika kao poslodavca da uputi tužitelju kao radniku dopis od 27. prosinca 2016. kojim ga izvještava da ističe ugovor o radu na određeno vrijeme i da time prestaje radni odnos.

Stoga, prema mišljenju ovoga drugostupanjskog suda, osnovano žalitelj tvrdi da se takva obavijest poslodavca ne može utvrđivati ništetnom.

Prvostupanjski je sud je pogrešno u točki I. izreke utvrdio kako je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje donošenjem obavijesti o prestanku ugovora o radu od 27. prosinca 2016., te ne sklapanjem uzastopnog ugovora o radu. Pisana obavijest tuženika od 27. prosinca 2016. kojim se izvješćuje tužitelj o prestanku ugovora o radu odnosno prestanku radnog odnosa s 31. prosincem 2016. nema konstitutivno značenje, već je po svojoj pravnoj prirodi tek deklaratorna obavijest o pravnom stanju nastalom na temelju samog zakona. Ova obavijest nema značenje radnopravnog akta i nije način prestanka ugovora o radu.

Stoga se ne može osnovano zahtijevati, kao što traži tužitelj, a prihvaća presudom prvostupanjski sud, utvrđenje da je ovom obavijesti tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje. Konačno, tužitelj ne može osnovano zahtijevati da mu je povrijeđeno pravo na jednako postupanje nesklapanjem uzastopnog ugovora o radu, jer bi usvajanje ovog dijela tužbenog zahtjeva bilo u suprotnosti s već navedenim zakonskim propisima koji se odnose na slobodu ugovaranja te u suprotnosti s načelom slobode ugovaranja proklamiranim i od Ustavnog suda RH.

Kako između stranaka ne egzistira niti jedan ugovor o radu, jer je ugovor od 30. lipnja 2016. godine prestao istekom vremena na koje je sklopljen, a novi ugovor između stranaka nije sklopljen, neosnovan je i zahtjev tužitelja kojim traži utvrđenje da tužitelju radni odnos kod tuženik nije prestao, te zahtjev kojim traži da se naloži tuženiku da ga vrati na rad.“

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-627/19 od 7. svibnja 2019.

2. „Kao glavno pitanje koje se postavlja u ovom postupku jest, je li tuženik u svezi odluke da ne produži tužitelju ugovor o radu na određeno vrijeme postupao diskriminatorno, odnosno je li povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje. Naime, u bitnome, tužitelj smatra kako tuženik nije zaključio s njime uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme zbog njegovog članstva u sindikatu, odnosno da je u konkretnom slučaju diskriminiran upravo po osnovu članstva u sindikatu. Stoga traži sudsku zaštitu putem tužbenog zahtjeva sadržaja kao u točkama I. i II. izreke prvostupanjske presude.

...

U svezi žalbe tuženika i presude prvostupanjskog suda u dijelu pod točkom I. izreke za reći je sljedeće. Prvostupanjski je sud kao što je već navedeno, u točki I. izreke utvrdio kako je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje donošenjem obavijesti o prestanku ugovora o radu od 27. prosinca 2016., te ne sklapanjem uzastopnog ugovora o radu. Pisana obavijest tuženika od 27. prosinca 2016. kojim se izvješćuje tužitelj o prestanku ugovora o radu odnosno prestanku radnog odnosa s 31. prosincem 2016. nema konstitutivno značenje, već je po svojoj pravnoj prirodi tek deklaratorna obavijest o pravnom stanju nastalom na temelju samog zakona. Ova obavijest, koju tuženik usput kazano nije ni morao sastaviti i dostaviti tužitelju, nema značenje radnopravnog akta, već samo značenje utvrđenja činjenica i nije način prestanka ugovora o radu. Stoga se i ne može osnovano zahtijevati, kao što traži tužitelj, a prihvaća presudom prvostupanjski sud, kako je ovom obavijesti tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje. Konačno, tužitelj ne može osnovano zahtijevati da mu je povrijeđeno pravo na jednako postupanje nesklapanjem uzastopnog ugovora o radu, jer bi usvajanje ovog dijela tužbenog zahtjeva bilo u suprotnosti s već navedenim zakonskim propisima koji se

odnose na slobodu ugovaranja te u suprotnosti sa, i od Ustavnog suda RH, proklamiranim načelom slobode ugovaranja.“

Županijski sud u Splitu, Gž R-392/18 od 6. prosinca 2018.

O sadržaju tužbenog zahtjeva kod diskriminacije prilikom zapošljavanja izjašnjavao se i Sud EU u sljedećim predmetima:

1. Camacho, C–407/14, presuda od 17. prosinca 2015.⁶⁰

Činjenice tog predmeta su sljedeće.

Dana 1. srpnja 2012. Securitas Seguridad España primio je u radni odnos M. A. Arjono Camacho u svojstvu djelatnice u zaštitarskoj službi u punom radnom vremenu u kaznionici za maloljetnike u Cordobi (Španjolska). Dana 24. travnja 2014. M. A. Arjono Camacho otkazan je ugovor o radu.

S obzirom na to da se protivila otkazu, M. A. Arjono Camacho 6. svibnja 2014. sa svojim poslodavcem Centru za mirenje i arbitražu u Cordobi podnijela je zahtjev za mirenje. Postupak mirenja bio je bezuspješan.

Dana 6. svibnja 2014. M. A. Arjono Camacho podnijela je Juzgadu de lo Social n° 1 de Córdoba (Sud za radne sporove br. 1 iz Cordobe) tužbu radi osporavanja svojeg otkaza, tvrdeći da ga treba proglasiti ništetnim.

U tom pogledu, M. A. Arjono Camacho primarno je tvrdila da njezin otkaz predstavlja, među ostalim, diskriminaciju na temelju spola. Zahtijevala je da joj se dosudi naknada štete u iznosu od 6.000 eura na ime pretrpljene štete.

Sud koji je uputio zahtjev smatra dokazanim da otkaz M. A. Arjono Camacho predstavlja diskriminaciju na temelju spola i da će u presudi koju će donijeti po primitku odgovora Suda izložiti dokaze na kojima se temelji ta tvrdnja.

Sud koji je uputio zahtjev dodaje da će u nadolazećoj presudi također pojasniti razloge zbog kojih smatra da je iznos od 3000 eura na ime naknade štete dostatan za potpuno popravljavanje štete koju je M. A. Arjono Camacho pretrpjela zbog otkaza na temelju spola.

Sud koji je uputio zahtjev pita se, međutim, treba li, na temelju čl.18. Direktive 2006/54, prema kojem treba voditi računa o tome da ta naknada odnosno restitucija bude odvratajuća, M. A. Arjono Camacho dosuditi naknadu štete koja nadilazi naknadu čitave štete koju je pretrpjela, u obliku kaznene odštete, kao opomenu njezinu bivšem poslodavcu i drugima.

Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da koncept „kaznene odštete“ ne postoji u španjolskom pravu.

Odluka Suda je sljedeća.

Čl.18. Direktive 2006/54 Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u

⁶⁰ C–407/14, EU:C:2015:831.

pitanjima zapošljavanja i rada treba tumačiti na način da, kako bi se osigurala stvarna i učinkovita naknada štete odnosno restitucija za štetu pretrpljenu zbog diskriminacije na temelju spola, vodeći računa o tome da ta naknada odnosno restitucija bude odvratajuća i proporcionalna, taj članak nalaže državama članicama koje odaberu novčani oblik da u svoj pravni sustav, ovisno o svojim odredbama, ugrade mjere kojima se predviđa isplata naknade štete oštećenoj osobi kojom se u cijelosti naknađuje pretrpljena šteta.

Relevantni dijelovi obrazloženja presude su sljedeći.

Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 18. Direktive 2006/54 tumačiti tako da se, kako bi se osigurala stvarna i učinkovita naknada štete odnosno restitucija, vodeći računa o tome da ta naknada odnosno restitucija bude odvratajuća, za štetu koju je pretrpjela oštećena osoba kao posljedicu diskriminacije na temelju spola toj osobi, osim naknade štete na ime restitucije, treba dosuditi i kaznena odšteta.

U skladu s navedenim člankom 18., države članice u svoje pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi osigurale stvarnu i učinkovitu naknadu štete odnosno restituciju, ovisno o odredbama države članice, za štetu koju je pretrpjela oštećena osoba kao posljedicu diskriminacije na temelju spola, vodeći računa o tome da ta naknada odnosno restitucija bude odvratajuća i proporcionalna pretrpljenoj šteti, pri čemu se ta naknada ne može ograničiti unaprijed određenom gornjom granicom, osim u slučaju neuzimanja u obzir molbe za zaposlenje.

Navedenom odredbom preuzet je tekst čl.6. stavka 2. Direktive 76/207, kako je izmijenjena Direktivom 2002/73.

Međutim, kao što to proizlazi iz uvodne izjave 18. Direktive 2002/73, tom je direktivom izmijenjen čl.6. Direktive 76/207 radi uzimanja u obzir sudske prakse Suda, a osobito presuda Marshall kao i Draehmpaehl (C 180/95, EU:C:1997:208).

U tom pogledu treba podsjetiti da je u okviru tumačenja čl.6. Direktive 76/207, koja je stavljena izvan snage i zamijenjena Direktivom 2006/54, Sud istaknuo da su države članice obvezne donijeti potrebne mjere kojima se osobama koje smatraju da im je nanesena šteta zbog diskriminacije suprotne navedenoj direktivi omogućuje ostvarivanje njihovih prava u sudskom postupku. Takva obveza podrazumijeva da su mjere o kojima je riječ dostatno djelotvorne za postizanje cilja Direktive 76/207 i da se dotične osobe na njih mogu učinkovito pozvati pred nacionalnim sudovima.

U skladu sa sudskom praksom Suda navedeni članak 6. ne propisuje državama članicama neku određenu mjeru u slučaju povrede zabrane diskriminacije, nego im ostavlja slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje cilja Direktive 76/207 ovisno o različitim situacijama koje mogu nastupiti.

Međutim, mjerama koje su prikladne za stvarnu uspostavu jednakih mogućnosti mora se osigurati stvarna i djelotvorna sudska zaštita te one na poslodavca moraju imati stvarni odvratajući učinak.

Takvi zahtjevi nužno podrazumijevaju uzimanje u obzir specifičnih okolnosti svakog slučaja povrede načela jednakog postupanja. U slučaju diskriminatornog otkaza, ponovna uspostava jednakog postupanja ne može se postići ako se diskriminirana osoba ne vrati na radno mjesto ili, podredno, ako joj se ne dosudi novčana naknada za pretrpljenu štetu.

Konačno, u skladu s ustaljenom sudskom praksom, kada je novčana naknada mjera koja je usvojena radi postizanja cilja uspostave stvarnog jednakog postupanja, ta mjera mora biti prikladna u smislu da mora omogućiti da se u cijelosti naknadi stvarno pretrpljena šteta zbog diskriminatornog otkaza u skladu s primjenjivim nacionalnim pravilima.

Posljedično, iz odredbi čl.6. Direktive 76/207, u njezinoj izvornoj i izmijenjenoj verziji, kao i iz sudske prakse Suda, proizlazilo je da stvarni odvratajući učinak koji se želio postići navedenim člankom 6. nije podrazumijevao dosuđivanje kaznene odštete osobi koja je oštećena zbog diskriminacije na temelju spola koja nadilazi cjelovitu naknadu stvarno pretrpljene štete i predstavlja kaznenu mjeru.

Tu tvrdnju potvrđuje podrednost naknade štete dosuđene u novčanom obliku u slučaju diskriminatornog otkaza.

U pravu Unije nije došlo ni do kakve bitne promjene zbog koje se u tom pogledu čl.18. Direktive 2006/54 treba tumačiti drukčije od čl.6. Direktive 76/207.

Stoga treba utvrditi da, poput čl.6. Direktive 76/207 i kako bi se osigurala stvarna i učinkovita naknada štete odnosno restitucija za štetu pretrpljenu zbog diskriminacije na temelju spola, vodeći računa o tome da ta naknada odnosno restitucija bude odvratajuća i proporcionalna, čl.18. Direktive 2006/54 nalaže državama članicama koje odaberu novčani oblik da u svoje pravne sustave ugrade mjere kojima se predviđa isplata naknade štete oštećenoj osobi kojom se u cijelosti naknađuje pretrpljena šteta, ovisno o odredbama države članice, ali se njime ne predviđa isplata kaznene odštete.

Nadalje, čl.25. Direktive 2006/54 određuje da države članice utvrđuju propise o sankcijama primjenjive prilikom povreda nacionalnih odredaba donesenih na temelju te direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Taj članak također propisuje da sankcije, koje „mogu uključivati isplatu naknade žrtvi“, moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvratajuće.

Posljedično, dok se člankom 18. Direktive 2006/54 nalaže naknada ili restitucija štete koju je pretrpjela oštećena osoba, iz teksta čl.25. te direktive proizlazi da se njime državama članicama daje mogućnost donošenja mjera radi kažnjavanja diskriminacije na temelju spola u obliku naknade štete dosuđene žrtvi.

Stoga se člankom 25. Direktive 2006/54 državama članicama dopušta, ali im se ne nalaže, donošenje mjera kojima se predviđa isplata kaznene odštete žrtvi diskriminacije na temelju spola.

Jednako tako, člankom 27. stavkom 1. te direktive određeno je da države članice mogu uvesti ili nastaviti provoditi odredbe koje su, s obzirom na zaštitu načela jednakog postupanja, povoljnije od odredaba utvrđenih navedenom direktivom.

U ovom slučaju Sud koji je uputio zahtjev ističe da koncept „kaznene odštete“ ne postoji u španjolskom pravu.

U tim okolnostima, ako nema odredbe nacionalnog prava kojom se omogućuje isplata kaznene odštete osobi koja je oštećena diskriminacijom na temelju spola, čl.25. Direktive 2006/54 ne propisuje da nacionalni sud može sam počinitelju takve diskriminacije naložiti isplatu takve naknade štete.

Treba dodati da, pod pretpostavkom da država članica odluči donijeti mjere koje omogućuju dosuđivanje kaznene odštete diskriminiranoj osobi, unutarnji pravni poredak svake države članice mora odrediti mjerila prema kojima se određuje visina sankcije, pri čemu treba poštovati načela ekvivalentnosti i djelotvornosti.

Dakle, iz izložene odluka Suda EU proizlazi da on smatra da:

- u slučajevima diskriminacije na temelju spola države članice imaju slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje cilja Direktive 2004/54⁶¹ ovisno o različitim situacijama, a to rješenje (mjera) može biti i naknada štete;
- sudska zaštita mora biti stvarna i djelotvorna za postizanje cilja Direktive 2004/54 te ona na poslodavca mora imati stvarni odvrćajući učinak;
- sudska zaštita mora biti proporcionalna;
- kada se isplaćuje naknada štete oštećenoj osobi mora se u cijelosti naknaditi pretrpljena šteta.

Svi ovi zahtjevi koji su prethodno izloženi trebali bi biti ispunjeni i kada naši nacionalni sudovi pružaju sudsku zaštitu osobi koja je diskriminirana na temelju spola.

1. Von Colson, C-14/83⁶², presuda od 10. travnja 1984.
Činjenice glavnog postupka su sljedeće.

Pitanja su postavljena u tijeku postupka između dviju diplomiranih socijalnih radnica, Sabine von Colson i Elisabeth Kamann te savezne države Sjeverne Rajne–Vestfalije. Iz obrazloženja rješenja o postavljanju prethodnog pitanja proizlazi da je kaznionica Werl, u kojoj su smješteni isključivo muški zatvorenici, a kojom upravlja savezna država Sjeverna Rajna–Vestfalija, odbila zaposliti tužiteljice u glavnome postupku zbog razloga vezanih za njihov spol. Službenici nadležni za zapošljavanje svoje su odbijanje da zaposle tužiteljice opravdali navođenjem problema i rizika vezanih za primanje u službu ženskih kandidata i iz tih su razloga umjesto njih u službu primili muške kandidate, iako su oni imali lošije kvalifikacije.

Nacionalni sud utvrdio je da je došlo do diskriminacije i zauzeo je stav da je prema njemačkome pravu jedina sankcija za diskriminaciju u zapošljavanju naknada „štete zbog gubitka povjerenja“ (Vertrauensschaden), a to je šteta koju su kandidati žrtve diskriminacije pretrpjeli zbog vjerovanja da pri zapošljavanju neće biti diskriminacije. Ta je naknada predviđena člankom 611.a stavkom 2. Građanskog zakonika (Bürgerliches Gesetzbuch, u daljnjem tekstu: BGB).

Prema toj odredbi, u slučaju diskriminacije pri zapošljavanju poslodavac odgovara za „naknadu štete nastale zbog gubitka što ga je radnik pretrpio jer je vjerovao da

⁶¹ Cilj Direktive je osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

⁶² C-14/83, EU:C:1984:153.

zasnivanje radnoga odnosa neće biti spriječeno tom povredom (načela ravnopravnosti)". Cilj je ove odredbe prijenos Direktive Vijeća br. 76/207.

Stoga je nacionalni sud utvrdio da, prema njemačkome pravu, može naložiti samo naknadu putnih troškova koje je tužiteljica von Colson pretrpjela u svezi s prijavom na to radno mjesto (7,20 DEM) te da ne može usvojiti ostale tužbene zahtjeve tužiteljica.

Odluka Suda je sljedeća.

1. Direktiva br. 76/207/EEZ ne zahtijeva da se diskriminacija na temelju spola u pogledu mogućnosti zapošljavanja sankcionira tako da se poslodavcu koji je počinio diskriminaciju nametne obveza sklapanja ugovora o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije.

2. Kad je riječ o sankcijama za moguću diskriminaciju, Direktiva ne sadrži ni jednu bezuvjetnu i dovoljno određenu obvezu na koju bi se pojedinac mogao pozvati radi ostvarivanja prava na posebnu naknadu prema Direktivi u slučaju kada provedbene mjere nisu donesene u propisanom roku, ako takvo što nije predviđeno ili dopušteno nacionalnim pravom.

3. Iako Direktiva br. 76/207/EEZ, kad je riječ o nametanju sankcije za povredu zabrane diskriminacije, državama članicama ostavlja slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje njenoga cilja, ona svejedno zahtijeva da, ako država članica odluči sankcionirati povrede te zabrane određivanjem naknade, ta naknada mora, da bi bila djelotvorna i imala odvratajući učinak, u svakom slučaju biti primjerena u odnosu na pretrpljenu štetu, pa mora biti veća od samo simbolične naknade, kao što je na primjer naknada samo onih troškova pretrpljenih u vezi s prijavom za radno mjesto. Na nacionalnome je sudu da tumači i primijeni pravo doneseno radi provedbe Direktive u skladu sa zahtjevima prava Zajednice, u mjeri u kojoj mu nacionalno pravo daje diskrecijski prostor.

Relevantni dijelovi obrazloženja presude su sljedeći.

Prvenstveni je cilj pitanja utvrditi jesu li države članice prema Direktivi br. 76/207 obvezne predvidjeti pravne posljedice ili posebne sankcije za slučaj diskriminacije pri zapošljavanju (pitanja 1. do 5.) i mogu li se pojedinci, kad je to primjereno, pozvati na odredbe Direktive pred nacionalnim sudovima ako Direktiva nije u propisanim rokovima prenesena u nacionalni pravni poredak (pitanje 6.).

Nacionalni sud u svom prvom pitanju u biti pita zahtijeva li Direktiva br. 76/207 da diskriminacija na temelju spola pri zapošljavanju bude sankcionirana obvezivanjem poslodavca koji je počinio diskriminaciju da sklopi ugovor o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije.

Prema navodima nacionalnog suda, iz uvodnih izjava preambule Direktive i iz samih njenih odredaba proizlazi da Direktiva obvezuje države članice da donesu propise koji predviđaju djelotvorne sankcije. Prema mišljenju toga suda djelotvorna je samo naknada u naravi koja podrazumijeva primanje u službu osoba koje su bile žrtve diskriminacije.

Prema navodima tužiteljica u glavnom postupku, time što je pravo na naknadu ograničio samo na „štetu zbog gubitka povjerenja“ (Vertrauensschaden), čl.611.a stavak 2. BGB–a isključio je mogućnost naknade koja se dodjeljuje prema općim pravnim pravilima. Prema Direktivi br. 76/207, države članice obvezne su donijeti

odgovarajuće mjere s ciljem izbjegavanja diskriminacije u budućnosti. Stoga treba prihvatiti da stavak čl.611.a stavak 2. ne treba uzeti u obzir. Posljedica toga bila bi da je poslodavca potrebno obvezati da sklopi ugovor o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije.

Vlada Savezne Republike Njemačke svjesna je nužnosti djelotvornog prijenosa Direktive, ali naglašava činjenicu da, sukladno članku 189. stavku 3. Ugovora o EEZ-u, svaka država članica raspolaže diskrecijskim prostorom kada je riječ o pravnim posljedicama koje moraju proizlaziti iz povrede načela ravnopravnosti. Njemačka vlada osim toga tvrdi kako njemački sudovi mogu, na temelju nacionalnog privatnog prava i u skladu sa sadržajem Direktive, pronaći prikladna rješenja koja zadovoljavaju kako načelo ravnopravnosti, tako i interese svih stranaka. Naposljetku, značajna pravna posljedica je, prema njenome mišljenju, dostatna kako bi se osiguralo poštivanje načela ravnopravnosti, a ta bi posljedica trebala uslijediti tek ako je žrtva diskriminacije imala bolje kvalifikacije za dotično radno mjesto od ostalih kandidata. Ona se ne bi trebala primijeniti kad kandidati imaju jednake kvalifikacije.

Danska vlada smatra kako je Direktiva državama članicama namjerno ostavila slobodu izbora sankcija u skladu s njihovim nacionalnim prilikama i njihovim pravnim sustavom. Države članice trebale bi sankcionirati povrede načela ravnopravnosti na isti način kao što sankcioniraju slične povrede nacionalnih pravila u odnosnim područjima koja nisu uređena pravom Zajednice.

Ujedinjena Kraljevina, također, je mišljenja da se državama članicama treba prepustiti izbor mjera koje smatraju odgovarajućima kako bi osigurale ispunjenje svojih obveza prema Direktivi. Direktiva ne sadrži nikakve naznake o mjerama koje bi države članice trebale donijeti, a pitanja upućena Sudu sama po sebi jasno ukazuju na teškoće koje se javljaju prilikom određivanja odgovarajućih mjera.

Komisija smatra da, premda je namjera Direktive prepustiti državama članicama izbor i određivanje sankcija, prienos Direktive mora unatoč tome proizvesti djelotvorne rezultate. Načelo djelotvornog prijenosa Direktive zahtijeva da sankcije budu takve naravi da kandidatu koji je bio žrtva diskriminacije pruže odgovarajuću naknadu, a da za poslodavca predstavljaju sredstvo pritiska koje treba ozbiljno shvatiti, te koje bi ga potaknulo na poštivanje načela ravnopravnosti. Nacionalna mjera koja predviđa naknadu štete samo u odnosu na „štetu zbog gubitka povjerenja“ (Vertrauensschaden) nije dostatna kako bi se osiguralo poštivanje toga načela.

Čl.189. stavak 3. glasi: „Direktiva je obvezujuća, u pogledu rezultata koji je potrebno postići, za svaku državu članicu kojoj je upućena, a odabir oblika i metoda postizanja tog cilja prepušten je nacionalnim tijelima.“ Iako ta odredba državama članicama ostavlja slobodu glede izbora načina i sredstava koji osiguravaju provedbu Direktive, ta sloboda ne utječe na obvezu nametnutu svim državama članicama kojima je direktiva upućena da, u svojim nacionalnim pravnim sustavima, donesu sve mjere potrebne kako bi se osigurala puna djelotvornost direktive u skladu s ciljem kojemu ona teži.

Stoga je potrebno razmotriti Direktivu br. 76/207 kako bi se utvrdilo zahtijeva li ona od država članica da predvide posebne pravne posljedice ili sankcije za povredu načela ravnopravnosti pri zapošljavanju.

Svrha je te direktive u državama članicama provesti načelo ravnopravnosti muškaraca i žena, i to osobito tako da se muškarcima i ženama pruže stvarno

jednake mogućnosti pri zapošljavanju. S tim ciljem čl.2. definira načelo ravnopravnosti i njegove granice, a čl.3. stavak 1. utvrđuje domašaj tog načela osobito s obzirom na mogućnosti zapošljavanja. Čl.3. stavak 2.a predviđa da države članice trebaju poduzeti mjere nužne kako bi osigurale da svi zakoni i drugi propisi suprotni načelu ravnopravnosti budu stavljeni izvan snage.

Čl.6. obvezuje države članice da u svojim nacionalnim pravnim sustavima predvide mjere koje su potrebne kako bi se svim osobama koje se smatraju žrtvama diskriminacije omogućilo „ostvarivanje njihovih prava u sudskom postupku“. Iz te odredbe slijedi da su države članice obvezne donijeti mjere koje su dostatno djelotvorne da mogu postići cilj Direktive i osigurati da se dotične osobe na te mjere mogu učinkovito pozvati pred nacionalnim sudovima. Te mjere mogu, na primjer, podrazumijevati odredbe koje poslodavca obvezuju da zaposli kandidata koji je bio žrtva diskriminacije ili koje propisuju primjerenu novčanu naknadu, uz podupiranje, u slučaju potrebe, sustavom novčanih kazni. Direktiva, međutim, ne propisuje neku određenu sankciju, nego državama članicama ostavlja slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje njenog cilja.

Odgovor na prvo pitanje treba biti da Direktiva br. 76/207 ne zahtijeva da se diskriminacija na temelju spola u pogledu mogućnosti zapošljavanja sankcionira tako da se poslodavcu koji je počinio diskriminaciju nametne obveza sklapanja ugovora o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije.

Nacionalni sud u svom petom pitanju u biti pita je li, osim prava na sklapanje ugovora o radu, iz Direktive moguće izvesti i neku drugu sankciju za slučaj diskriminacije. Šestim se pitanjem želi saznati mogu li se osobe koje su pretrpjele štetu pozvati na direktivu, ispravno protumačenu, pred nacionalnim sudovima.

Nemoguće je uspostaviti stvarno jednake mogućnosti bez odgovarajućeg sustava sankcija. To proizlazi ne samo iz krajnjeg cilja Direktive, već točnije i iz njenoga čl.6. koji, time što kandidatima za određeno radno mjesto koji su bili žrtve diskriminacije omogućuje zatražiti sudsku zaštitu, priznaje da ti kandidati imaju prava na koja se mogu pozvati pred sudovima.

Iako, kako je rečeno u odgovoru na prvo pitanje, za punu primjenu Direktive nije potreban nikakav konkretan oblik sankcije za povredu zabrane diskriminacije, to ipak podrazumijeva da ta sankcija mora biti takva da jamči stvarnu i djelotvornu sudsku zaštitu. Osim toga, ona mora imati i stvarni odvraćajući učinak na poslodavca. Iz toga slijedi da kad država članica odluči sankcionirati povredu zabrane diskriminacije određivanjem naknade štete, ta naknada mora u svakom slučaju biti primjerena u odnosu na pretrpljenu štetu.

Kao posljedica toga, čini se kako nacionalne odredbe koje ograničavaju pravo na naknadu štete osobama koje su bile žrtve diskriminacije u pogledu pristupa zaposlenju samo na simboličan iznos, kao što je na primjer naknada troškova pretrpljenih u vezi s podnošenjem prijave, ne bi zadovoljile zahtjeve djelotvornog prijenosa direktive.

Pred Sudom se dugo raspravljalo o prirodi sankcija koje su u Saveznoj Republici Njemačkoj bile predviđene u odnosu na diskriminaciju pri zapošljavanju, a osobito o pitanju isključuje li pravilo iz čl.611.a stavka 2. BGB–a mogućnost naknade na temelju općih pravnih pravila. Njemačka je vlada u usmenom postupku tvrdila da ta odredba ne isključuje nužno primjenu općih pravnih pravila o naknadi. Nacionalni je

sud jedini koji može odlučiti o tom pitanju koje se tiče tumačenja njegovoga nacionalnog prava.

Međutim, obveza država članica na postizanje rezultata, koju nameće direktiva, te njihova dužnost na temelju čl.5. Ugovora da poduzmu sve odgovarajuće mjere, opće ili posebne, potrebne da se osigura ispunjenje te obveze, odnosi se na sva tijela država članica, uključujući i sudove kad je riječ o stvarima koje potpadaju u njihovu nadležnost. Iz toga slijedi da su, prilikom primjene nacionalnoga prava, a osobito odredaba nacionalnog zakona posebno donesenog radi provedbe Direktive br. 76/207, nacionalni sudovi obvezni svoje nacionalno pravo tumačiti u svjetlu teksta i svrhe direktive, kako bi se postigao cilj iz čl.189. stavka 3.

S druge strane, kako pokazuju naprijed iznesena razmatranja, Direktiva ne sadrži ni jednu bezuvjetnu i dovoljno određenu obvezu glede sankcija za diskriminaciju na koju bi se pojedinci mogli pozivati u svrhu ostvarivanja prava na posebnu naknadu prema Direktivi u slučaju kada provedbene mjere nisu donesene u propisanom roku, ako takvo što nije predviđeno ili dopušteno nacionalnim pravom.

Međutim, nacionalnom je sudu potrebno ukazati na činjenicu da iako Direktiva br. 76/207/EEZ, kad je riječ o nametanju sankcije za povredu zabrane diskriminacije, državama članicama ostavlja slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje njenoga cilja, ona svejedno zahtijeva da, ako država članica odluči sankcionirati povrede te zabrane određivanjem naknade, ta naknada mora, da bi bila djelotvorna i imala odvraćajući učinak, u svakom slučaju biti primjerena u odnosu na pretrpljenu štetu, pa stoga mora biti veća od samo simbolične naknade, kao što je na primjer naknada samo onih troškova pretrpljenih u vezi s prijavom za radno mjesto. Na nacionalnome je sudu da tumači i primijeni pravodoneseno radi provedbe Direktive u skladu sa zahtjevima prava Zajednice, u mjeri u kojoj mu nacionalno pravo daje diskrecijski prostor.

II.2.2. VJEŽBE/PRIMJER BR.2

Činjenice:

- Tužiteljica je temeljem Analize profitabilnosti (dalje u tekstu: Analiza) osoba s najslabijim poslovnim rezultatima. Njeni poslovni rezultati su takvi da poslodavcu stvaraju minus (omjer troška radnog mjesta i dohodka od rada) dok rad drugih radnika stvara dobit.
- Temeljem Analize tuženik je primjenom kriterija učinaka rada utvrdio da bi upravo njoj trebao prestati radni odnos.
- Prilikom utvrđivanja radnih učinaka tuženik nije u obzir uzeo njezino bolovanje zbog njege djeteta već je cijelo razdoblje radnog odnosa, bez obzira što je bila na bolovanju, tretirao kao vrijeme rada jer za vrijeme bolovanja nije isplaćivao naknadu plaće već puni iznos plaće. Naime, tužiteljica je često odlazila na bolovanja zbog potrebe za njegom djeteta s obzirom da je bila samohrana majka i nije imala pomoć od rodbine djeteta. Direktor je spram tužiteljice na

nekim sastavnicima uputio neke izjave koje su uznemirile tužiteljicu i objektivno bi mogle svakakoga uznemiriti, ali istima nitko drugi nije prisustvovao.

- Tužiteljica je nakon što joj je rečeno da će upravo ona dobiti poslovno ujetovani otkaz temeljem rezultata Analize pristala na sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu 5 mjesečnih plaća.
- Nakon prestanka radnog odnosa podnijela je tužbu za naknadu štete zbog diskriminacije.

Pitanja:

1. Postoji li zabranjeni temelj diskriminacije, i ako postoji, koji?
2. Ima li tužiteljica pravo na naknadu štete zbog diskriminacije npr. zbog povrede prava na ugled, čast, dostojanstvo, a bez da tvrdi i dokazuje da je diskriminacija uzrokovala štetne posljedice po njeno zdravlje?

CJELINA III.: PROCESNA PRAVILA U SPOROVIMA ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I MOBINGA

III.1. OPĆENITO

Prema odredbi čl.1. ZSD, tim 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.

Kako bi se u punom opsegu ostvarila zaštita subjektivnih prava pojedinaca, potrebno je procesnim pravilima te uređenim i transparentnim sustavom pravnih sredstava osigurati mehanizme kojima će se zaista efikasno štititi ta prava.

Stoga i u procesnopravnom smislu ne smije postojati diskriminacija odnosno treba težiti u što većoj mjeri ostvarenju svih procesnih pretpostavki i postupovnih pravila kako bi osobe koje se smatraju diskriminiranim ili žrtvama uznemiravanja ili mobinga mogle zatražiti, i mogle dobiti, pomoć i zaštitu povrijeđenih prava.

S tim u vezi, odredba čl. 6. st. 1. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda određuje da radi utvrđivanja svojih prava i obveza građanske naravi ili u slučaju podizanja optužnice za kazneno djelo protiv njega, svatko ima pravo da zakonom ustanovljeni neovisni i nepristrani sud pravično, javno i u razumnom roku ispita njegov slučaj; dok odredba čl. 13. Konvencije određuje da svatko čija su prava i slobode koje su priznate u ovoj Konvenciji povrijeđene ima pravo na djelotvorna pravna sredstva pred domaćim državnim tijelom čak i u slučaju kad su povredu počinile osobe koje su djelovale u službenom svojstvu.

Također, odredba čl. 29. st. 1. Ustava RH određuje da svatko ima pravo da zakonom ustanovljeni neovisni i nepristrani sud pravično i u razumnom roku odluči o njegovim pravima i obvezama, ili o sumnji ili optužbi zbog kažnjivog djela.

Ako u parničnom postupku nisu primijenjena sva zakonska procesna (postupovna) jamstva pravičnog suđenja, tada nije zadovoljeno načelo kontradiktornosti, nije omogućeno u punoj mjeri predlaganje dokaza, isticanje prigovora (materijalnopравниh i procesnopравниh), korištenje svih raspoloživih pravnih sredstava, a time može doći do povrede prava stranke u smislu Konvencije.

Stoga je, i u uvjetima primjene načela dispozitivnosti, u parnicama u kojima se traži zaštita zbog diskriminacije i uznemiravanja ali i mobinga, uloga i dužnost suda da

povećanu pažnju posveti procesnim pravilima, da u tom smislu a primjenom i načela otvorenog pravosuđenja, upozorava stranke i da drugim riječima, rukovodi postupkom na način da osigura ostvarenje cilja parničnog postupka.

III.1.1. Načelo otvorenog pravosuđenja

Prema odredbi čl. 219. st. 1. ZPP svaka stranka dužna je iznijeti činjenice i predložiti dokaze na kojima temelji svoj zahtjev ili kojima pobija navode i dokaze protivnika, a stavak 2. sud može do zaključenja prethodnog postupka, kada ocijeni da je to svrsishodno za pravilno rješenje spora, upozoriti stranke na njihovu dužnost iz stavka 1., a osobito na potrebu iznošenja odlučnih činjenica i predlaganja određenih dokaza te iznijeti razloge zbog kojih smatra da je to potrebno.

Odredbom čl. 288.a st. 2. ZPP propisano je da će sud postavljanjem pitanja i na drugi svrsishodan način nastojati da se tijekom pripremnog ročišta iznesu sve odlučne činjenice, da se dopune nepotpuni navodi stranaka o važnim činjenicama, da se označe ili dopune dokazna sredstva koja se odnose na navode stranaka i, uopće, da se dadu sva razjašnjenja potrebna da bi se utvrdilo činjenično stanje važno za odluku. U mjeri u kojoj je to potrebno radi ostvarivanja toga cilja, sud će sa strankama razmotriti i pravna pitanja spora.

Obveza je suda primijeniti načelo otvorenog pravosuđenja, obveza je suda zaštititi procesno slabije u smislu poučavanja neukih stranaka ali na način da se time ne pogoduje samo jednoj strani, no i zaštita drugih na način da se ne ignoriraju očitovanja stranaka odnosno da se prepozna što stranka zaista želi izložiti i predložiti.

Sud nije promatrač već ima aktivnu i pritom, transparentnu i neovisnu ulogu u ostvarenju prije svega procesnih jamstava strankama koja u konačnici dovode i do zaštite njihovih subjektivnih prava a posebice onih koje štiti Konvencija i Ustav.

Pravičnost postupanja suda mora biti takva da se njegovim postupanjem uspostavlja razuman odnos razmjernosti između korištenja dopuštenih pravnih sredstava i legitimnih ciljeva kojim se njima teži. U suprotnom, bilo bi ugrožena sama suština tzv. „prava na sud“⁶³.

Ako sudovi pravilno primjenjuju procesna pravila osigurava se zaštita od diskriminacije i uznemiravanja na samo u tom konkretnom slučaju već i preventivno, uspostavljaju se regulatori sankcioniranja nedopuštenih ponašanja jer počinitelj zna da ga čeka posljedica koja nije zakašnjela niti neizvjesna.

U tom smislu sud treba postupati sukladno načelu ekonomičnosti⁶⁴ koje načelo podrazumijeva u osnovi postupanje na način da se uz što manje utrošenog vremena, rada i sredstava postigne što povoljniji rezultat pri čemu treba paziti da ne dođe do povrede zakonskih prava stranke.

⁶³ Koje podrazumijeva kako pravo na pristup sudu, tako i pravo na pravično suđenje, te i pravo na suđenje u razumnom roku, sve u smislu čl. 6. st. 1. Konvencije

⁶⁴ Čl. 10. st. 1. ZPP.

S druge strane, sud treba postupati i sukladno načelu zabrane zlouporabe prava⁶⁵ u postupku koje načelo podrazumijeva da sud vodi računa o tome da se stranke savjesno koriste pravima koja im pripadaju u postupku, kako eventualnim zlouporabama od strane stranaka i njihovih zastupnika ne bi bilo dovedeno u pitanje ostvarenje cilja konkretnog parničnog postupka.

Pretpostavka svega navedenog jeste dobro poznavanje materijalnog prava, dobra priprema prvostupanjskih sudaca za ročišta i za provođenje dokaznog postupka (naročito za saslušanje svjedoka i provođenje vještačenja), cjeloživotno učenje i stjecanje životnih iskustava suca kako bi se bolje razumjeli odnosi među ljudima i njihovo ponašanje; kao i neovisnost suca koji mora bez obzira na vlastite svjetonazore i etičke vrijednosti biti objektivni faktor u svrhu približavanja ostvarenju pravičnosti kako ne bi sam, konkretno zbog neprimjene specifičnih procesnih pravila, dospio u zamku diskriminacije u odnosu na neku od stranaka.

Edukacija stručnih zastupnika stranaka (odvjetnika, pravnika koji zastupanju svoje poslodavce, djelatnika socijalnih ustanova i dr.) koja je također izuzetno važna a nije dovoljno prisutna, jer se to može zamijetiti u sudskim postupcima gdje se naročito od strane punomoćnika tužitelja (tužitelja koji je žrtva diskriminacije, uznemiravanja i mobinga), gotovo sva aktivnost očekuje samo od suda dok istodobno, prevladavaju mišljenja o dugotrajnosti sudskih postupaka, o nesposobnosti, neznanju i nekompetentnosti sudaca i sl.

Sud ima svoju ulogu, općepoznato je da se provode kontinuirane edukacije sudaca i sudskih savjetnika⁶⁶ na svim poljima pa tako i predmetnom, ali minorizira se značaj kvalitetnog zastupanja, minorizira se značaj vlastite odgovornosti stranaka i njihovih punomoćnika za uspjeh u sporu. Kvalitetna argumentacija stranaka doprinosi kvalitetnijem sudovanju i u konačnici, kvalitetnoj i sveobuhvatnoj zaštiti od diskriminacije, uznemiravanja i mobinga a što bi nam svima trebao biti konačni cilj.

Važno je napomenuti da, iako će očito sud imati ponešto drugačiji pristup u primjeni ovog načela ako se radi o nekoj stranci nego kada se radi o stranci koja ima stručnog punomoćnika pravne struke (u smislu preciznosti uputa i detaljiziranja naloga), načelo otvorenog pravosuđenja ima se primijeniti na sve stranke i njihove punomoćnike (pa i profesionalne)⁶⁷.

Kako se praktično primjenjuje načelo otvorenog pravosuđenja, može se vidjeti i kroz stajališta iznesena u nekim odlukama ESLJP-a, pa se tako u odluci Kovačević protiv Hrvatske⁶⁸ utvrđuje da je raspravni sudac uputio tužitelja na mogućnost angažiranja odvjetnika koji bi mu pomogao u postupku, ali isti je izjavio da se želi sam zastupati; da je nakon što je raspravni sud ispitao svjedoke i stranke tužitelj izričito izjavio kako nema daljnjih dokaznih prijedloga; da je raspravni sudac tužitelju objasnio koje dokaze može predložiti i na koji način te da ga je izričito upozorio na posljedice

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Najviše u organizaciji Pravosudne akademije.

⁶⁷ Čl. 11. ZPP.

⁶⁸ Zahtjev broj 58411/12, odluka od 28. ožujka 2017., (Url: <https://uredzastupnika.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/Presude%20i%20odluke//Nikola%20Kova%C4%8Devi%C4%87%20protiv%20Hrvatske,%20odluka%20o%20nedopu%C5%A1tenosti.pdf>)

primjene pravila o teretu dokazivanja, ali tužitelj je ustrajao da nema daljnjih dokaznih prijedloga, i da je tužitelj potpisao zapisnik s ročišta na kojemu je zaključena glavna rasprava bez iznošenja primjedbi na točnost njegova sadržaja. ESLJP stoga zaključuje da se u takvim okolnostima podrazumijeva da se tužitelj dobrovoljno odrekao svojeg prethodnog prijedloga da se pribavi relevantni nalaz i mišljenje sudskog vještaka za medicinu.

Proizlazi da je očito, ESLJP prihvatio dovoljnim postupanje uredujućeg suca koji je upozorio stranku kako na potrebu uzimanja stručnog punomoćnika za zastupanje tako i na obvezu predlaganja daljnjih dokaza te mu pojasnio i pravila o teretu dokazivanja slijedom čega je ESLJP sudio da nije došlo do povrede prava stranke na pravično suđenje.

Vrhovni sud RH je u svojoj odluci broj Rev-x-1062/14 od 10. veljače 2016. naveo:

„U pravu su tužitelji, što se može zaključiti iz navoda njihove revizije da je sud prvog stupnja preinačivši presudu počinio bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 1. u vezi sa čl. 373.a. st. 1.točka 2. ZPP-a. Navedena odredba ovlašćuje sud drugog stupnja da preinači prvostupanjsku odluku, između ostalog, ako je bitne činjenice utvrdio i na temelju isprava i izvedenih dokaza koji se nalaze u spisu, neovisno o tome je li prvostupanjski sud prigodom donošenja svoje odluke uzeo u obzir i te isprave, odnosno izvedene dokaze. Dakle, da bi se sud drugog stupnja poslužio ovim ovlaštenjem, mora se raditi o bitnim činjenicama. Bitne činjenice su one o kojima ovisi primjena mjerodavnog prava i koje su stranke iznijele i za utvrđenje kojih su priložile dokaze.

Dužnost je suda upozoravati stranke na potrebu iznošenja odlučnih činjenica i predlaganja određenih dokaza te iznijeti razloge zbog kojih smatra da je to potrebno (čl. 219. st. 2. ZPP). Ova dužnost, teorijski nazvana „načelom otvorenog pravosuđenja“ traži od suda iznošenje radnih hipoteza o predmetu spora, da stranke, pored ostalog, ne bi bile „zaskočene“ stavom suda o predmetu spora, a kako bi se činjenično stanje potpuno raspravilo.”

Notorno je da te „radne hipoteze“ nisu iznošenje mišljenja suda o osnovanosti tužbenog zahtjeva već sud iznosi, ovisno o slučaju, koje su činjenice pravno relevantne u primjeni određenog instituta, te koji dokazi bi mogli pomoći u rasvjetljavanju takvih pravno relevantnih činjenica (primjerice ako stranka traži naknadu neimovinske štete zbog povrede prava osobnosti ukazati će joj se na potrebu provođenja medicinskog vještačenja i sl.).

Također, prema odredbi čl. 284. st. 3. u vezi s odredbom čl. 299. st. 2. ZPP sud je dužan upozoriti stranke da zaključenjem prethodnog postupka prestaje mogućnost iznošenja novih činjenica i novih dokaza, osim ako ih bez svoje krivnje nisu mogle iznijeti odnosno predložiti do zaključenja prethodnog postupka. Shodno navedenom, treba voditi računa da se načelo otvorenog pravosuđenja može primjenjivati samo do zaključenja prethodnog postupka.

Pravilna primjena navedenog pravila je posebice važna u antidiskriminacijskim sporovima jer je stranka, posebice na početku postupka, još uvijek obeshrabrena, nije sigurna što može očekivati i zbog toga je uloga suda u primjeni tog postupovnog

pravila jako važna kako se ne bi nešto propustilo i nastupila prekluzija u iznošenju novota i predlaganju važnih dokaza.

III.2. Procesna pravila u sporovima za zaštitu od diskriminacije^{69,70} i uznemiravanja⁷¹

Učinkovitost sudske zaštite uveliko ovisi o zakonodavnim postupovnim rješenjima ali i o „vještini“ suda da pri vođenju postupka primijeni sve što je moguće i dopušteno. Eventualna pravna praznina u postupovnim pravilima se, kao i u slučaju pravne praznine u materijalnom pravu, razrješava i uzimanjem u obzir temeljnih pravnih načela i postulata, a u konkretnom slučaju, prije svega načela ekonomičnosti (hitnost i racionalnost u postupanju), načela pravne sigurnosti (na isti način odlučiti u komplementarnoj situaciji), načela zabrane zlouporabe prava u postupku (posebice od strane počinitelja diskriminacije) i načela pravičnosti (čijem ostvarenju bi trebalo težiti). Potom načela savjesnosti, kontradiktornosti, zakonitosti i dr.

U našem zakonodavstvu postoji niz instituta, pravnih sredstava i općenito, mogućnosti za efikasno pružanje zaštite osobama koje su diskriminirane i uznemiravane. Naravno, uvijek se nešto može podići na višu razinu ali i ono s čim trenutno raspoložemo, ako pravilno iskoristimo, može dovesti do pravednog rezultata.

ZSD sadrži procesna pravila u sporovima za zaštitu od diskriminacije i uznemiravanja u odredbama čl. 16. do čl. 24. tog zakona time da se primjenjuju i odredbe ZPP⁷².

Naime, sve što se u ZSD-u navodi u svezi procesnih pravila u sporovima za zaštitu od diskriminacije primjenjivo je i u postupcima za zaštitu od uznemiravanja (čl. 3. st. 3. ZSD).

III.2.1. Postupak

⁶⁹ Čl. 14. Konvencije propisuje zabranu diskriminacije:

„Uživanje prava i sloboda koje su priznate u ovoj Konvenciji osigurava se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi, kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili druga okolnost.”

⁷⁰ Čl. 14. Ustava ukazuje na otvorenu listu osnova diskriminacije jer određuje da svatko u RH ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.

⁷¹ Čl. 3. ZSD:

„(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. 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 tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

⁷² Čl. 17. st. 2. ZSD.

Svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije ili uznemiravanja povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku propisanom u čl. 17. ZSD⁷³.

Kada sud odlučuje o zaštiti nekog prava do čije povrede stranka smatra da je došlo zbog diskriminacije ili uznemiravanja, o pitanju je li postojala diskriminacija⁷⁴ ili uznemiravanje raspravlja se kao o prethodnom pitanju⁷⁵ te se u odnosu na to pitanje (diskriminacije ili uznemiravanja) primjenjuju posebna procesna pravila iz ZSD-a.

Najčešći parnični postupci u kojima se traži zaštita nekog prava, a u kojima tužitelj smatra da je do ugroze prava došlo zbog diskriminacije ili uznemiravanja jesu radni sporovi. Pritom, odredbom čl. 16. st. 2. ZSD-a propisano je da se posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatraju sporovima iz radnih odnosa. No, vode se i postupci radi naknade štete do koje tužitelj smatra da je došlo zbog diskriminirajućeg ponašanja tuženika a koji nisu u vezi s radnim odnosom.

Mnogi zakoni sadrže antidiskriminacijske odredbe kao npr. Zakon o životom partnerstvu osoba istog spola⁷⁶, a s procesnopravnog aspekta relevantna je odredba čl.37. st. 4. ZŽPIZ koja određuje da životni partneri imaju jednaka postupovna prava i status u svim sudskim i upravnim postupcima kao i bračni drugovi. Navedeno upućuje na mogućnost međusobnog zastupanja u smislu odredbe čl. 89.a ZPP.

Potom Zakon o zaštiti prava pacijenata⁷⁷, Zakon o zaštiti osoba s duševnim smetnjama⁷⁸, Zakon o državnim službenicima⁷⁹ i mnogi drugi.

III.2.2. Prethodno pitanje

⁷³ Čl. 16. St. 1. ZSD.

⁷⁴ Nejednako postupanje na zabranjenoj osnovi.

⁷⁵ Primjenom odredbe članka 12. ZPP:

„Kad odluka suda ovisi o prethodnom rješenju pitanja postoji li neko pravo ili pravni odnos, a o tom pitanju još nije donio odluku sud ili drugo nadležno tijelo (prethodno pitanje), sud može sam riješiti to pitanje ako posebnim propisima nije drugačije određeno (stavak 1.),

odluka suda o prethodnom pitanju ima pravni učinak samo u parnici u kojoj je to pitanje riješeno (stavak 2.),

u parničnom postupku sud je u pogledu postojanja kaznenog djela i kaznene odgovornosti učinioca vezan za pravomoćnu presudu kaznenog suda kojom se optuženik oglašava krivim (stavak 3.).“

⁷⁶ Narodne novine br. 92/2014 i 98/2019; dalje: ZŽPIZ.

⁷⁷ Narodne novine br. 169/2004 i 37/2008.

⁷⁸ Narodne novine br. 76/2014.

⁷⁹ Narodne novine br. 92/2005, 140/2005, 142/2006, 77/2007, 107/2007, 27/2008, 34/2011, 49/2011, 150/2011, 34/2012, 49/2012, 37/2013, 38/2013, 1/2015, 138/2015, 61/2017, 70/2019 i 98/2019.

Iako, prema odredbi čl.12. st. 2. ZPP odluka o prethodnom pitanju ima pravni učinak samo u parnici u kojoj je to pitanje riješeno, praksa europskih sudova dovodi u pitanje primjenjivost te zakonske odredbe u svim situacijama.

Prema stajalištu izraženom u odluci ESLJP od 16. siječnja 2014. u predmetu Brletić protiv Hrvatske (Zahtjev broj 42009/10)⁸⁰ dva sklopa postupka, čak i pod pretpostavkom da nisu istovjetni odnosno da se ne radi o istovjetnim tužbenim zahtjevima prema mjerodavnom domaćem pravu, ali koji obuhvaćaju iste stranke i odnose se na iste pravne odnose i iste okolnosti, spadaju pod isti materijalni opseg te bi ponovno raspravljanje ugrozilo načelo vladavine prava i pravne sigurnosti iz čl. 6. st. 1. Konvencije. Takvo stajalište iznio je i Ustavni sud RH u odluci broj: U-III-3902/2015 od 4. listopada 2017.⁸¹

Uloga ESLJP-a je utvrditi minimalni a jedinstveni stupanj zaštite ljudskih prava, što podrazumijeva da je tumačenje dano u jednom predmetu jednako primjenjivo u svim sličnim predmetima a kako to proizlazi iz odredbe čl. 32. st. 1. Konvencije⁸² pa se tako i domaći sudovi u svojim odlukama toga trebaju pridržavati i odgovorni su za sukladnost svoje sudske prakse s konvencijskim standardima⁸³.

Konkludira, u eventualnoj drugoj parnici između istih stranaka u kojoj se raspravlja o zaštiti od diskriminacije ili uznemiravanja kao o glavnom pitanju, trebalo bi imati u vidu i utvrđenja i zaključke suda iz parnice u kojoj se o diskriminaciji ili uznemiravanju raspravljalo kao o prethodnom pitanju. Valja međutim, naglasiti da nije svaka eventualna nedosljednost u sudskoj praksi, sama po sebi, protivna Konvenciji već treba iznijeti argumentaciju za suprotan stav i pritom paziti da ne dođe do povrede načela pravne sigurnosti.

III.2.3. Hitnost postupka

Za gore opisane postupke značajka je obveza hitnosti u postupanju⁸⁴. Iako je za više posebnih postupaka zakonodavac propisao hitnost postupanja, mislimo da je u parnicama u kojima se traži zaštita od diskriminacije ili uznemiravanja posebno važno da se ti postupci dovrše u što kraćem roku kako bi pružena zaštita žrtvi diskriminacije ili uznemiravanja dala pravodobnu zadovoljavajuću satisfakciju i što prije ju vratila u stanje i poziciju u kojoj se nalazila prije nego što se dogodilo nejednako postupanje.

⁸⁰ Url: <https://uredzastupnika.gov.hr/UserDocImages//arhiva//BRLETI%C4%86,%20presuda.pdf>

⁸¹ Objavljenoj u Narodne novine br. 109/2017.

⁸² „Nadležnost suda proteže se na sve predmete glede tumačenja i primjene Konvencije i dodatnih protokola što su mu podneseni kao što je određeno u člancima 33., 34., 46. i 47.”

⁸³ Tako i Županijski sud u Splitu, poslovni broj Gž-920/2020-2 od 1. ožujka 2021.

⁸⁴ Čl. 16. st. 3. ZSD:

„Sud i druga tijela koja provode postupak dužna su radnje u postupku poduzimati hitno, nastojeći da se sve tvrdnje o diskriminaciji što prije ispituju.”

Stoga je važnost zakonitog provođenja postupka, ali i u razumnom roku, obveza suda i služi ostvarenju načela pravne sigurnosti i pravičnosti.

III.2.4. „Prebacivanje“ tereta dokazivanja⁸⁵

Često se u antidiskriminacijskim postupcima radi o činjenično složenom predmetu, ali sud je tu da postupa u okvirima postavljenog tužbenog zahtjeva i iznesenog činjeničnog supstrata pri čemu pravo na pravično (pošteno) suđenje posebno se treba imati u vidu u sporovima u kojima je jedna strana nepobitno slabija zbog odnosa žrtva diskriminacije - diskriminator, ali često se radi i o odnosu fizička osoba - pravna osoba ili radnik - poslodavac te stoga treba biti posebno osjetljiv u primjeni procesnih pravila, i zbog kojeg je specifičnog odnosa i zakonodavac propisao „obrnuta“ pravila o teretu dokazivanja u tim sporovima.

Tako je odredbom čl. 20. st. 1. ZSD-A propisano da, 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.

Samo naizgled, predmetna odredba odnosno, pravilo o teretu dokazivanja mogla bi predstavljati oblik neizravne diskriminacije⁸⁶. Međutim, jasno je da tomu nije tako jer u navedenim sporovima zaštitu pred sudom traži slabija strana, žrtva diskriminacije a obveza je države, pa i kroz zakonodavna rješenja, štititi slabije odnosno, paziti da se štite najviše vrednote a to su i život i zdravlje čovjeka koje su redovito ugrožene učinjenom diskriminacijom.

Praksa Suda EU u nizu odluka upućuje na primjenu „prebacivanja“ tereta dokazivanja u predmetima u kojima se traži zaštita od diskriminacije pa tako i u odluci broj C-83/14 od 16. srpnja 2015., naglašava da je čl. 8. Direktive Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (SL L 180, str. 22.)⁸⁷ propisano da „*kada osobe koje smatraju da im je nanesena šteta zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja, pred sudom ili nekim drugim nadležnim tijelom, iznesu (učine vjerojatnim) činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokazivanja da nije bilo kršenja načela jednakog postupanja leži na tuženiku.*“

Taj sud nadalje, navodi da tuženik „*ne može samo navesti da su takva ponašanja i rizici „općepoznata činjenica“ kako bi u tom smislu zadovoljila pravila o teretu dokazivanja koji leži na njemu.*“

⁸⁵ *Onus probandi.*

⁸⁶ Čl. 2. st. 2. ZSD:

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

⁸⁷ SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 20., svezak 1., str. 19.

U domaćoj sudskoj praksi javljaju se dileme oko tumačenja što sve stranka mora izložiti (koje činjenice i koje dokaze) kako bi učinila vjerojatnim da je povrijeđeno njeno pravo na jednako postupanje.

Tužba, kao i svaka druga, mora biti razumljiva i mora imati zakonom propisani sadržaj⁸⁸. Njome stranka traži zaštitu nekog, diskriminacijom povrijeđenog, subjektivnog prava i stoga se u tužbi mora navesti sve što bi sudu moglo pomoći u odlučivanju o tijeku dokaznog postupka i konačnoj odluci, a stranci da uspješno ostvari traženu zaštitu.

Paušalno i nepotkrijepljeno navođenje da je došlo do diskriminacije odnosno sama tvrdnja, nije dovoljna za zaključak o vjerojatnosti diskriminacije.

Tako se u odluci Ustavnog suda RH poslovni broj U-III-1821/2018 od 24. veljače 2021. navodi: „...*Ustavni sud utvrđuje da je podnositeljica u ustavnoj tužbi ponovno paušalno istaknula prigovor diskriminacije po osnovi njezine nacionalnosti, tj. da nije iznijela relevantne i uvjerljive elemente kojima bi dovela u pitanje objektivnost (i nepristranost) činjeničnih utvrđenja upravnih tijela i upravnih sudova i na njima utemeljene razloge za odbijanje njezina zahtjeva za utvrđivanje prava na potporu za popravak obiteljske kuće, niti je iz spisa predmeta razvidno da su upravna tijela i upravni sudovi u postupanju i odlučivanju bili vođeni nezakonitim pobudama kao što je nacionalnost podnositeljice.*“

Prema odredbi čl. 109. ZPP, ako podnesak nije razumljiv ili ne sadržava sve što je potrebno da bi se po njemu moglo postupiti, sud će podnositelju naložiti da podnesak ispravi odnosno dopuni u skladu s danom uputom i u tu svrhu mu vratiti podnesak radi ispravka ili dopune; u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti rok od osam dana za ponovno podnošenje podneska; ako podnesak vezan za rok bude ispravljen odnosno dopunjen i predan sudu u roku određenom za dopunu ili ispravak, smatrat će se da je podnesen sudu onog dana kad je prvi put bio podnesen. Smatrat će se da je podnesak povučen ako ne bude vraćen sudu u određenom roku i ispravljen u skladu s dobivenom uputom suda, a ako bude vraćen bez ispravka odnosno dopune, odbacit će se; ako podnesci ili prilozi nisu podneseni u dovoljnom broju primjeraka, sud će odrediti da se oni prepisu na trošak stranke, uz odgovarajuću primjenu propisa o sudskim pristojbama.

Svakako je od odlučnog značenja da tužba sadrži razumljiv činjenični supstrat na temelju kojeg sud određuje pravnu kvalifikaciju predmeta spora. Ovlaštenje suda iz čl. 109. ZPP u suštini u funkciji je primjene načela otvorenog pravosuđenja pa tako u biti ima istovjetnu funkciju kao i odredba čl. 219. ZPP.

Konvencijsko i ustavno pravo na pravično suđenje predstavlja skup postupovnih jamstava kojima se osigurava pravičnost postupka i ne smije se tumačiti restriktivno. Stoga, općenito pozivanje stranke od strane suda na uređenje tužbe ne predstavlja pravilnu primjenu citiranih procesnopravnih odredbi. Naime, kada sud nalaže dopunu

⁸⁸ Čl. 186. st. 1. ZPP:

„Tužba treba sadržavati određen zahtjev u pogledu glavne stvari i sporednih traženja, činjenice na kojima tužitelj temelji zahtjev, dokaze kojima se utvrđuju te činjenice, a i druge podatke koje mora imati svaki podnesak (članak 106.)“

i/ili ispravak tužbe mora istodobno dati jasnu uputu i pravno potkrijepljeno obrazloženje svoje odluke⁸⁹.

S druge strane, mogu se javiti i problemi iz razloga jer stranka ne može pribaviti dokaze kojima bi učinila vjerojatnim postojanje diskriminacije ili uznemiravanja i tada je važna uloga suda da to prepozna i razriješi.

U odluci Ustavnog suda RH poslovni broj U-III-3273/2014 od 13. srpnja 2016. tako se navodi:

„... s obzirom na sve okolnosti konkretnog slučaja (a posebno zbog nerazumno dugog trajanja prvostupanjskog upravnog postupka - četiri godine, četiri mjeseca i dvadeset tri dana, te tijekom tog razdoblja izmijenjenih okolnosti u vezi radnopravnog statusa podnositelja i ograničene mogućnosti pribavljanja dokaza kojima bi učinio vjerojatnom svoju tvrdnju o postojanju diskriminacije), podnositelj na ovaj način postavio Upravnom sudu razuman zahtjev za pribavom dokaza o činjenicama koje čine vjerojatnom njegovu tvrdnju o postojanju diskriminacije.“

Naravno da je u interesu stranke da ona izloži sve što će potkrijepiti njene navode u cilju konačnog uspjeha u sporu, u protivnom, izlaže se riziku neuspjeha koji dodatno može povećati obim štetnih posljedica koje stranka već trpi zbog počinjene diskriminacije ili uznemiravanja. „Mjera“ činjeničnih navoda i mogućih dokaznih prijedloga je ona koja kod suda objektivno izaziva opravdanu sumnju u nejednako postupanje.

Ponekad je već iz samih činjeničnih navoda razvidna vjerojatnost diskriminacije ili uznemiravanja pa provođenje dokaza i nije nužno⁹⁰.

Sud mora primjenom svojega pravnog znanja a temeljem sadržaja navoda stranke potkrijepljenih dokazima zaključiti da je stranka u dovoljnoj mjeri iznijela (i bila u mogućnosti iznijeti) činjenice i priložila i predložila dokaze koje ukazuju na veću vjerojatnost (izvjesnost) da je došlo do diskriminacije ili uznemiravanja nego da nije⁹¹.

⁸⁹ Tako i Županijski sud u Splitu, poslovni broj Gž R-337/2021-2 od 16. travnja 2021.

⁹⁰ Tako i Vrhovni sud RH u odluci poslovni broj Revr-616/2013-2 od 20. ožujka 2018. navodi:

„Dakle, glede tereta dokazivanja kod zaštite od diskriminacije dovoljno je da radnik iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je diskriminacija počinjena, kada se teret dokazivanja prebacuje na poslodavca koji je dužan dokazivati da diskriminacije nije bilo ...

...Dakle, tužitelj je tim navodima iznio ne samo osnovu diskriminacije (da je sindikalni povjerenik, odnosno članstvo u sindikatu,) već i tvrdnje da je postupanje tuženika prema tužitelju, kao osobe kod koje je tužitelj u suštini tražio zaposlenje, bilo diskriminirajuće, a koje se prema njegovoj tvrdnji ogleda u tome da je tuženik od ukupno 36 radnika koji su radili u D. d.d. prije pokretanja stečajnog postupka preuzeo 35 radnika, među kojima jedino nije preuzeo tužitelja jer je isti bio sindikalni povjerenik Nezavisnog sindikata D., kao i da je tuženik u radni odnos preuzeo radnika V. K. povjerenika Sindikata trgovine koji zastupa samo 5 radnika tuženika, za razliku od tužitelja koji je zastupao stotinjak radnika, pa da ga je tuženik kao poslodavac zbog svega toga stavio u diskriminirajući položaj u odnosu na sve ostale radnike D. koje je tuženik zaposlio.“

⁹¹ Županijski sud u Splitu, poslovni broj Gž R-497/2019-2 od 26. rujna 2019.:

„U konkretnom slučaju tužitelj je trebao dokazati da je došlo do stavljanja u nepovoljniji položaj, te da je moguće po redovnom tijeku stvari da je do toga došlo zbog izravne diskriminacije zbog pravno zaštićene osnove - članstva u sindikatu, sve na razini vjerojatnosti. Dakle, tužitelj je morao dokazati činjenice na kojima bazira svoje tvrdnje (prima facie) na razini razumnog zaključivanja; potom je sud trebao izvršiti procjenu jesu li te činjenice dovoljno relevantne da rezultiraju

Stranka u nekim slučajevima i ne zna po kojem osnovu je u odnosu na nju diskriminator (često poslodavac) nejednako postupao jer ona ne zna uvijek motive istoga pa ne mora decidirano u tužbi navesti (imenovati) osnovu diskriminacije ili uznemiravanja. Ta insuficijentnost, pa čak i činjeničnog supstrata međutim, ne smije ići na štetu te stranke. Načelno, isplata niže plaće predstavlja oblik izravne diskriminacije; određivanje nerealnih rokova, omalovažavanje radnog doprinosa, spletkarenje, kritiziranje izgleda i sl. predstavlja oblik uznemiravanja jer ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje itd.

Obrazloženje presude trebalo bi sadržavati razloge ocjene suda da je tužitelj učinio vjerojatnim nejednako postupanje ali takav eventualni propust suda, u situaciji ako se ne utvrdi da je bilo diskriminacije ili uznemiravanja, može predstavljati samo relativno bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz odredbe čl. 354. st. 1. u vezi sa odredbom čl. 219. i čl. 221.a ZPP⁹².

Ponekad sam tuženik prizna činjenicu nejednakog postupanja pa nije ni potrebno obrazlagati vjerojatnost diskriminacije.⁹³

Kada se ostvari tražena pretpostavka vjerojatnosti da je povrijeđeno pravo stranke na jednako postupanje, tada dolazi do primjene naslovnog pravila o teretu dokazivanja gdje sada protivna strana treba dokazati da nije bilo diskriminacije ili uznemiravanja.

Iskustveno govoreći, teško bi bilo dokazivati negativne činjenice tj. da nešto nije, da nešto ne postoji, da se nešto nije dogodilo ali to ovdje nije slučaj. Naprotiv, kraj okolnosti da diskriminacija jeste nejednako postupanje odnosno stavljanje osoba u nepovoljniji položaj na osnovu određenih specifičnosti, a postoji kada se zadovolje elementi postojanja slične ili podudarne grupe/pojedinci, različito tretiranje, prema zabranjenim osnovama, bez opravdanja (bez legitimnog cilja ili neprimjeren cilju), to proizlazi da protivna strana treba dokazati da nije bilo različitog tretiranja, da nije bilo zabranjene osnove ili pak, da je postojao legitimni osnov i sl. Tuženik treba dokazati

predmnevom postojanja diskriminacije; i tada teret dokazivanja prelazi na tuženika kao diskriminatora koji treba dokazati da nema diskriminacije."

⁹² Tako i Županijski sud u Zagrebu u odluci poslovni broj Gž R-811/2013-2 od 10. rujna 2013. navodi: „Međutim, time što je sud prvog stupnja u obrazloženju pobijane presude naveo da "tužiteljica nije dokazala diskriminirajuće postupanje tuženika na način da je povrijeđeno njeno dostojanstvo, ugled na radnom mjestu", bez prethodne ocjene da li je tužiteljica učinila vjerojatnim da je došlo do diskriminacije, sud prvog stupnja je počinio relativno bitnu povredu odredbe čl. 219. i 221.a ZPP koja nije utjecala na zakonitost i pravilnost pobijane odluke."

⁹³ Županijski sud u Splitu, u odluci poslovni broj Gž R-370/19-2 od 20. kolovoza 2019. navodi: „Tužitelj je u konkretnom slučaju trebao dokazati da je došlo do stavljanja u nepovoljniji položaj (da za isti rad tuženica isplaćuje različitu plaću) na razini vjerojatnosti (a ovdje tuženica priznaje da za isti rad djelatnicima PU Z. isplaćuje naknadu za prekovremeni rad a tužitelju naknadu za pasivno dežurstvo).

Dakle, tužitelj je dokazao činjenice na kojima bazira svoje tvrdnje te su iste rezultirale predmnevom postojanja diskriminacije. Kako teret dokazivanja u toj situaciji prelazi na diskriminatora koji treba dokazati da nema diskriminacije, to proizlazi da je tuženica trebala dokazati suprotno; međutim, ista je samo ustvrdila da se kod djelatnika PU Z. vrlo rijetko javlja potreba za radom u timu što je apsolutno neopravdan i nelegitiman razlog nejednakog postupanja.

U okolnostima konkretnog slučaja, isplata niže plaće za jednaki rad i jednaki način rada predstavlja oblik izravne diskriminacije pa je to osnov za isplatu utužene tražbine tužitelju."

da je primjenjivao jasne i transparentne i koje, kriterije prilikom svog postupanja u odnosu na tužitelja.

Ako se utvrdi postojanje grupa ili pojedinaca, različito tretiranje istih od strane tuženika, postojanje zabranjene osnove te nedostatak legitimnog ili primjerenog cilja, sve jer protivna strana nije dokazala suprotno, doći će do sankcioniranja nejednakog postupanja u okvirima postavljenog tužbenog zahtjeva.

Opetovano, ukazati je na praksu Suda EU koja primjerice u odluci broj C-54/07 od 10. srpnja 2008.⁹⁴ navodi da međutim, i ne mora postojati slična ili podudarna grupa ili pojedinci u odnosu na koje bi se usporedno u odnosu na tužitelja utvrđivalo postojanje diskriminacije, što dovoljno govori o osjetljivosti ovih sporova i specifičnom postupanju suda koji mora biti posebno senzibilan u vođenju spora i znati prepoznati radi li se o diskriminirajućem ponašanju ili ne.

Kada se radi o radnom sporu, prema odredbi čl. 135. st. 1. ZR, 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 tim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

Propisani su međutim, i izuzeci:

- 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,

- 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,

- u slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz čl. 5. st. 1. ZR na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu⁹⁵.

Proizlazi da ako se radi o nejednakom postupanju, ZR slijedi odredbe ZSD-A u svezi pravila o teretu dokazivanja, ali i ZRS. Iako bi legitimnije rješenje bilo da se i u ZSD-u i u ZRS-u i u ZR-u koristi ista terminologija, već je poznati problem da tomu nije uvijek tako.

Naime, u ZSD-u se traži od tužitelja da učini vjerojatnim da je došlo diskriminacije ili uznemiravanja, u ZR-u se traži od radnika da učini vjerojatnim da je stavljen u

⁹⁴ *Ferryn*

⁹⁵ Čl. 135. st. 2., 3. i 4. ZR

nepovoljniji položaj a u ZRS se od tužitelja traži da iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je došlo do diskriminacijskog postupanja (dakle, ne i dokaze što dodatno olakšava položaj tužitelja a otežava položaj tuženika).

Sudska praksa bi trebala standardizirati sve navedeno i to na način da se ima u vidu o kojem pravu se radi, cilj zaštite, položaj stranke, druga postupovna pravila a u svrhu ostvarenja jamstva pravne sigurnosti.

Pritom bi trebalo imati u vidu i praksu Suda EU čije odluke su za nas obvezujuće bez obzira je li RH stranka u postupku ili ne, a koja praksa je kroz tumačenje i primjenu primjerice Direktive 2000/54 od 18. rujna 2000. o zaštiti radnika od rizika povezanih s izlaganjem biološkim agensima na radu, Direktive 2006/54 od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada ili Direktive 2000/78 od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja, bliža terminologiji ZRS.

Sud EU je inače, ustanovio u pravu EU načelo koje obvezuje sudove u državama članicama da interpretiraju interno pravo u svjetlu prava EU, te mu kroz interpretaciju pokušaju dati isto značenje i posljedice kakve bi nastale izravnom primjenom norme zajednice, a sve u svrhu da europsko pravo bude djelotvorno kako bi se ciljevi europske integracije zaista ostvarili.

Iz svega navedenog proizlazilo bi da je stranka u obvezi iznijeti činjenice na kojima temelji svoju tvrdnju o diskriminaciji ili uznemiravanju dok u odnosu na obvezu predlaganja i prilaganja dokaza trebalo bi imati u vidu i tumačenja prava EU. Pritom ne smijemo ispustiti iz vida da je mogući tužitelj u antidiskriminacijskim postupcima ne samo osoba koja je diskriminirana ili uznemiravana već i osoba koja je s takvom osobom u bliskoj vezi (rodbinskoj ili drugoj)⁹⁶.

No, kako je već rečeno i samoj stranci je u interesu da uspije u sporu i trebala bi učiniti sve što može da taj uspjeh zaista i ostvari pa će tako u najvećem broju slučajeva i predložiti sve raspoložive dokaze a ne samo „osloniti“ se na izneseni činjenični supstrat (koji može biti dovoljan i uspješan ako je opsežan i uvjerljiv, ali i ne mora) i na tome utemeljenu ocjenu suda je li to dovoljno za ocjenu vjerojatnosti da je došlo do postupanja koje se može podvesti pod diskriminaciju ili uznemiravanje.

Prevalirajuća domaća sudska praksa izražava shvaćanje da, ako stranka u postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama ZSD, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije ili uznemiravanja i pritom predložiti i dokaz kojim bi se zadovoljilo načelo *prima facie* odnosno predložiti dokaz koji, ako se ne bi uspješno osporio protudokazima od strane tuženika, bi bio dovoljan dokaz da je počinjena diskriminacija ili uznemiravanje.

„Vjerojatnost (koja je slabija od vjerojatnosti koja graniči sa sigurnošću kao kriterijem za postizavanje dokaza u užem smislu) je dopuštena samo u slučajevima u kojima je izrijeком predviđena i razlikuje se od dokaza u užem smislu po zahtijevanom

⁹⁶ Čl. 1. st. 2. ZSD.

rezultatu (stupnju uvjerenosti), likvidnosti dokaznih sredstava koja se mogu koristiti i u sumarnosti postupka ..."⁹⁷, a to je upravo ovdje slučaj.

U presudi Vrhovnog suda RH⁹⁸, navodi se:

„Kako je drugostupanjski sud upravo postupajući u skladu s citiranom odredbom, ocjenom izvedenih dokaza utvrdio odlučne činjenice, a na temelju kojih je ocijenio da je tuženik, a na kome je bio teret dokazivanja, dokazao da u njegovom postupanju prema tužitelju, a vezano za primjenu odredbe čl. 122. Kolektivnog ugovora za H. i čl. 17.a Pravilnika o radu H. nije bilo diskriminacije, to se neosnovano prigovara bitnoj povredi odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 1. u vezi s odredbom čl. 8. ZPP-a. Kako pak drugostupanjski sud prilikom utvrđivanja odlučnih činjenica za ovaj spor i nije primijenio odredbu čl. 221.a ZPP-a, jer za to nije bilo potrebe, to je neosnovan revizijski prigovor kojim se pokušava prigovoriti da bi u donošenju pobijane presude bila počinjena bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 1. u vezi s odredbom čl. 221.a ZPP-a. ...

Pobijanom presudom drugostupanjski sud je preinačenjem prvostupanjske dosuđujuće presude, odbio tužbeni zahtjev tužitelja ocijenivši da je tuženik, a na kome je u smislu odredbe čl. 20. ZSD bio teret dokazivanja, dokazao da sadržajem odredbe čl. 122. Kolektivnog ugovora za H. objavljenog u Biltenu broj 370 Vjesnika H. (dalje: KU H.) i čl. 117.a Pravilnika o radu H. (dalje: Pravilnik o radu tuženika) tužitelj kao pripadnik radnika tuženika dobne skupine starije od 63 godine i 6 mjeseci nije bio doveden u nepovoljniji položaj od drugih radnika tuženika koji nisu pripadali toj dobnoj skupini, a sve polazeći od odredbe čl. 9. st. 2. toč. 8. ZSD."

Dakle, proizlazi da je već iz činjeničnog supstrata razvidna vjerojatnost nejednakog postupanja, ali je u tom postupku tuženik s uspjehom dokazao da nije bilo nejednakog postupanja naspram tužitelja.

Odluka⁹⁹ odgovara na pitanje, predstavljaju li osporavane norme kolektivnog ugovora (povlaštena otpremnina, prema dobi) *prima facie* diskriminaciju u smislu jamstva preraspodjele tereta dokazivanja u antidiskriminacijskim postupcima zbog čega je upravo na tuženiku ležao teret da dokazuje kako se ne radi o diskriminaciji.

Sud navodi: *"Kada se ova odredba poveže sa sadržajem odredbe čl. 1. st. 1. ZSD kojom se kao svrha tog zakona propisuje osiguranje zaštite i promicanje jednakosti i omogućuje i uređuje zaštita od diskriminacije na raznim osnovama, uz ostalo i onoj po osnovi dobi, onda se, a glede pitanja primjene odredbe čl. 20. ZSD-A čini da je u ovom slučaju drugostupanjski sud zanemarujući odnosno pogrešno tumačeći odredbu čl. 20. ZSD-A pogrešno ocijenio da tužitelj u ovom postupku nije učinio vjerojatnim da je spornim odredbama KU H. i Pravilnika tuženika bio doveden u nejednaki odnos sa drugim radnicima, a sve to po dobnoj osnovi. Pritom ovaj sud ne ulazi u to jesu li sporne odredbe Kolektivnog ugovora H. i Pravilnika tuženika po svojoj naravi imali značaj pozitivne ili negativne diskriminacije.*

U skladu s prethodno navedenim, znači da je na tuženiku, a u smislu odredbe čl. 20. ZSD-A bio teret dokazati da spornim odredbama tužitelj kao pripadnik određene

⁹⁷ Dika, Mihajlo, Građansko parnično pravo, VII. knjiga, Narodne novine 2018., str. 376.

⁹⁸ Poslovni broj Rev-1230/2020-2 od 12. siječnja 2021.

⁹⁹ Vrhovni sud RH, poslovni broj Rev-3387/2019-2 od 23. lipnja 2020.

dobne skupine, nije bio doveden u nepovoljniji položaj od drugih radnika tuženika koji nisu spadali u tu dobnu skupinu, a sve u primjeni odredbe Kolektivnog ugovora H. i Pravilnika tuženika, a sve imajući u vidu odredbu čl. 9. st. 2. toč. 8. ZSD-A ."

III.2.5. Posebne tužbe

Posebne tužbe koje je ovlaštena podnijeti osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije za zaštitu od diskriminacije¹⁰⁰ sadrže tužbeni zahtjev:

1. na utvrđenje 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. na zabranu poduzimanja radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje (prohibitivni antidiskriminacijski zahtjev, od tuženika se traži pasivnost odnosno, suzdržavanje od daljnjeg djelovanja), odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (restitutivni antidiskriminacijski zahtjev koji ima za cilj vraćanje u stanje kakvo je bilo prije povrede prava na jednako postupanje, traži se aktivno djelovanje tuženika) tj. tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije;

3. za naknadu imovinske i neimovinske štete uzrokovane povredom prava zaštićenih ZSD (tužba za naknadu štete koja ima reparacijski značaj);

4. za objavu u medijima presude kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje, na trošak tuženika (publikacijski zahtjev).

Kao što je već rečeno, svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije ili uznemiravanja povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga prava u postupku u kojem se o tom nekom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju (i tada se o diskriminaciji odlučuje kao o prethodnom pitanju), a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku propisanom u čl. 17. ZSD-A .

Pritom, tužbeni zahtjevi iz odredbe čl. 17. st. 1. ZSD-A 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 (obična objektivna kumulacija), bez obzira na to je li za te zahtjeve propisano rješavanje u redovitom ili u posebnom parničnom postupku¹⁰¹, osim sporova o smetanju posjeda. U tom slučaju primjenjuju se pravila mjerodavna za vrstu svakog od tih sporova o kojima je riječ¹⁰².

Motiv zakonodavca za propisivanje ovog oblika objektivne kumulacije jeste, osim toga da su kumulirani zahtjevi povezani istom činjeničnom i pravnom osnovom i da je

¹⁰⁰ Čl. 17. st. 1. ZSD.

¹⁰¹ Dok je prema odredbi čl. 188. st. 3. ZPP objektivna kumulacija moguća samo ako je za sve zahtjeve određena ista vrsta postupka.

¹⁰² Čl. 17. st. 3. ZSD.

uspostavljena stvarna nadležnost istog suda, upravo da se žrtvi diskriminacije ili uznemiravanja olakša procesni položaj jer se od nje ne traži pokretanje posebnog postupka (obzirom na možebitne različite vrste postupaka za pojedine zahtjeve) već se sve razrješava u jednom jedinstvenom postupku u kojemu se međutim, mora voditi računa o svim tim posebnim procesnim pravilima za svaku vrstu postupka što iziskuje od suca dodatan napor, pripremljenost i znanje prije svega.

Jedino ograničenje dispozicije tužitelja koju će tužbu podnijeti i hoće li ih kumulirati je kod zahtjeva za objavu presude koji se mora kumulirati s zahtjevom za utvrđenje diskriminacije ili uznemiravanja ako već nije donesena deklaratorna odluka.

Tužbeni zahtjev za objavu presude 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 slučajevima¹⁰³.

Ako usvoji zahtjev za objavom presude, sud će naložiti da se presuda objavi u cijelosti¹⁰⁴. 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 zaštite¹⁰⁵. Presuda kojom se nalaže objava u medijima obvezuje nakladnika medija u kojem treba objaviti presudu, bez obzira na to je li bio stranka u postupku¹⁰⁶ iz čega proizlazi da presuda ne djeluje samo *inter partes* već i *ultra partes*.

Usvajanje deklaratornog antidiskriminacijskog zahtjeva je pretpostavka za usvajanje publikacijskog zahtjeva pa se po prirodi stvari kumulira makar s deklaratornom antidiskriminacijskom tužbom ako o tome već prije nije suđeno. Cilj je da se objavom presude u medijima pred širim auditorijem pokaže da je došlo do osude postupanja diskriminatora ali i da se zaštiti dostojanstvo žrtve diskriminacije ili uznemiravanja.

Interesantno je pitanje provođenja eventualnog ovršnog postupka radi provedbe ovrhe presude kojom je naložena javna objava posredstvom medija. Naime, kao ovršenik može biti označen tuženik jer je, kao npr. u odluci Vrhovnog suda RH, poslovni broj Rev-300/2013-2 od 17. lipnja 2015. suđeno, među ostalim, da se nalaže tuženiku da na svoj trošak objavi presudu u dnevnim novinama u roku tri dana, a nije korištena mogućnost za obvezivanje nakladnika na objavu a koja mogućnost je predviđena odredbom čl. 17. st. 5. ZSD- . Ili je ovršenik nakladnik upravo pozivom na odredbu čl.17. st. 5. ZSD-a.

¹⁰³ Čl. 17. st. 4. ZSD.

¹⁰⁴ Primjer je odluka Vrhovnog suda RH, poslovni broj Rev-300/2013-2 od 17. lipnja 2015.

¹⁰⁵ Čl. 17. st. 4. ZSD.

¹⁰⁶ Čl. 17. st. 5. ZSD-a.

III.2.6. Nadležnost

Za sporove po tužbama iz čl.17. st. 1. ZSD-a u prvom je stupnju stvarno nadležan općinski sud, a mjesno je nadležan 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 diskriminacije¹⁰⁷ ili uznemiravanja.

Navedena zakonska odredba još je jedno procesno pravilo koje žrtvi diskriminacije ili uznemiravanja olakšava pristup sudu jer joj daje pravo izbora suda pred kojim će voditi antidiskriminacijski postupak.

III.2.7. Privremene mjere

Zakonodavac predviđa i mogućnost određivanja privremene mjere a uvjeti su propisani odredbom čl. 19. ZSD-a pa se tako privremena mjera može odrediti na prijedlog stranke prije pokretanja ili u tijeku postupka uz primjenu odredbi Ovršnog zakona time da su specifične pretpostavke za određivanje privremenih mjera po ZSD-u i:

1. da je podnositelj zahtjeva učinio vjerojatnim da je povrijeđeno njegovo pravo na jednako postupanje, te

2. da je određivanje mjere potrebno radi otklanjanja opasnosti od nenadoknadle štete, osobito teške povrede prava na jednako postupanje, ili sprječavanja nasilja.

Navedena mogućnost doprinos je ostvarenju načela ekonomičnosti vođenja postupka jer ubrzava stranku kojoj ne odgovara sadržaj privremene mjere, a i služi što bržem ostvarenju reparacijskog učinka tražene zaštite.

III.2.8. Umješak

Prema odredbi čl. 206. ZPP, osoba koja ima pravni interes da u parnici koja teče među drugim osobama jedna od stranaka uspije može se pridružiti toj stranci; umješak može stupiti u parnicu u tijeku cijelog postupka sve do pravomoćnosti odluke o tužbenom zahtjevu te u tijeku postupka nastavljenog podnošenjem izvanrednoga pravnog lijeka; izjavu o stupanju u parnicu umješak može dati na ročištu ili pismenim podneskom; podnesak umješaka dostavlja se objema parničnim strankama; a ako je izjava umješaka dana na ročištu, prijepis tog dijela zapisnika dostavit će se samo onoj stranci koja je s ročišta izostala.

¹⁰⁷ Čl. 18. ZSD-a.

Primjena instituta sudjelovanja umješaća u parnici u postupcima po tužbama iz odredbe čl. 17. ZSD ima svoje specifičnosti jer se u tu parnicu može kao umješać na strani tužitelja diskriminacije pridružiti tijelo, organizacija, ustanova, udruga ili druga osoba¹⁰⁸ koja se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom prava na jednako postupanje u odnosu na skupine o čijim se pravima odlučuje u postupku. Sud će dopustiti sudjelovanje takvog umješaća samo uz pristanak tužitelja a takav umješać može poduzimati radnje u postupku i ima u postupku sva prava koja pripadaju umješaću¹⁰⁹. Ovo pravilo također olakšava položaj žrtvi diskriminacije ili uznemiravanja pred sudom jer stranka ima svojevrsnu podršku umješaća koji se i inače bavi zaštitom prava na jednako postupanje i koji, obzirom da u postupku ima sva prava koje za umješaća predviđa ZPP i obzirom na djelokrug svoga rada, pretpostaviti je ima znanje i iskustvo koje itekako može pomoći stranci u konačnom uspjehu u sporu.

Za razliku od općih pravila o miješanju u parnicu, sud će ovdje dopustiti miješanje samo uz pristanak tužitelja što znači da tužitelj ustvari ima svojevrsno pravo veta na zahtjev za miješanje.

O važnosti sudjelovanja i položaju umješaća govori i odluka u predmetu Vrhovnog suda Republike Hrvatske poslovni broj Revr-497/2018-2 od 8. rujna 2020. Naime, u tom postupku na strani tužitelja umiješala se Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova koja je, prije započinjanja tog parničnog postupka, u okviru svoje ovlasti, u smislu odredbe čl. 23. st. 1. ZRS utvrdila diskriminatorni učinak spornih odredbi Odluke tuženika i da je došlo do povrede odredbe čl. 13. ZRS.

Vrhovni sud navodi:

"Ovaj je sud svjestan da je jedan od elementa na temelju kojeg je ocijenio vjerojatnost da je došlo do diskriminacije, mišljenje umješaćice na strani tužiteljice, dakle osobe koja već u smislu odredbe čl. 206. ZPP-a ima interes za uspjehom tužiteljice u sporu. Međutim, ovo shvaćanje o diskriminatornosti spornih odredbi Odluke o poticajnim mjerama je Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova donijela prije pokretanja ovoga parničnog postupka, u obavljanju svojih ovlasti u smislu odredbe čl. 23. st. 1. ZRS-a. Njezino mišljenje ne predstavlja neoboriv dokaz o diskriminaciji, niti o vjerojatnosti diskriminacije, niti mu je ovaj sud pristupio ocjenjujuću takovom njegovu dokaznu snagu.

To je pravno shvaćanje Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova samo jedan od dokaza koje je sud uzeo u obzir kako bi formirao svoje pravno shvaćanje o (samo) vjerojatnosti da je došlo do diskriminacije. Slijedom svega navedenog, ovaj sud ocjenjuje da je tužiteljica učinila vjerojatnim da je primjenom točke IV. Odluke o poticajnim mjerama, stavljena u različit, nepovoljniji položaj od osobe drugoga spola u usporedivoj situaciji, te da je tretman tužiteljice od strane tuženika različit, ograničujućeg učinka na temelju spola te mu je posljedica onemogućavanje uživanja prava u području rada tj. prava iz rada na osnovi ravnopravnosti sa pripadnicima muškoga spola."

¹⁰⁸ Npr.: Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom, Pučki pravobranitelj i dr.

¹⁰⁹ Čl. 21. ZSD.

III.2.9. Ovršivost

U povodu zahtjeva iz čl.17. st. 1. točke 2. i 4. ZSD sud može odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu ili može odrediti kraći rok za ispunjenje činidbe koja je naložena tuženiku¹¹⁰.

Navedeno pravilo omogućava bržu satisfakciju i brže otklanjanje posljedica koje su nastale zbog nejednakog postupanja što je također znak stvarnog a ne samo formalnog jamstva zaštite od diskriminacije ili uznemiravanja.

Učinkovitost sankcioniranja diskriminirajućeg ponašanja osigurava se primjenom i ovog pravila. Istodobno, od suda se traži ozbiljnost u njegovoj primjeni i visoki stupanj uvjerenja u ispravnost i zakonitost svoje odluke.

III.2.10. Izvanredni pravni lijekovi

Prema ZSD, u postupcima iz čl.17. st. 1. ZSD revizija je uvijek dopuštena¹¹¹. Zakonom o izmjenama i dopunama ZPP¹¹² u prijelaznim i završnim odredbama propisano je da će se odredbe toga Zakona o reviziji primjenjivati na sve postupke u tijeku u kojima do stupanja na snagu toga Zakona nije donesena drugostupanjska odluka¹¹³. Stoga će o reviziji više riječi biti u četvrtoj cjelini Priručnika.

III.2.11. Udružna tužba

Konačno, ZSD predviđa i mogućnost podnošenja udružne tužbe za zaštitu od diskriminacije¹¹⁴ ili uznemiravanja prema kojoj udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti.¹¹⁵

U udružnoj tužbi mogu se istaknuti zahtjevi da se:

1. utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine,

¹¹⁰ Čl. 22. ZSD.

¹¹¹ Čl. 23. ZSD.

¹¹² Narodne novine br. 70/2019; dalje ZID ZPP.

¹¹³ Čl. 117. st. 4. ZID ZPP.

¹¹⁴ Čl. 24. ZSD.

¹¹⁵ I ZRS u čl. 30. propisuje mogućnost podnošenja udružne tužbe.

2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na članove skupine,

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

O toj tužbi u prvom stupnju odlučuje županijski sud opće mjesno nadležan za tuženika, ili županijski sud mjesta na kojem je počinjena radnja diskriminacije ili Županijski sud u Zagrebu dok se ostale postupovne odredbe koje se odnose na tužbe iz čl. 17. st. 1. ZSD na odgovarajući način primjenjuju na udružnu tužbu.

Za napomenuti je da su sva procesna pravila o kojima smo naprijed govorili primjenjiva i na udružnu tužbu što govori u prilog tomu da je snažniji interes sankcioniranja diskriminatornog ponašanja od okolnosti da ovlaštene podnositelji udružne tužbe ipak nisu toliko „slabija“ stranka u odnosu na tuženika koliko je to pak, fizička osoba, radnik i sl., pa stoga uživaju ista procesna jamstva u postupku.

III.2.12. Posebno o procesnim pravilima u radnim sporovima za zaštitu od uznemiravanja

Postupovna pravila koja su predviđena u našem pravu omogućuju žrtvi diskriminacije ili uznemiravanja da izabere put pravne zaštite (vrstu tužbe), položaj tužitelja olakšan je prebacivanjem tereta dokaza na tuženika, postoji mogućnost predlaganja privremene mjere, lakši je pristup revizijskom sudu nego u većini drugih sporova. Time se ostvaruje učinkovita zaštita jer procesna pravila nisu ni nemoguća niti pretjerana naprotiv, povoljnija su od postupovnih pravila većine drugih postupaka.

Kada se radi o radnim sporovima, primjenjuju se i odredbe ZR koji u čl. 134. daje pravni okvir za zaštitu dostojanstva radnika i to prije svega na način da se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju posebnim zakonom (dakle, ZSD ali i ZRS), kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, pri čemu je poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Sporovi o zaštiti dostojanstva radnika su zapravo podvrsta antidiskriminacijskih sporova.

Osoba koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, obzirom da je imenovana od strane poslodavca, nastupa s pozicije zaštite poslodavca, a da je tomu tako razvidno je već iz samog zakonskog teksta jer se radi o osobi koja je „osim poslodavca“ ovlaštena za navedene pritužbe.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika ima obvezu donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuje, među ostalim, i postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i za zaštitu od diskriminacije¹¹⁶ ako to nije uređeno kolektivnim ugovorom. Stoga, u radnim sporovima u kojima se traži zaštita od diskriminacije ili

¹¹⁶ Čl. 26. ZR.

uznemiravanja, ako se radi o poslodavcu koji zapošljava više od dvadeset radnika, sudac bi trebao (obzirom na ulogu koju ima u tim postupcima) dodatno o toj okolnosti voditi računa (ustanoviti je li donesen pravilnik i cijeliti njegov sadržaj u svjetlu ocjene sveukupnog ponašanja poslodavca).

Obveza je poslodavca ili ovlaštene osobe da, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispita pritužbu i poduzme sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Uloga ovlaštene osobe je jako važna jer tek ukoliko ista ne poduzme sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili su te mjere neprimjerene, radnik se može obratiti sudu. S druge strane, s aspekta tužiteljeve obveze činjenja vjerojatnim da je došlo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, okolnost da je proveden postupak ispitivanja pritužbe (u kojemu su vjerojatno uzimane izjave svih aktera i svjedoka događanja) i ako u tom postupku nije utvrđeno ponašanje koje bi se moglo podvesti pod uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, otežava položaj radnika kao tužitelja iz čega proizlazi da ustvari nema dileme o ne/objektivnosti ovlaštene osobe jer ista po vokaciji zastupa interese poslodavca. O svemu tome sud treba voditi računa kada ocjenjuje vjerojatnost uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i pravilno cijeliti u konkretnom slučaju je li to otežalo poziciju tužitelja ili ne.

Tek ako poslodavac u roku iz st. 3. čl. 134. ZR 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.

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.

Pitanje valjanosti obavijesti poslodavca bilo je predmetom razmatranja u mnogim sudskim postupcima.

Vrhovni sud Republike Hrvatske je u svojoj odluci broj Revr 125/2014-2 od 16. rujna 2014. naveo: *„Kod nesporne činjenice da tužiteljica jest podnijela tužbu radi zaštite dostojanstva nadležnom sudu, o čemu međutim nije obavijestila tuženika kao poslodavca, a u koje vrijeme se ona nalazila na bolovanju, kao i da u roku od osam dana po zaključenju bolovanja tužiteljica nije obavijestila tuženika o namjeri nedolaska na posao zbog zatražene zaštite dostojanstva pred nadležnim sudom, već je na dostavljenim doznakama o zaključenom bolovanju naznačila da na dalje ne radi temeljem tužbe, onda se nameće zaključak a koji su izveli nižestupanjski sudovi da tužiteljica nije obavijestila tuženika kao poslodavca o razlozima nedolaska na posao, a po zaključenju bolovanja, na način kako je to propisano odredbom čl. 130. st. 5.*

ZR-a¹¹⁷. Naime obavijest o nedolasku na posao zbog korištenja prava prekida rada zbog zaštite dostojanstva propisanog odredbom čl. 130. st. 5. ZR-a trebala je biti učinjena na jasan i nedvosmislen način.

Kod činjenice da tužiteljica nije po podnošenju tužbe sudu zbog zaštite dostojanstva o tome izvijestila tuženika, a niti je do dana dostavljanja doznaka o zaključenom bolovanju tužiteljice ta tužba bila dostavljena tuženiku, te on o njezinom postojanju nije ni bio upoznat, onda je potpuno izvjesno da puka naznaka napisana na doznakama o nedolasku tužiteljice na posao nema značaj obavijesti u smislu odredbe čl. 130. st. 5. ZR-a."

Proizlazi da nije dovoljno samo poslodavcu dostaviti neobrazloženu ili nedovoljno ili nejasno obrazloženu obavijest već sadržaj obavijesti o prekidu rada mora biti takav da je poslodavcu sasvim jasno koji je razlog prekida rada radnika odnosno, shodno tomu koje pravne posljedice za njega nastupaju.

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, a ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće (članak 134. stavak 6. i 7. ZR).

U presudi Vrhovnog suda Republike Hrvatske poslovni broj: Revr 1189/2011-2 od 11. travnja 2012. navodi se da „...radnik za slučaj takvog prekida ima pravo na naknadu plaće, no ako se naknadno pravomoćnom presudom utvrdi da nije bilo povrede dostojanstva radnika, odnosno da je prekid rada bio neopravdan, radnik je u obvezi izvršiti ugovoreni rad jer s obzirom na to da nije moguće radni odnos ispunjavati unazad, radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, je dužan isplatiti poslodavcu novčani ekvivalent za neizvršeni rad i to upravo u visini bruto ugovorene plaće konkretnog radnika. Polazeći od utvrđenja da je tuženik prekinuo rad, a pravomoćno je odbijen njegov tužbeni zahtjev za zaštitu dostojanstva, proizlazi da je prekid rada bio neopravdan, pa je tuženik dužan ispuniti svoju ugovornu obvezu na način koji je jedino još moguć, dakle isplatom novčanog ekvivalenta nenovčane obveze iz ugovora o radu."

Dakle, prvenstveno se govori o obvezi radnika da izvrši ugovoreni rad ali kako to radnik nije u mogućnosti ispuniti jer je rad prekinuo zbog navodne povrede dostojanstva, to isti mora vratiti novčani ekvivalent za neizvršeni rad a to je upravo iznos koji je primio s naslova naknade plaće i to bruto iznos naknade plaće.

Vrhovni sud RH u presudi poslovni broj Revr-143/2018-2 od 6. svibnja 2020. navodi: „Trebalo, međutim, imati u vidu da prekidom rada radnik preuzima na sebe rizik da se u sudskom postupku utvrdi da poslodavac nije povrijedio obvezu te da je prekid bio neopravdan. Naime kao što poslodavac, kada otkazuje ugovor o radu zbog radnikove povrede radnih obveza, preuzima rizik da će morati ispuniti ugovor i isplatiti naknadu plaće, ako se u sudskom postupku dokaže da je odluka o otkazu nedopuštena, takav rizik postoji i kod radnika koji odluči koristiti se svojim pravom na prekid rada tvrdeći da je diskriminiran ili da je uznemiravan na radnom mjestu".

¹¹⁷ Narodne novine, br. 149/2009,82/2012 i 73/2013.

U istom predmetu razmatran je i prijevor u smislu je li radnik u obvezi vratiti bruto ili neto iznos primljenih naknada plaća pa se u drugostupanjskoj odluci¹¹⁸ navodi:

„...bez obzira što je poslodavac iznose doprinosa, poreza i prireza isplaćivao adresatima kako je to obvezan imperativnim propisima, novčane iznose s navedene osnove dužna je vratiti tuženica jer se ista i u tom dijelu neosnovano obogatila (primjerice imat će veću mirovinu temeljem plaćenih iznosa, imala je zdravstveno osiguranje, jedino je ona legitimirana tražiti povrat poreza)“.

Moguće je da poslodavac kod prekida rada radniku ne isplaćuje dragovoljno naknadu plaće već po rješenju o određivanju privremene mjere, pa se postavlja pitanje je li pravni temelj tražbine povrata isplaćenih iznosa prema odredbi čl. 134. st. 7. ZR sadržan u odredbi čl. 1111. ZOO kojom je propisano da, kad dio imovine neke osobe na bilo koji način prijeđe u imovinu druge osobe, a taj prijelaz nema osnove u nekom pravnom poslu, odluci suda, odnosno druge nadležne vlasti ili zakonu, stjecatelj je dužan vratiti ga, odnosno, ako to nije moguće, naknaditi vrijednost postignute koristi; da se pod prijelazom imovine razumijeva se i stjecanje koristi izvršenom radnjom; te da obveza vraćanja, odnosno nadoknade vrijednosti nastaje i kad se nešto primi s obzirom na osnovu koja se nije ostvarila ili koja je kasnije otpala.

Iz odluke ESLJP u predmetu Solomun protiv Hrvatske od 2. travnja 2015. (Zahtjev br. 679/11)¹¹⁹ proizlazi da odluke domaćih tijela kojima se u okolnostima kada je isplata tražbine izvršena temeljem pravomoćne i ovršne odluke suda, traži vraćanje onoga što je već isplaćeno predstavlja miješanje u pravo na mirno uživanje vlasništva, koje miješanje je pravno utemeljeno jer su odluke domaćih tijela donesene sukladno relevantnim domaćim propisima i usmjereno je na postizanje legitimnog cilja.¹²⁰

Tako i u situaciji ako je rješenje o privremenoj mjeri utemeljeno na odredbi čl. 134. st. 6. ZR, naknadno vraćanje isplaćenih iznosa naknade plaće (u situaciji ako pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika), iako predstavlja miješanje u pravo na mirno uživanje vlasništva radnika, je utemeljeno jer radnik nije mogao osnovano smatrati da su isplaćeni iznosi već postali njegovo neotuđivo vlasništvo kraj sadržaja odredbe čl. 134. st. 7. ZR koji je naprijed prezentiran i koji sadržaj radniku nije nepoznat (*ignorantia iuris nocet*).

¹¹⁸ Županijski sud u Split, broj Gž R-64/16-2 od 3. studenog 2017.

¹¹⁹

Url:

<https://uredzastupnika.gov.hr/UserDocsImages//dokumenti/Presude%20i%20odluke//Solomun%20protiv%20Hrvatske.pdf>

¹²⁰ Županijski sud u Splitu, poslovni broj Gž R-965/2020-2 od 28. lipnja 2021. u presudi navodi:

„Pritom, ESLJP je zaključio da nije postojao razuman odnos razmjernosti između mjere miješanja u pravo na mirno uživanje vlasništva i cilja koji se tim miješanjem htio postići. U tom predmetu posebno se cijenilo i to da je ukidanje pravomoćne presude donesene u korist tužitelja bilo protivno načelu pravne sigurnosti, zbog čega je zaključeno i da je povrijeđeno pravo tužitelja na pošteno suđenje a sve jer ESLJP nije ustanovio postojanje nikakvih izvanrednih okolnosti koje bi opravdale ukidanje pravomoćne sudske odluke, a u koju se tužitelj imao pravo pouzdati.“

Međutim, u konkretnom slučaju kod okolnosti da je ukinuta odluka u dijelu merituma stvari i u cijelosti odluka o parničnom trošku ..., tuženik nije mogao i ne može imati legitimno očekivanje u smislu zaštite pravne sigurnosti da će doista zadržati predmetni iznos.

U takvoj situaciji, kao i kod okolnosti da se izmijenjena odredba čl. 154. st. 2. ZPP primjenjuje na sve postupke u tijeku pa će se tako primijeniti i u ponovljenom postupku, to se doista ne može smatrati da je predmetni parnični trošak već postao neotuđivo vlasništvo tuženika koje bi pravo uživalo zaštitu prema odredbi čl. 1. Protokola broj 1. uz Konvenciju“.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. U tom smislu treba imati u vidu i odredbe Zakona o provedbi opće uredbe o zaštiti podataka¹²¹, kao i odredbe same Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka¹²² koja se neposredno primjenjuje. Konvencijsko pravo na privatnost i pravo na zaštitu osobnih podataka zasebna su prava iako su usko povezana.

Čl.4. Opće uredbe određuje osobne podatke kao sve podatke koji se odnose na pojedinca čiji je identitet utvrđen ili se može utvrditi (ispitanik); pojedinac čiji se identitet može utvrditi jest osoba koja se može identificirati izravno ili neizravno, osobito uz pomoć identifikatora kao što su ime, identifikacijski broj, podaci o lokaciji, mrežni identifikator ili uz pomoć jednog ili više čimbenika svojstvenih za fizički, genetski, mentalni, ekonomski, kulturni ili socijalni identitet tog pojedinca.

Do povrede osobnih podataka dolazi i u situaciji kršenja sigurnosti koje dovodi do neovlaštenog otkrivanja ili pristupa osobnim podacima koji su preneseni, pohranjeni ili na drugi način obrađivani. Odredba čl.82. st. 1. Opće uredbe određuje da svatko tko koristi osobne podatke o građanima EU, bez obzira tko ih i gdje obrađuje, podliježe pravilima Uredbe te svaka osoba koja je pretrpjela materijalnu ili nematerijalnu štetu zbog kršenja Uredbe ima pravo na naknadu od voditelja obrade ili izvršitelja obrade za pretrpljenu štetu.

Prema odredbi čl. 61. st. 3. ZZR, davanje obavijesti i podataka poslodavac je obvezan provoditi na način da čuva privatnost radnika u skladu s posebnim propisom o zaštiti osobnih podataka. Stoga, obveza je poslodavca da postupa na način da se štiti tajnost postupka kako s aspekta ZR, tako i ZZR i Zakona o provedbi te same Opće uredbe.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa; dok protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju¹²³.

III.3. Procesna pravila u sporovima za zaštitu od mobinga¹²⁴

Uznemiravanje po ZR uživa, proizlazilo bi iz odredbe čl. 134. st. 1. ZR, zaštitu samo ako je utemeljeno na nekom od osnova diskriminacije (i to ne samo onih taksativno

¹²¹ Narodne novine br. 42/2018; dalje: Zakon o provedbi.

¹²² Uredba (EU) 2016/679 europskog parlamenta i vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage direktive 95/46/EZ (SL. L. 119)

¹²³ Čl. 134. st. 9. i 10. ZR.

¹²⁴ Najčešće se uže definira kao zlostavljanje na radnome mjestu.

propisanih u ZSD), ali uznemiravanje koje se podvodi pod mobing uživa zaštitu po ZR u svezi ZOO i bez takove osnove.

Diskriminacija i uznemiravanje definirani su u odredbama ZSD dok, glede mobinga zakonodavac još nije donio definiciju kao ni posebna postupovna pravila. Utoliko je zahtjevniji zadatak suda u primjeni raspoloživih procesnih pravila (shodno odredbama ZPP i ZR) u zaštiti slabijeg (žrtve mobinga) jer je to obveza suda u svrhu punog ostvarenja prava na pristup sudu i prava na pravično suđenje.

Da postoji takva obveza suda zbog značaja prava koja se štite primjenom instituta mobinga, proizlazi i iz okolnosti da se pojam mobinga počinje pojavljivati u nekim podzakonskim propisima i kolektivnim ugovorima pa tako primjerice u Pravilniku o izradi procjene rizika Ministarstva rada i socijalnog osiguranja¹²⁵ gdje se u Prilogu III među opasnosti, štetnosti i naporima na radu i u vezi s radom, pod psihofiziološki naporima navodi mobing. Također, primjerice u Kolektivnom ugovoru za radnike u odašiljačima i vezama¹²⁶ gdje se u odredbi čl. 79. navodi: „Poslodavac je dužan radniku osigurati zaštitu od specifičnog oblika ponašanja jedne ili skupine osoba kojim se radnika sustavno psihički zlostavlja i ponižava, s ciljem ugrožavanja ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta (mobing).“

Proizlazi da se u tim sporovima mora obratiti posebna pozornost strani koja se smatra žrtvom mobinga te sudska praksa kroz neposrednu primjenu i tumačenja temeljnih načela i primjenu sudske prakse ESLJP i Suda EU mora iznaći odgovarajuća rješenja. Nadalje, proizlazilo bi da se zaštita od mobinga ne može ostvariti kroz deklaratorne zahtjeve već samo kroz kondemnatorne i to u postupcima za naknadu štete.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.¹²⁷ Prema stavku 5. istog članka navedene odredbe ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz čl. 134. tog Zakona.

Opći propis obveznog prava je ZOO koji u odredbi čl. 1045. st. 1. propisuje da onaj tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje a u odredbi čl. 1046. da je šteta umanjena nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta).

Kao što je već rečeno, nijedan zakonski propis izričito ne regulira mobing, a deklaratorna je zaštita otežana u odnosu na zaštitu od diskriminacije i uznemiravanja prema ZSD gdje je izričito propisana mogućnost podnošenja deklaratornog zahtjeva. Kada nije riječ o traženju novčane naknade štete, moguće je prema odredbi čl. 1048. ZOO zahtijevati od suda ili drugoga nadležnog tijela da naredi prestanak radnje

¹²⁵ Narodne novine br. 112/2014 i 129/2019.

¹²⁶ Narodne novine br. 1/2018, 4/2019, 49/2019 i 17/2020.

¹²⁷ Čl. 133. st. 3. ZR.

kojom se povređuje pravo njegove osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica, pri čemu tužitelj kao deklaratorni preambul može zahtijevati i utvrđenje. Time se ostavlja široka mogućnost preciziranja sadržaja tužbenih zahtjeva.

S druge strane, u presudi Županijskog suda u Zagrebu poslovni broj Gž R-343/2021-2 od 9. ožujka 2021. nailazimo i na primjenu odredbe čl. 1047. stavak 1. i 2. ZOO:

„U odnosu na zaštitu od mobinga Zakon o radu („NN“ broj 93/14, 127/17 i 98/19 u daljnjem tekstu: ZR) odredbom čl. 134. nije osigurao specifičnu zaštitu radnika na radnom mjestu, već se u tom slučaju primjenjuju adekvatne odredbe Zakona o obveznim odnosima („NN“, broj: 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15 dalje: ZOO) i to odredbe čl. 4., 8., 1100., 1107., 1047., 1048., 1095. ZOO, prema kojima radnik može zahtijevati od poslodavca da se ukloni opasnost štete kao i da se suzdrži od djelatnosti od koje proizlazi uznemiravanje s time da će se na zahtjev zainteresirane osobe sud, ako nađe zahtjev osnovanim, naložiti da se poduzmu odgovarajuće mjere za sprječavanje nastanka štete ili uznemiravanja, kao u konkretnom slučaju, a ako je takvim postupcima radniku narušeno zdravlje, oštećenik bi imao pravo na naknadu štete zbog povrede prava osobnosti kao i na koju drugu štetu koja je u adekvatnoj uzročnoj posljedičnoj vezi s možebitno utvrđenom štetnom radnjom.“

Vidjeli smo da se prema odredbama ZSD može podnijeti tužba koja sadrži publikacijski zahtjev; dok ako se radi o mobingu u prilici smo pozvati se na odredbu čl. 1099. ZOO prema kojoj odredbi, 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.

Da je tomu tako proizlazi i iz odluke Ustavnog suda RH broj U-III-3217/2018 od 9. rujna 2020.¹²⁸ gdje se navodi:

„U tom smislu razvoj zakonodavstva u Republici Hrvatskoj, u području zaštite prava osobnosti, izvršen čl. 1099. i 1100. ZOO-a:35/05-29/18 eksplicitno otvara prostor sudovima za otklanjanje povrede tih prava dosudom, kada je to primjereno okolnostima pojedinog slučaja, pravične novčane naknade, u smislu u kojem to uređuju naprijed navedeni članci ZOO-a:35/05-29/18, kao i za tumačenje i primjenu u navedenom smislu prethodno važećih propisa koji su regulirali područje zaštite prava osobnosti.“

Naime, jedna od čl. 3. Ustava propisanih najviših vrednota ustavnog poretka RH i temelja za tumačenje Ustava jest poštovanje prava čovjeka koja je (osim ostalim odredbama Ustava o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda) konkretizirana i pravom na štovanje i pravnu zaštitu ljudskog dostojanstva zajamčenim čl. 35. Ustava, te stoga navedeno pravo treba smatrati odredbom Ustava koja čuva temeljne vrijednosti demokratskog društva u pogledu kojih postoji pozitivna obveza države da zaštiti tjelesnu i moralnu cjelovitost pojedinaca od čina nasilja koje počinje druge privatne osobe. Ustavni sud u tom pogledu upućuje na načelna stajališta Europskog suda za ljudska prava iznesena u predmetima Janković protiv Hrvatske (br.

¹²⁸ U predmetu je tužiteljica tražila zaštitu od mobinga.

38478/05, §§ 44. i 45., presuda od 5. ožujka 2009.) i Remetin protiv Hrvatske (br. 29525/10, §§ 89. i 90., presuda od 11. prosinca 2012.)."

Značajna razlika je u tome da odluka donesena u primjeni ZSD obvezuje nakladnika; dok odluka koja je donesena u primjeni ZOO djeluje samo *inter partes*.

Pravna narav spora u kojemu se traži zaštita od mobinga je da se radi o radnom sporu pa se shodno tomu primjenjuju i odredbe čl. 433. do 437. ZPP, a koje propisuju hitnost u rješavanju spora¹²⁹ u smislu:

- da je sud osobito pri određivanju rokova i ročišta dužan uvijek obraćati osobitu pažnju na potrebu hitnog rješavanja radnih sporova,
- da je rok za odgovor na tužbu 15 dana,
- da se postupak pred prvostupanjskim sudom mora okončati u roku od šest mjeseci od dana podnošenja tužbe i,
- da je drugostupanjski sud dužan donijeti odluku o žalbi podnesenoj protiv odluke prvostupanjskog suda u roku od trideset dana od dana primitka žalbe.

Negativna strana ove odredbe je da se nije dodatno vodilo računa o sporovima za naknadu štete zbog mobinga jer se samo u sporovima iz radnih odnosa koje pokreće radnik protiv odluke o prestanku ugovora o radu i u kolektivnim radnim sporovima, ako zakonom nije određen kraći rok, ročište za glavnu raspravu mora održati u roku od trideset dana od dana primitka odgovora na tužbu. Naravno, radi se o instruktivnim rokovima čije nepoštivanje ne dovodi do posljedice u vidu bitne povrede odredaba parničnog postupka.

Odredbe ZPP¹³⁰ o zastupanju radnika i poslodavca u parnicama iz radnih odnosa primjenjive su i u sporu u kojem se traži zaštita od mobinga.

Dakle, radnika može kao punomoćnik zastupati osoba koja je u radnom odnosu u sindikatu čiji je on član ili u udruzi sindikata u koju je udružen sindikat čiji je on član, a poslodavca može kao punomoćnik zastupati osoba koja je u radnom odnosu u udruzi poslodavaca čiji je on član ili u udruzi poslodavaca više razine u koju je udružena udruga poslodavaca čiji je on član.

Značajna odredba je čl. 435. ZR prema kojoj u tijeku postupka sud može i po službenoj dužnosti odrediti privremene mjere koje se primjenjuju u ovršnom postupku radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete.¹³¹

¹²⁹ Čl. 434. ZR.

¹³⁰ Čl. 434.a ZPP.

¹³¹ Vrhovni sud RH u odluci poslovni broj Revr-239/2015-2 od 30. siječnja 2019. navodi:

„Prilikom odlučivanja o zahtjevu tužitelja u vezi spornog pitanja je li u vrijeme otkazivanja ugovora o radu kod tuženika djelovao sindikalni povjerenik valja imati na umu odredbu čl. 435. ZPP prema kojoj u tijeku postupka sud može i po službenoj dužnosti odrediti privremene mjere koje se primjenjuju u postupku radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete i odredbu čl. 316. st. 1. toč. 10. Ovršnog zakona („Narodne novine“, broj 139/10, 125/11, 150/11 i 154/11) prema kojoj radi osiguranja nenovčanih tražbina može se odrediti svaka mjera kojom se postigne svrha takva osiguranja, a osobito, privremeno vraćanje zaposlenika na rad; plaćanje naknade za vrijeme radnoga spora, a ako je to nužno za njegovo uzdržavanje i uzdržavanje osoba koje je po zakonu dužan uzdržavati te shvaćanje revizijskog suda (Revr-1477/14-2 od 3. listopada 2017.) da privremena mjera vraćanja na rad u svome sadržaju podrazumijeva (ako njome nije drugačije određeno) ostvarivanje (stjecanje ili zadržavanje) svih prava koja je radnik imao na radu kod svoga

Vrhovni sud RH je u svojoj odluci poslovni broj GŽ-20/18-2 od 23. kolovoza 2018., u predmetu radi zabrane štrajka po tužbi poslodavca protiv sindikata naveo:

„Osim toga, prema odredbi čl. 435. ZPP u vezi s čl. 21. st. 1. OZ proizlazi da sud u parnicama iz radnih odnosa, a takav je i predmetni spor radi zabrane štrajka, može odrediti privremene mjere koje se primjenjuju u ovršnom postupku radi sprečavanja nasilnog postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete.“

Glede ovršnosti, prema odredbi čl. 437. ZPP, iz važnih razloga sud može odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu odluke.

Pritom, *lege artis* bilo bi u izreci donijeti odluku o tome, ali ne nužno kako to navodi Županijski sud u Bjelovaru¹³²:

„Intencija ove zakonske odredbe je da se poveća djelotvornost sudskih odluka u radnim sporovima. Međutim, nesuspendivnost žalbe u ovoj situaciji ovisi o diskrecijskom pravu prvostupanjskog suda. Protivno žalbenim navodima tuženika, to što odluka prvostupanjskog suda da žalba ne zadržava ovrhu nije sadržana u izreci presude i rješenja od 2. veljače 2016. nema za posljedicu nemogućnost stjecanja svojstva ovršnosti, jer zakonom nije propisano da takva odluka mora biti sadržana u izreci presude i rješenja (kao što je to npr. slučaj kod odluke drugostupanjskog suda o dopuštanju tzv. izvanredne revizije u postupku u sporu male vrijednosti - čl. 467.a ZPP-a).“

Ranije smo citirali odredbu čl.135. ZR iz koje proizlazi da do prebacivanja tereta dokazivanja dolazi u situaciji ako se radi o nejednakom postupanju. Međutim, kada je riječ o mobingu nema mjesta primjeni navedenog pravila (izuzev ako je mobing povezan s uznemiravanjem koje ima osnovu u ZSD) već je svaka stranka dužna iznijeti sve činjenice na kojima temelje svoje zahtjeve i priložiti i predložiti dokaze kojima potkrepljuju te činjenice. Dakle, primjenjuju se opća pravila ZPP.

Dodatno je a kako bi se u odlukama pravilno definirao pojam mobinga, ukazati i na odredbe Zakona o zaštiti na radu¹³³, kojim se uvodi stres kao čimbenik mogućeg nastanka ozljede na radu ili kao mogući uzrok profesionalnog oboljenja koji se definira u pojmovniku.

poslodavca u odnosu na kojeg ostvaruje sudsku zaštitu: onih koja proizlaze iz radnog odnosa (primjerice: pravo na mirovinsko i zdravstveno osiguranje, na naknadu plaće ...) - pa i (ovdje bitno) prava ili ovlasti sindikalnog povjerenika.

Naime, sukladno tim odredbama ZPP, ZR-a i OZ-a te navedenom pravnom shvaćanju revizijskog suda, za zaključiti je da je pogrešan stav nižestupanjskih sudova na kojem su utemeljili svoje odluke, da okolnost što je Z.B. u vrijeme odlučivanja o izvanrednom otkazu tužitelju bio na radu kod tuženika temeljem privremene mjere suda kojom je vraćen na rad, nije relevantna za odluku o predmetu spora, obzirom da u trenutku postavljanja za sindikalnog povjerenika više nije bio u radnom odnosu kod tuženika, pa nije mogla stupiti na snagu odluka i funkcija njega kao sindikalnog povjerenika kod tuženika.

Okolnost što je, a nakon što je 4. kolovoza 2011. tužitelju otkazan ugovor o radu, pravomoćnom presudom (od 7. lipnja 2013.) odbijen tužbeni zahtjev tužitelja Z.B. na utvrđenje nedopuštenim otkaza ugovora o radu sadržanog u tuženikovoju Odluci o otkazu ugovora o radu od 3. studenoga 2010., s čime u svezi je za prihvatiti da je Z.B. ugovor otkazan zakonitom odlukom tuženika, ne može kod toga otkloniti navedene učinke privremene mjere.“

¹³² Županijski sud u Bjelovaru, poslovni broj GŽ R-270/16-7 od 12. listopada 2017.

¹³³ Narodne novine br. 71/2014, 118/2014, 94/2018 i 96/2018: dalje: ZZR

Konačno, za ukazati je i na jednu odluku ESLJP¹³⁴ u kojoj je podnositelj pritužbe nastavnik u državnoj školi, kojega je kolegica teretila za psihičko uznemiravanje, a koja je vodila sudski postupak za zaštitu svog povrijeđenog prava protiv nadzornog upravnog tijela jer nije spriječilo uznemiravanje i zahtijevala je i naknadu štete (jer je u prethodnom izvansudskom postupku odbijen njen zahtjev za zaštitu) i o kom sudskom postupku podnositelj nije bio obaviješten. Kako se u obrazloženjima odluka navodi ime podnositelja, a što je relevantno jer je utvrđeno uznemiravanje i dosuđena naknada štete, i što je objavljeno u lokalnim novinama, podnositelj je zatražio da mu se u tom sudskom postupku odobri status stranke, što su sudovi odbili smatrajući da isti nema pravni interes u tužbi protiv državne uprave.

ESLJP je smatrao da, kako je presuda otkrila identitet podnositelja i činjenicu da se njegovo ponašanje može smatrati psihološkim uznemiravanjem i mobingom, objavljivanje spada u opseg zaštite prema čl. 8. Konvencije, jer je to utjecalo na njegov privatni i obiteljski život i da se otkrivanje identiteta podnositelja u obrazloženju presude suda ne može smatrati predvidljivom posljedicom vlastitog ponašanja podnositelja zahtjeva.

Navodi se da:

„Postupak utvrđivanja odgovornosti državnih tijela ima određene specifičnosti, no sud se nije ograničio na zaključak da je podnositeljeva suradnica žrtva uznemiravanja te da nadzorna tijela nisu poduzela odgovarajuće i učinkovite radnje kako bi spriječila ili prekinula uznemiravanje. U sudskom postupku proveden je temeljit dokazni postupak i analiza svih činjenica i dokaza na temelju kojih je sud utvrdio da je ponašanje podnositelja zahtjeva predstavljalo ponavljano psihičko uznemiravanje. Takav prikaz ponašanja tužitelja u presudi po svoj je prilici uvelike utjecao na stigmatizaciju žalitelja i imao je veliki utjecaj na njegovu privatnu i profesionalnu situaciju, kao i na njegovu čast i ugled. Domaće pravo ne zahtijeva identifikaciju službene osobe koja je prouzročila štetu, niti je odgovornost za štetu povezana s utvrđivanjem nemara, krivnje ili namjere javnog službenika. Stoga bi bilo dovoljno jednostavno samo dokazati štetu i njezinu povezanost s nedovoljnim funkcioniranjem javne uprave. Štoviše, sud je imao diskrecijsko pravo i mogućnost da izbjegne identifikaciju podnositelja žalbe u samoj presudi ili da objavi presudu na ograničen način iz razloga javnog reda ili zaštite prava i sloboda trećih strana. Stoga bi se pristup presudi ili njenim dijelovima mogao ograničiti radi zaštite apelantovih prava. Ako bi sud poduzeo takve mjere, to bi uvelike ograničilo utjecaj presude na pravo žalitelja na prestiž i privatnost, a da Sud ne utvrdi zašto je nacionalni sud upotrijebio takve metode za zaštitu identiteta žalitelja.

Podnositelj pritužbe nije obaviješten niti je ispitan, niti je pozvan, niti je u bilo kojem drugom obliku obaviješten o pritužbi ili tužbu koju je suradnik podnio sudu. S obzirom na to, on nije imao realnu mogućnost zatražiti prikrivanje svog identiteta ili privatnih podataka prije izricanja presude. Pravo podnositelja zahtjeva na privatnost stoga nije bilo dovoljno učinkovito i primjereno zaštićeno. Slučaj je imao zanemariv utjecaj i posljedice u medijima. Iako nije jasno kako su mediji dobili pristup informacijama o procesu, utvrđeno je da su prema domaćem pravu sudski postupci u

¹³⁴ Vicent del Campo protiv Španjolske, Zahtjev broj 25527/13, odluka od 6. studenog 2018., konačna 6. veljače 2019.

načelu javni, osim ako bi javnost bila ograničena iz razloga javne politike ili radi zaštite prava i sloboda treće strane. Stoga se presude stoga objavljuju u javnosti i, nakon što su ih donositelji odluka potpisali, također objavljuju. Nakon što je presuda donesena, pristup presudi je izvan kontrole suda koji ju je donio, jer je sudski sekretar, a ne sudac, osoba odgovorna za odobravanje i objavljivanje dokumenata koji se odnose na postupak trećim stranama koje nisu bile uključene u postupku. uključeni. S obzirom na ovu situaciju i dužnost države da štiti pravo pojedinca na prestiž, sud je prilikom pisanja presude trebao poduzeti odgovarajuće mjere kako bi zaštitio pravo žalitelja na prestiž u privatnom životu. Uplitanje u pravo žalitelja na poštivanje privatnog života, u usporedbi sa sudom u presudi, nije potkrijepljeno okolnostima slučaja i (ne dovodeći u pitanje diskreciju domaćih sudova u takvim slučajevima) miješanje je bilo nerazmjerno legitimnom cilju koji se želio postići (zaštita žrtve, naknada štete)."

Možemo zaključiti da, ako su već prema odredbama ZR svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, nema razloga da se navedeno pravilo uz ograničenja pravila postupka prema ZPP, sud toga ne pridržava. Iako je sudski, parnični postupak javan, to ne znači da svi podaci trebaju biti dostupni svakome tko se za njih interesira. Ponoviti je da treba imati u vidu odredbe Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka kao i odredbe Zakona o pravu na pristup informacijama, ali i konvencijska i ustavna načela koja su iznad zakona.

III.4. Ostala pravila

III.4.1. Sudska nadležnost - prorogacija u radnim sporovima

Prema odredbi čl. 133. st. 1. ZR procesna pretpostavka za ostvarivanje sudske zaštite u radnostatusnom sporu je prethodno zatražena zaštita prava radnika kod poslodavca (podnošenje zahtjeva za zaštitu prava), ali prema stavku 3. ne i u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa; dok je u stavku 4. određeno da za slučaj da je predviđen postupak mirnog rješavanja spora rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

U navedenom smislu postavlja se pitanje je li i u kom dijelu pravno valjana odredba ugovora o radu odnosno je li valjan ugovor o mirenju sklopljen u obliku klauzule ugovora o radu (što se sve češće susreće u praksi) kojom se u slučaju eventualnih sporova predviđa obvezan prethodni postupak mirenja. Ovo stoga jer je za ocjenu pravne valjanosti klauzule o mirenju¹³⁵ odlučno je li se prema odredbi čl. 1. Zakona o mirenju¹³⁶ koji se zakon nedvojbeno u toj situaciji ima primijeniti, radi o sporu o pravima o kojima stranke mogu slobodno raspolagati.

¹³⁵ Mirenje je po općeprihvaćenoj definiciji oblik alternativnog rješavanja sporova.

¹³⁶ Narodne novine br. 18/11; dalje: ZM.

Iz odredbe čl.1. st. 1. ZM proizlazi da se tim zakonom uređuje mirenje u građanskim, trgovačkim, radnim i drugim sporovima o pravima kojima stranke mogu slobodno raspolagati. U situaciji kada se primjerice radi o sporu za isplatu razlike plaće uzrokovanoj diskriminacijom, a kako je pravo na plaću regulirano odredbom čl. 7. st. 1. ZR prema kojoj je odredbi poslodavac obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, i kako je pravo na plaću i način određivanja njene visine regulirano odredbom čl. 90. ZR¹³⁷, to bi se radilo o pravu kojim stranke ne mogu slobodno raspolagati (arg. iz čl. 133. ZR)¹³⁸. Kako je poslodavac dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu a u krajnjem slučaju, primjerenu plaću, to proizlazi da ugovorne strane ugovora o radu ne mogu ugovoriti plaću koja ne bi bila sukladna pravilima iz navedene zakonske odredbe pa proizlazi da se zaista ne bi radilo o pravu o kojemu bi stranke mogle slobodno raspolagati.¹³⁹

Čl. 4. st. 1. ZM određuje da se prilikom tumačenja odredaba toga Zakona treba ravnati načelima savjesnosti i poštenja te međunarodno prihvaćenim standardima mirenja izraženima u aktima Europske unije, Ujedinjenih naroda i Vijeća Europe. Navedeno podrazumijeva da u slučaju da je pokrenut postupak mirenja radi isplate razlike plaće, isti neće biti nedopušten te će imati utjecaja na produljenje roka za podnošenje tužbe prema odredbi čl. 133. st. 4. ZR, ali posljedica neprovođenja toga postupka nije nedopuštenost tužbe i time, odbacivanje tužbe.

Prema čl. 6. Zakona o arbitraži¹⁴⁰ ugovor o arbitraži je ugovor kojim stranke podvrgavaju arbitraži sve ili određene sporove koji su među njima nastali ili mogli

¹³⁷ Čl. 90. ZR:

„(1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

(2) Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.

(3) Ako plaća nije određena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.

(4) Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja..”

¹³⁸ Županijski sud u Splitu, poslovni broj GŽ R-486/2019-2 od 21. kolovoza 2019. navodi:

„Konkludira, pravom na isplatu plaće stranke ne mogu slobodno raspolagati dok bi primjerice slobodno mogle raspolagati pravima koja se inače uređuju kolektivnim ugovorima (troškovi prijevoza i dr.) ali ne i onima koja su regulirana samim zakonom, te je stoga klauzula o mirenju u tom dijelu nevaljana (arg. odluke Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj Revr- 500/08 od 21. siječnja 2009.).”

¹³⁹ Suprotno stajalište izneseno je u odluci Županijskog suda u Zagrebu, poslovni broj GŽ R-248/2017 od 30. listopada 2018.:

„Primjera radi, navodi se da bi u sporovima u vezi sa zabranom diskriminacije arbitabilan bio spor o isplati plaće, otkazu ugovora o radu ili nekom drugom pitanju iz individualnih radnih odnosa u kojem bi tužitelj tvrdio da je zbog diskriminacije povrijeđeno neko njegovo pravo iz radnog odnosa. U takvom sporu arbitražni sud bi kao prethodno pitanje utvrdio je li povrijeđen kogentni propis o zabrani diskriminacije, te bi na temelju toga odlučivao o osnovanosti tužbenog zahtjeva...; dok se nadalje navodi: „Kako je u konkretnom slučaju predmet spora utvrđenje da je tužena postupala protivno kogentnim propisima o zabrani diskriminacije, radi se o sporu nastalom iz odnosa izvanugovornog karaktera, koji po svojoj prirodi nije arbitabilan spor.”

Protiv te odluke podnesena je revizija koji postupak je u tijeku dok protiv citirane odluke Županijskog suda u Splitu nije podnesena revizija.

¹⁴⁰ Narodne novine br. 88/01; dalje: ZA.

nastati iz određenog pravnog odnosa, ugovornog ili izvanugovornog, te se isti može sklopiti u obliku arbitražne klauzule nekom ugovoru ili u obliku posebnog ugovora.

Odredbu čl. 136. st. 1. ZR kojom je propisano da rješavanje radnog spora stranke radnog odnosa mogu sporazumno povjeriti arbitraži odnosno, mirenju treba tumačiti u vezi s odredbom čl. 1. st. 1. ZM, što znači da se mirovnom vijeću može povjeriti samo rješavanje radnog spora podobnog za mirenje. S druge strane, i iz st. 2. odredbe čl. 136. ZR proizlazi da se kolektivnim ugovorom može urediti sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitraže, odnosno mirenja što dodatno upućuje da se u slučaju traženja isplate razlike plaće do koje je došlo zbog diskriminacije dakle, kada se radi o pravu koje je uređeno ZR i ZSD a ne o pravu uređenom kolektivnim ugovorom, ne provodi postupak mirenja.

Konačno, pravo na pristup sudu jedno je od temeljnih ljudskih prava. Ustavno je pravo stranke, pa tako i radnika na sudsku zaštitu (čl. 29. st. 1. Ustava) kao i njegovo konvencijsko pravo (čl. 6.1. Konvencije). Stoga, obvezno prethodno obraćanje mirovnom vijeću, a radi mirnog rješenja spora, nije procesna pretpostavka za podnošenje tužbe u tom slučaju već predstavlja fakultativnu mogućnost koja, ako se iskoristi ima za posljedicu računanje roka za podnošenje tužbe sudu na način kako je to propisano odredbom čl. 133. st. 4. ZR.

Također, u odluci Ustavnog suda RH broj U-III-1783/2006 od 20. svibnja 2008. navodi se da radnik ima pravo zahtijevati direktnu zaštitu suda jer se radi o novčanoj tražbini iz radnog odnosa, a krajnji cilj tužbe može se postići kondemnatornom tužbom kod činjenice da je pitanje osnovanosti isplate razlike plaće samo po sebi uključilo i utvrđivanje nezakonitog postupanja poslodavca, a iz kojeg se postupanja taj zahtjev izvodi.

Isti je slučaj i ako je ugovoreno obvezno rješavanje spora putem arbitraže pa je za ocjenu pravne valjanosti arbitražne klauzule iz ugovora o radu odlučno je li se prema odredbi čl. 3. st. 1. ZA radi o sporu o pravima o kojima stranke mogu slobodno raspolagati odnosno je li predmetni spor arbitrabilan.

U situaciji kada se radi o radnom statusnom sporu radi utvrđenja nedopuštenosti odluke o prestanku radnog odnosa, te vraćanju na rad, to se radi o sporu za koji je zakonom izrijekom predviđena sudska zaštita prava i o pravu koje je uređeno strogim propisima i kojim stranke ne mogu slobodno raspolagati (arg. iz čl. 124. st. 1. i čl. 133. ZR).

Konkludira, pitanje otkaza ugovora o radu uređeno je strogim propisima (čl. 114. do 123. ZR) pa „pravom na otkaz“ stranke ne mogu slobodno raspolagati (ne radi se o sporazumnom prestanku ugovora o radu) te je takva arbitražna klauzula nevaljana¹⁴¹. Odredbu čl.136. st. 1. ZR, kojom je propisano da rješavanje radnog spora stranke radnog odnosa mogu sporazumno povjeriti arbitraži treba tumačiti u vezi s odredbom čl. 3. st. 1. ZA, što znači da se arbitraži može povjeriti samo rješavanje arbitrabilnog radnog spora, a o čemu se, kako je već navedeno, u statusnom sporu ne radi.

¹⁴¹ Tako i Vrhovni sud RH u odluci poslovni broj Revr-500/2008 od 21. siječnja 2009. i broj GŽ-23/2018-2 od 4. prosinca 2018.

Stoga ni obvezno prethodno obraćanje arbitraži nije procesna pretpostavka za podnošenje tužbe već predstavlja fakultativnu mogućnost koja, ako se iskoristi, ima za posljedicu računanje roka za podnošenje tužbe sudu na način kako je to propisano odredbom čl. 133. st. 4. ZR¹⁴².

Svakako, u svakom konkretnom slučaju treba ispitati sve okolnosti i ocijeniti je li neki spor arbitrabilan ili ne i potom ocijeniti je li klauzula o arbitraži ili mirenju valjana ili ne. Neki sudovi smatraju da, kada radnik i poslodavac ugovore mjesnu nadležnost suda za sporove koji mogu nastati iz ugovora o radu, tada da stranke tog ugovora o radu nisu ujedno ugovorile i mjesnu nadležnost za sporove za naknadu štete radniku iz radnog odnosa¹⁴³.

III.4.2. Ugovorna klauzula o mjestu rada

Prema odredbi čl. 7. st. 2. ZR, poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada poštujući pritom sva prava i dostojanstvo radnika. U parničnim postupcima vidljivo je da neki poslodavci predviđaju u ugovoru o radu mogućnost premještanja radnika odnosno, predviđaju mogućnost rada radnika u bilo kojoj poslovnoj jedinici na području RH pa se postavlja pitanje valjanosti te ugovorne odredbe. Je li radnik već samom činjenicom potpisa ugovora o radu (a nedvojbeno je da se tu radi i o obveznopravnom odnosu i da ugovor pretpostavlja sporazum volja) pristao da ga se zbog takove ugovorne odredbe „raspoređuje“ možebitno iz jednog dijela države u drugi bez ikakvih dodatnih razloga i objašnjenja i je li uopće takova ugovorna odredba valjana.

U odluci Županijskog suda u Splitu¹⁴⁴ navodi se da:

„... za raspoređivanje radnika i u toj situaciji trebaju postojati opravdani razlozi koji su transparentni i opravdani. Pritom, zaista u takvom nekom slučaju ne bi trebala suglasnost radnika za tzv. raspoređivanje na isto radno mjesto, ali u drugom mjestu rada; međutim, poslodavac mora valjano elaborirati takvu svoju odluku kako bi bilo razvidno da ista nije šikanozna ni diskriminirajuća. Poslodavac ne bi mogao jednostranom odlukom i bez objektivnog obrazloženja raspoređivati radnike gdje god želi na području Republike Hrvatske jer to nije smisao odluke Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj Revr- 423/2018 od 20. ožujka 2019. na koju se tuženik u tom postupku pozivao, a posebice to ne bi mogao učiniti bez prethodno provedenog postupka savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikatom koje savjetovanje prema odredbi čl.150. ZR mora biti takvo da se radničkom vijeću dostave podaci važni za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika (dakle, mora postojati dostatno obrazloženje za raspoređivanje radnika).

Radnici kada zasnivaju radni odnos mogu biti u jednoj životnoj situaciji ali nije, po redovnom tijeku stvari, za očekivati da ta situacija bude nepromijenjena čitav život. Ustavno je pravo izbora mjesta stanovanja, ustavno je pravo na dom i obitelj pa

¹⁴² Županijski sud u Splitu, poslovni broj Gž R-26/2019 od 21. siječnja 2019.

¹⁴³ Županijski sud u Osijeku, poslovni broj Gž R-299/2019-3 od 13. lipnja 2017.

¹⁴⁴ Poslovni broj Gž R-590/2021-2 od 22. srpnja 2021.

stoga jednostrana odluka poslodavca koji bi u svakom trenutku mogao donijeti odluku o premještanju radnika iz jednog mjesta u bilo koje drugo mjesto u Republici Hrvatskoj zasigurno predstavlja ograničenje tih ustavnih prava pa to treba imati u vidu kod svakog konkretnog slučaja a ne olako držati da je radnik potpisom ugovora o radu pristao na takvo što bez opravdanih razloga koji razlozi u situaciji kada se preispituju i ograničenja ustavnih prava moraju biti jasni i opravdani i potrebno je provesti test razmjernosti između zaštite navedenih ustavnih prava i prava poslodavca na organizaciju poslovanja.“

III.4.3. Vremenski okvir za iznošenje novih činjenica i dokaza

Parnične stranke mogu iznositi nove činjenice i predlagati nove dokaze samo do zaključenja prethodnog postupka osim ako ih bez svoje krivnje nisu mogli ranije iznijeti¹⁴⁵.

Županijski sud u Osijeku¹⁴⁶ u svojoj odluci navodi:

"Prvostupanjski sud je u pobijanoj presudi dao razloge odbijanja izvođenja po tuženiku predloženih dokaza, a koji ulaze u sferu prekludiranosti zaključenjem prethodnog postupka, a odnose se i na dokaze koji su, po ocjeni prvostupanjskog suda, irelevantni za odluku o predmetu postupka."

Taj sud nadalje, smatra da je tužiteljica opravdano prekinula rad zbog uznemiravanja: *"Suprotno žalbenim navodima, kraj utvrđenja da je tužiteljica na radnom mjestu bila spolno uznemiravana, da se stoga obratila zahtjevom za zaštitu prava radnika i zahtjevom za zaštitu dostojanstva, tuženiku, da mu je poslala obavijest nakon što joj je zaključeno bolovanje da će koristiti pravo na prekid rada, sukladno čl. 134. st. 4. i 5. ZR, kojim je između ostaloga propisano da radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, a koju zaštitu je tužiteljica potražila tužbom, u predmetu prvostupanjskog suda broj P., da je tuženik radnika B. premjestio nakon četiri mjeseca od zaprimljene obavijesti tužiteljice, u drugi objekt istog vlasnika iste tvrtke (tuženika), što ne garantira sigurnost tužiteljici od uznemiravanja kao oblika diskriminacije, regulirano čl. 7. ZR, to je uz pravilnu primjenu materijalnog prava, prvostupanjski sud valjano odlučio na način da je usvojio tužbeni zahtjev kao osnovan"*.

O navedenom procesnom pravilu bit će više riječi u četvrtoj cjelini.

CJELINA IV.: PRIMJENA NOVELE ZPP-A U SPOROVIMA ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I MOBINGA

¹⁴⁵ Čl. 299. st. 2. ZPP.

¹⁴⁶ Poslovni broj Gž R-119/2020-2 od 12. ožujka 2020.

Zakon o izmjenama i dopunama ZPP iz 2019. koji je stupio na snagu 1. rujna 2019., sadrži 121. članak što već samo po sebi govori o opsežnosti donesenih izmjena.

Mi ćemo se ovdje osvrnuti na one izmjene za koje držimo da će utjecati i već utječu, na tijek raspravljanja u parničnim postupcima u kojima stranka traži zaštitu od diskriminacije, uznemiravanja ili mobinga.

IV.1. Načelo ekonomičnosti i načelo zabrane zlouporabe prava

Prema izmijenjenoj odredbi čl. 10. st. 1. ZPP sud, **stranke i drugi sudionici moraju nastojati da se** postupak **provede** bez odugovlačenja, u razumnom roku i sa što manje troškova a **sud je dužan** onemogućiti svaku zlouporabu prava u postupku.

Iako smo već naprijed govorili o načelu ekonomičnosti i načelu zabrane zlouporabe prava u postupku, ovdje je naglasiti da predmetna izmijenjena odredba ZPP više ne stavlja kao prije, samo sudu obvezu provođenja postupka bez odugovlačenja već su i stranke i drugi sudionici (dakle, umještači, svjedoci, vještaci...) obvezni postupati ekonomično.

*"Poštenje i savjesnost je osnovno načelo koga se stranke moraju pridržavati pri poduzimanju svih parničnih radnji u postupku. Stranke su dužne da se savjesno parniče: da savjesno koriste svoja procesna ovlaštenja i da savjesno ispunjavaju procesne dužnosti."*¹⁴⁷

Sud mora onemogućiti zlouporabu pri čemu se teža zlouporaba sankcionira novčanim kaznama koje mogu biti zamijenjene i supletornim zatvorom a čemu sudovi nerado pribjegavaju.

Questio facti je predstavlja li neki konkretni postupak stranaka, svjedoka, vještaka i drugih sudionika postupka težu zlouporabu procesnih ovlaštenja pri čemu prvenstveno treba poći od sadržaja samog tog prava i eventualnih sredstava sankcioniranja protupravnog ponašanja.

Odredba čl. 10. st. 1. Konvencije određuje da svatko ima pravo na slobodu izražavanja, ali ta sloboda izražavanja ne smije dovesti do zlouporabe prava u postupku pa je itekako važno da sudac održava red u sudnici, da profesionalno i s autoritetom rukovodi raspravom, da sankcionira nedozvoljena ponašanja (možebitno daljnje vrijeđanje, omalovažavanje, narušavanje dostojanstva stranke bilo kroz podneske ili usmeno).

¹⁴⁷ Županijski sud u Splitu, poslovni broj Gž-521/20-3 od 5. listopada 2020.

IV.2. Nadležnost

Odredba čl. 34.b st. 5. ZPP izmijenjena je na način da je regulirano da je trgovački sud nadležan u parničnom postupku u prvom stupnju za sporove u kojima je stranka osoba nad kojom je pred trgovačkim sudom otvoren stečajni postupak bez obzira na svojstvo druge stranke te sve sporove u povodu tog stečajnog postupka, osim ako nije riječ o sporovima u kojima prema ovom Zakonu uvijek sudi općinski sud, odnosno ako nije riječ o sporovima za koje je zakonom utvrđena nadležnost nekog drugog suda. Sporovi koji su pokrenuti prije nastupanja pravnih posljedica otvaranja stečajnog postupka dovršit će se pred sudom koji vodi stečajni postupak.

Ako se ima u vidu odredba čl. 34. st. 1. točka 10. ZPP, općinski sudovi u parničnom postupku sude u prvom stupnju u sporovima iz radnih odnosa. Nadalje, za sporove po tužbama iz čl. 17. st. 1. ZSD u prvom je stupnju stvarno nadležan općinski sud, a mjesno je nadležan 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.

Prema Stečajnom zakonu¹⁴⁸, radnici i prijašnji dužnikovi radnici u predstečajnom postupku te Ministarstvo financija-Porezna uprava ne podnose prijavu tražbine iz radnoga odnosa, otpremnine do iznosa propisanoga zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom i tražbine po osnovi naknade štete pretrpljene zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti¹⁴⁹.

Predstečajni postupak ne utječe na tražbine radnika i prijašnjih dužnikovih radnika iz radnoga odnosa u bruto iznosu, otpremnine do iznosa propisanoga zakonom odnosno kolektivnim ugovorom i tražbine po osnovi naknade štete pretrpljene zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti.¹⁵⁰

Kada se radi o stečajnom postupku, u tražbine prvoga višega isplatnog reda ulaze tražbine radnika i prijašnjih dužnikovih radnika nastale do dana otvaranja stečajnoga postupka iz radnoga odnosa u ukupnom bruto iznosu, otpremnine do iznosa propisanoga zakonom odnosno kolektivnim ugovorom i tražbine po osnovi naknade štete pretrpljene zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti.¹⁵¹

Iz svega navedenog bi proizlazilo da se tražbine s naslova naknade štete zbog diskriminacije, uznemiravanja ili mobinga (obzirom da se ne radi o ozljedi na radu niti profesionalnoj bolesti¹⁵²), u predstečajnom postupku ne smatraju prioritetnim tražbinama, dok ako se radi o stečajnom postupku svakako se moraju prijaviti.

¹⁴⁸ Narodne novine br. 71/2015 i 104/2017; dalje: SZ.

¹⁴⁹ Čl. 37. st. 1. SZ.

¹⁵⁰ Čl. 66. st. 1. SZ.

¹⁵¹ Čl. 138. St. 1. SZ.

¹⁵² „Ozljeda na radu je ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad.“ (čl. 3. st. 1. točka 14. ZZR).

Zakon o listi profesionalnih bolesti (Narodne novine br. 162/1998 i 107/2007) u čl. 3. st. 2. navodi: „Poslovima na kojima se javljaju profesionalne bolesti smatraju se poslovi na kojima su radnici izloženim kemijskim, fizikalnim i biološkim štetnostima i naprezanjima iz Liste profesionalnih bolesti navedene u stavku 1. ovoga članka.“

U svezi prekida parničnog postupka zbog razloga navedenog u čl. 212. točki 5. ZPP, dodan je u čl. 215. st. 2. prema kojemu u toj situaciji, a ako se postupak vodi o tražbini koja se prijavljuje u stečajnom postupku, sud će nastaviti po službenoj dužnosti i donijeti rješenje kojim se smatra da je tužitelj povukao tužbu, ako tužitelj nije podnio prijedlog za nastavak parnice pod pretpostavkama propisanim zakonom kojim je uređen stečajni postupak, ili ako tužitelj nije prijavio tražbinu u stečajnom postupku, ili ako je tražbina priznata u stečajnom postupku, a ako je prekid postupka nastupio nakon donošenja prvostupanjske odluke, tim će rješenjem i ukinuti prvostupanjsku odluku. Dakle, sud će *ex offo* nastaviti parnični postupak i *ex offo* donijeti rješenje o predmnijevanom povlačenju tužbe.

Uputiti je i na jednu odluku Vrhovnog suda RH¹⁵³ u kojoj se primjenjuju istina, odredbe Stečajnog zakona (Narodne novine, broj 44/1996, 161/1998, 29/1999, 129/2000, 123/2003, 197/2003, 187/2004, 82/2006, 116/2010, 25/2012, 133/2012; dalje: SZ/1996), ali odredba čl. 173. st. 2. SZ/1996 sadržajno je ista kao odredba čl. 257. st. 2. SZ (koje propisuju da će stečajni upravitelj sastaviti popis svih tražbina radnika i prijašnjih radnika dužnika dospjelih do otvaranja stečajnog postupka koje je u obvezi iskazati u bruto i neto iznosu i predočiti radnicima na potpis prijavu njihovih tražbina).

U toj odluci se navodi:

„...sud će posebno imati na umu i svrhu roka za prijavu tražbina vjerovnika u otvorenom stečajnom postupku nad dužnikom, traženu učinkovitost vođenja stečajnog postupka s ciljem pravednog namirenja dospjelih nepodmirenih tražbina, a koja nedvojbeno obvezuje i stečajnog upravitelja da osobitu pažnju posveti eventualnim potraživanjima radnika kao potencijalnih vjerovnika dužnika, ali i obvezu tužitelja, da kao i svi ostali vjerovnici dužnika, brine o svom pravu te svoju tražbinu pravovremeno prijavi stečajnom upravitelju u zakonom određenom roku.“¹⁵⁴

¹⁵³ Poslovni broj Rev-172/2019-2 od 29. siječnja 2020.

¹⁵⁴ U istoj odluci se navodi:

„Prema shvaćanju ESLJP u predmetu Ismeta Bačić protiv Republike Hrvatske (presuda od 16.12.2004, zahtjev broj 43595/06) vođenom također u radnom sporu, pored ostalog navedeno je: „

„26. Kad je pak riječ o ovome predmetu, Sud na početku konstatira da je podnositeljici zahtjeva bilo omogućeno podnijeti građansku tužbu kojom je između ostalog tražila isplatu zaostalih plaća za razdoblje u kojemu je bila bez posla, te da su prvostupanjski i žalbeni sud njezinu tužbu usvojili. Međutim, podnositeljčin zahtjev da joj se u stečajnom postupku prizna tražbina prema bivšem poslodavcu odbačen je zbog nepravodobnosti.

27. Kad je riječ o ulozi stečajne upraviteljice u postupku, Sud primjećuje da je stečajnu upraviteljicu imenovao Trgovački sud u Zagrebu koji joj je povjerio dužnost da pravilno rješava sva pitanja koja se odnose na imovinu stečajnoga dužnika, uključujući i tražbine svih potencijalnih vjerovnika prema toj imovini. To znači da je u tom svojstvu ona nastupala kao zastupnica javne vlasti.

*28. Stečajni je upravitelj, na temelju čl. 95. st. 1. Stečajnoga zakona, obvezan preuzeti sve građanske postupke u ime i za račun dužnika, dok čl. 212. st. 5. Zakona o parničnom postupku nalaže da se svi takvi postupci prekinu *ex lege* jer se svi građanski zahtjevi protiv dužnika nad kojim je pokrenut stečajni postupak ispituju isključivo u tom postupku.*

29. U ovome je predmetu, u vrijeme kad je otvoren stečajni postupak, građanski postupak po podnositeljčinoj tužbi protiv stečajnog dužnika bio u žalbenoj fazi. Međutim, stečajna upraviteljica nije se umiješala u taj postupak, unatoč tome što je bila dužna to učiniti i iako je trebala znati za taj postupak. U svakom slučaju, Sud smatra da se država mora pobrinuti da se stečajna upraviteljica upozna sa svim stvarima koje se tiču stečajnog dužnika, a relevantne su za pravilno vođenje stečajnoga postupka, s time da tužbe podignute protiv dužnika nedvojbeno predstavljaju jednu od takvih stvari.

Navedena odluka upućuje da ne postoji samo obveza radnika za podnošenje prijave potraživanja, već i obveza stečajnog upravitelja pa da je, prema shvaćanju ESLJP u predmetu Bačić protiv Hrvatske, riječ o podijeljenoj odgovornosti, zbog čega da nema mjesta odbačaju tužbe zbog okolnosti da bivši radnik tuženika nije prijavio tražbinu u stečajnom postupku.

IV.3. Elektronička komunikacija

Odredbes o e-komunikaciji primjenjuju se na sve postupke u tijeku, a pogodnost za tužitelje koji su fizičke osobe je da i nadalje sa sudom mogu komunicirati neposredno ili putem pošte a mogu se i suglasiti da im se dostava obavlja elektroničkim putem (putem informacijskog sustava)¹⁵⁵.

IV.4. Održavanje ročišta

30. Sud nadalje primjećuje da, iako su prema čl. 173. st. 1. Stečajnoga zakona svi vjerovnici dužni stečajnome upravitelju prijaviti svoje tražbine prema stečajnom dužniku, drugi stavak tog istog članka stečajnome upravitelju nameće obvezu da sastavi popis tražbina svih zaposlenika i ranijih zaposlenika stečajnoga dužnika, te da taj popis predoči dotičnim zaposlenicima na potpis. Međutim, prema mišljenju Suda, ako prema domaćem pravu postoji takva situacija podijeljene odgovornosti, kao što se čini da je riječ u ovome predmetu, nametanje obveze prijave tražbine u stečajnom postupku isključivo podnositeljici zahtjeva, u situaciji kad je ona već pokrenula građanski postupak protiv stečajnog dužnika, predstavljalo bi nerazmjeran teret. U vezi s time, Sud naglašava da je stečajna upraviteljica trebala znati za građanski postupak financijske naravi što ga je podnositeljica zahtjeva prethodno pokrenula protiv stečajnoga dužnika.

31. Sud je svjestan toga da mogu postojati različiti stavovi o posljedicama propusta stečajne upraviteljice koji su bili predmet razmatranja u prethodnome tekstu. S druge je strane svjestan i toga da je podnositeljica zahtjeva mogla i da je bila obvezna prijaviti svoju tražbinu u stečajnom postupku bez obzira na propust stečajne upraviteljice. Međutim, u odlukama domaćih sudova nije se uzelo u obzir pitanje podijeljene odgovornosti, kao ni dužnosti stečajne upraviteljice, već su se sudovi ograničili na tvrdnju da podnositeljica zahtjeva nije poštivala propisani rok.

32. U tim okolnostima Sud smatra da podnositeljici zahtjeva nije pruženo puno jamstvo poštenog suđenja prema standardima koje nalaže članak 6. stavak 1. Konvencije, pa je stoga došlo do povrede toga članka.“

I prema stavu ovog revizijskog suda, iako su, u smislu čl. 173. st. 1. SZ, svi vjerovnici dužni stečajnom upravitelju prijaviti svoje tražbine prema stečajnom dužniku, 2. stavak istog članka stečajnom upravitelju nameće obvezu sastaviti popis svih tražbina radnika i prijašnjih radnika stečajnog dužnika te taj popis predočiti radnicima na potpis. Dakle, ne postoji samo obveza radnika (konkretno tužitelja u ovom sporu) za podnošenje prijave, već i obveza stečajnog upravitelja pa je, prema ranije izloženom shvaćanju ESLJP u predmetu Bačić protiv Republike Hrvatske, riječ o podijeljenoj odgovornosti. U tim okolnostima tužitelju nije pruženo puno jamstvo poštenog suđenja koje nalaže čl. 6. st. 1. Konvencije.“

¹⁵⁵ Čl. 17. ZID ZPP.

Prema noveliranoj odredbi čl. 115. st. 3. ZPP, sud može odrediti da se ročište održi na daljinu, uz korištenje odgovarajućih audiovizualnih uređaja, ili da se na taj način izvede pojedini dokaz.

Iako iz obrazloženja prijedloga ZPP ne proizlaze neki drugi motivi donošenja ove odredbe izuzev da se pri izvođenju dokaza omogućiti korištenje takve opreme, smatramo da u antidiskriminacijskim i postupcima za zaštitu od mobinga sud može, a i treba, odrediti da se ročište održi na daljinu ako ocijeni da je to u cilju zaštite interesa žrtve takovih nedopuštenih postupanja i radi sprječavanja susreta s diskriminatorom ili moberom, pri čemu treba imati u vidu sve okolnosti konkretnog slučaja. Protiv tog rješenja nije dopuštena žalba.

Ovaj način održavanja ročišta predstavlja novinu koja služi ostvarenju načela ekonomičnosti postupanja (brži i jeftiniji postupak) ali i olakšava tužitelju davanje iskaza jer nije neopterećen uvjetima sudnice, susretom sa protivnom strankom ispred sudnice ili ispred zgrade suda što je uvijek izvor dodatnog stresa i otežava kvalitetu davanja iskaza.

IV.5. Dostava

Pitanje koje uvijek izaziva nedoumice a koje znatno utječe na duljinu trajanja postupka a time i pravičnost suđenja, jeste pitanje dostave pismena.

U čl. 143. ZPP iza stavka 4. dodani su st. 5. i 6. koji glase: ako je ponovljena dostava prema odredbi st. 2. ovoga članka obavljena stavljanjem pismena na mrežnoj stranici e-oglasna ploča sudova, sve daljnje dostave u postupku obaviti će se stavljanjem pismena na mrežnoj stranici e-oglasna ploča sudova, uz (istodobni) pokušaj dostave na adresu prebivališta iz stavka 1. ovoga članka, dok stranka ne obavijesti sud o adresi svog prebivališta ili boravišta. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom osmoga dana od dana stavljanja pismena na mrežnoj stranici e-oglasna ploča sudova, neovisno o tome je li i kada je uspjela dostava na adresu prebivališta iz stavka 1. ovoga članka (stavak 5), te ako primatelj ne podigne pismeno ili ako se dostava ne uspije obaviti iz bilo kojeg drugog razloga, smatrat će se da dostava nije uspjela te će se pokušati još jednom ili će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču suda, u skladu s odredbama ovoga članka (stavak 6.).

Pretpostavka stavljanja pismena na e-oglasnu ploču jest da se stranci ponovljena dostava nije uspjela obaviti.¹⁵⁶ U sudskoj praksi susrećemo situacije da prvostupanjski sud smatra da se oznaka „obaviješten nije podigao pošiljku“ smatra neuspjelom dostavom.

Međutim, Vrhovni sud RH je u više odluka zauzeo pravno shvaćanje o tome da se napomena dostavljača „obaviješten nije podigao pošiljku“ ne smatra dostavom koja posljedično dovodi do objave na oglasnoj ploči.^{157,158}

¹⁵⁶ Čl. 143. st. 1. i 2. ZPP.

¹⁵⁷ Tako i Vrhovni sud RH, poslovni broj Revr-245/05-2 od 27. travnja 2005.:

Prema Zaključku sa sastanka predsjednika Građanskog odjela Vrhovnog suda RH s predsjednicima građanskih odjela županijskih sudova RH održanog 16. i 17. rujna 2015. u Šibeniku zauzeto je pravno shvaćanje da vraćanje dostave fizičkim osobama s naznakom „obaviješten nije podigao pošiljku“ nema nikakvog procesnog učinka i da takva dostava nije obavljena te dostavu treba ponoviti.

Konkludira, napomena dostavljača „obaviješten nije podigao“ nije dostava koja bi posljedično dovela do stavljanja pismena na oglasnu ploču. Općenito, bilo koji oblik dostave (izuzev osobne) je prema praksi ESLJP supsidijaran i primjenjiv je tek nakon što je uložena razuman napor da se dostava izvrši osobno.

IV.6. Troškovi postupka

U odnosu na troškove postupka, izmijenjena odredba čl. 154. ZPP, za temu ovog materijala relevantna je prije svega u st. 1., 2. i 3.¹⁵⁹ Vrhovni sud RH je još 2014.¹⁶⁰ smatrao da je odlučno da sudovi ne primjenjuju mehanički odredbe ZPP kojima se propisuje naknada parničnog troška već da uzimaju u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja.

Takvo stajalište izravna je posljedica primjene prakse ESLJP u predmetu Klauz protiv Hrvatske¹⁶¹ dok se kasnija praksa oslanja i na predmet Cindrić i Bešlić protiv Hrvatske¹⁶².

Primjenjujući stajališta iz tih odluka ESLJP, Županijski sud u Splitu u predmetu u kojemu je radnik tražio zaštitu od poslodavca (RH)¹⁶³, odbio je tužbeni zahtjev

„Evidentno je da tako nije postupljeno, jer kod osobne dostave kad se pismeno dostavlja preko pošte dostavljač koji ne zatekne adresata u stanu nije ovlašten ostaviti obavijest o prispjeloj sudskoj pošiljci i adresatu naložiti da dođe preuzeti ga na poštu.“

¹⁵⁸ Isto Županijski sud u Varaždinu, poslovni broj GŽ Ovr-614/2019-2 od 23. rujna 2019. i GŽ Ovr-252/2019-2 od 12. lipnja 2020. te Županijski sud u Splitu koji je na sjednici Građanskog odjela od 2. travnja 2014. zauzeo pravno shvaćanje:

„Dostava „obaviješten nije predigao“, ne predstavlja neuspješnu dostavu pa nisu ostvareni uvjeti za stavljanjem pismena na oglasnu ploču, sve pod uvjetima iz čl. 143. ZPP.“

¹⁵⁹ „Stranka koja u cijelosti izgubi parnicu dužna je protivnoj stranci i njezinu umješaču naknaditi troškove izazvane vođenjem postupka. Umješač na strani stranke koja je izgubila parnicu dužan je naknaditi troškove koje je uzrokovao svojim radnjama (st. 1.),

ako su stranke djelomično uspjele u parnici, sud će najprije utvrditi postotak u kojemu je svaka od njih uspjela, zatim će od postotka one stranke koja je u većoj mjeri uspjela oduzeti postotak one stranke koja je u manjoj mjeri uspjela, nakon toga će utvrditi iznos pojedinih i iznos ukupnih troškova stranke koja je u većoj mjeri uspjela u parnici koji su bili potrebni za svrhovito vođenje postupka te će toj stranci odmjeriti naknadu dijela takvih ukupnih troškova koji odgovara postotku koji je preostao nakon navedenog obračuna postotaka u kojima su stranke uspjele u parnici. Omjer uspjeha u parnici ocjenjuje se prema konačno postavljenom tužbenom zahtjevu, vodeći računa i o uspjehu dokazivanja u pogledu osnove zahtjeva (st. 2.) i

neovisno o pravilima iz st. 1. i 2. ovoga članka, sud može odrediti da jedna stranka naknadi drugoj stranci pojedine troškove primjenom članka 156. stavka 1. ovoga Zakona (stavak 3.).

¹⁶⁰ U odluci poslovni broj Rev-x 472/14-3 od 2. srpnja 2014.

¹⁶¹ Zahtjev broj 28963/10, odluka od 18. srpnja 2013., konačna 9. prosinca 2013., (Url: <https://uredzastupnika.gov.hr/UserDocImages/arhiva/KLAUZ%20presuda.pdf>)

¹⁶² Zahtjev broj 72152/13, odluka od 6. rujna 2016., konačna 30. siječnja 2017., (Url: <https://uredzastupnika.gov.hr/UserDocImages//dokumenti/Presude%20i%20odluke//Cindric%20i%20Be%C5%A1li%C4%87,%20presuda.pdf>)

tužiteljice za naknadu neimovinske i imovinske štete nastale „kao posljedica najave donošenja rješenja o rasporedu na isto radno mjesto ali u drugoj lpostavi tuženice što da je kod tužiteljice prouzročilo trenutni stres i dovelo do povrede prava osobnost“, ali istodobno i zahtjev tuženice za naknadu troškova parničnog postupka pozivajući se na odredbu čl. 154. st. 1. ZPP kojom je propisano da stranka koja u cijelosti izgubi parnicu dužna je protivnoj stranci i njezinu umješaču naknaditi troškove postupka, ali i čl. 1. Protokola broj 1. uz Konvenciju kojim je određeno da svaka fizička ili pravna osoba ima pravo na mirno uživanje svog vlasništva te da se nitko ne smije lišiti svog vlasništva osim u javnom interesu, i to samo uz uvjete predviđene zakonom i općim načelima međunarodnog prava (pravo na mirno uživanje imovine).

Proveden je test razmjernosti a koji se sastoji od pitanja:

1. je li neka radnja predstavlja miješanje,
2. je li to miješanje zakonito,
3. je li to miješanje teži legitimnom cilju,
4. je li zbog miješanja države neka osoba morala snositi nerazmjeran i prekomjeran teret,
5. te u konkretnom slučaju, je li postupanjem tuženice došlo do povrede prava na mirno uživanje vlasništva tužiteljice (u svezi traženja obvezivanja tužiteljice na naknadu parničnog troška tuženici)?

Odgovarajući na navedena pitanja sud je naveo:

„Podmirenje troškova prema kojem bi tužiteljica bila obvezna naknaditi troškove zastupanja države u državni proračun svakako predstavlja miješanje u pravo tužiteljice na mirno uživanje njenog vlasništva. Kod činjenice da bi obveza naknade parničnog troška tuženoj proizlazila iz odredbe čl. 154. st. 1. ZPP, to je miješanje države u mirno uživanje vlasništva tužiteljice u konkretnom slučaju zakonito. Načelo iz odredbe čl. 154. st. 1. ZPP da onaj tko izgubi spor plaća troškove, samo po sebi ne može se smatrati protivnim čl. 1. Protokol broj 1 (tako i odluka Europskog suda za ljudska prava Klauz protiv Hrvatske br. zahtjeva 28963/10) pa bi i država (čiji proračun nije neograničen i njime treba pažljivo gospodariti) trebala uživati zaštitu od neutemeljenih parnica slijedom čega potraživanje a potom i obvezivanje na naknadu troškova tužiteljice tuženici u ovom predmetu teži legitimnom cilju. Konačno, u svakom predmetu koji uključuje eventualnu povredu čl. 1. Protokola broj 1, sud mora utvrditi je li zbog miješanja države neka osoba morala snositi nerazmjeran i prekomjeran teret.

Meritum spora je ovdje pitanje naknade štete glede kojeg je ovaj sud zauzeo stajalište da tuženica nije odgovorna za štetu nastalu tužiteljici. Odgovornost tuženice kao poslodavca je objektivna pa se stoga ne može tvrditi da bi predmetna tužba tužiteljice bila lišena ikakvog sadržaja ili očigledno nerazumna (posebice jer je tek ZZR-om¹⁶⁴ uveden institut stresa kao čimbenik štete i gdje je definirano da isti mora biti, među ostalim, dugotrajan i dakako protupravan te da se isti očituje kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika). Ovdje tuženicu zastupa Državno odvjetništvo, i njegovi troškovi se procjenjuju na temelju OT iako se isto zapravo financira iz državnog proračuna i samim time, nije u istom položaju kao odvjetnik. Nadalje, imajući u vidu da je tijekom postupka utvrđeno da je

¹⁶³ Poslovni broj Gž R-490/15 od 19. srpnja 2017.

¹⁶⁴ Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine br. 71/2014, 118/2014, 154/2014).

prosječna plaća tužiteljice neto cca 5.000,00 kn, to bi plaćanje iznosa od 6.750,00 kn s naslova troškova ovog parničnog postupka predstavljalo teret za tužiteljicu veći od iznosa njene mjesečne plaće.

Slijedom svega naprijed iznijetog, imajući u vidu navedene okolnosti konkretnog slučaja, ovaj drugostupanjski sud cijeni da iznos troškova koje bi tužiteljica trebala naknaditi tuženici nije neznatan i da isto predstavlja nerazmjeran teret za nju a što bi sve dovelo do povrede čl.1. Protokola broj 1 uz Konvenciju (tako i predmet Cindrić i Bešlić protiv Hrvatske zahtjev br. 72152/13)."

U predmetima u kojima stranka traži zaštitu zbog uznemiravanja ili mobinga od poslodavca, a posebice ako je poslodavac država ili jedinica lokalne ili regionalne samouprave ili neko tijelo javne vlasti ili ako u pravnoj osobi je dioničar ili osnivač ili sl. netko od njih, potrebno je posebno cijeniti i dati, neovisno o uspjehu tužbenog zahtjeva, razloge o dosudi naknade parničnih troškova pritom primjenjujući pravna stajališta ESLJP, ali i Vrhovnog suda Republike Hrvatske koja ih sadrži.

Također, u predmetu Klauz protiv Hrvatske jasno je navedeno da je postavljanje previsokog tužbenog zahtjeva minoran propust koji ne zavrjeđuje toliko strogu sankciju koja neopravdano umanjuje štetu (u situaciji kada bi zbog djelomičnog povlačenja tužbe dosuđeni parnični trošak tuženiku bio veći, isti ili neznatno manji od dosuđene visine naknade štete).

Ovo posebice kod zaštite od mobinga jer zakonodavac nije propisao definiciju mobinga pa je stvar suda da izrazi stav po pitanju primjenjivog pravnog osnova za utvrđivanje odgovornosti za naknadu štete a što stranku stavlja u poziciju da ne zna što može očekivati (tzv. legitimna očekivanja o uspjehu u sporu) što dakako, treba cijeniti prilikom donošenja odluke o parničnom trošku.

Izmijenjena je nadalje, odredba čl. 158. ZPP na način da je iza st. 1. dodan novi st. 2. prema kojemu iznimno od st. 1., ako je tužitelj povukao tužbu ili se odrekao tužbenog zahtjeva odmah nakon što je tuženik udovoljio zahtjevu tužitelja ili zbog drugih razloga koji se mogu pripisati tuženiku, troškove postupka dužan je tužitelju naknaditi tuženik. Dakle, uvedena je mogućnost otklanjanja troškova i ako su neki drugi razlozi koji se mogu pripisati tuženiku doveli do povlačenja tužbe ili odricanja od tužbenog zahtjeva.

U svezi naknade troškova obavljenog vještačenja, u predmetu broj Revd-697/2021-2 Vrhovni sud RH je rješenjem od 16. veljače 2021. dopustio reviziju zbog pitanja:

„Da li je sud dužan stranci koja je snosila trošak medicinskog vještačenja navedeni trošak priznati u cijelosti bez obzira na visinu dosuđenog iznosa i utvrđenog omjera uspjeha u parnici?“

Sadašnja sudska praksa u većini je na stajalištu da je i u toj situaciji stranci potrebno priznati cjelokupan trošak provedenih vještačenja.

IV.7. Preinaka tužbe

Jedna od važnijih izmjena, a koja se odnosi na sve postupke u tijeku, je i novi st. 2. čl. 190. ZPP prema kojemu iznimno od odredbe stavka 1., tužitelj može preinačiti tužbu do zaključenja glavne rasprave ako je bez svoje krivnje nije mogao preinačiti do zaključenja prethodnog postupka.

Kada se radi o postupcima za naknadu štete zbog povrede prava osobnosti, u praksi se pojavilo pitanje dopuštenosti preinake tužbe zbog primjene Pravnog shvaćanja sa druge sjednice Građanskog odjela Vrhovnog suda RH održane 5. ožujka i 15. lipnja 2020. kojim su izmijenjeni Orijehtacijski kriteriji i iznosi za utvrđivanje visine pravične novčane naknade nematerijalne štete od 29. studenog 2002. na način da se tada prihvaćeni iznosi povećavaju za 50%, i kojim je prihvaćeno da se navedeno primjenjuje i kada sudovi odlučuju o visini pravične novčane naknade neimovinske štete u slučaju povrede prava osobnosti prema ZOO.

Imajući u vidu ulogu Vrhovnog suda RH da kao najviši sud, osigurava jedinstvenu primjenu prava i ravnopravnost svih u njegovoj primjeni, po shvaćanju Županijskog suda u Splitu¹⁶⁵:

„...okolnost donošenja novih orijentacijskih kriterija predstavlja novu okolnost koja daje tužitelju pravo preinake tužbe jer je očito da, bez svoje krivnje nije mogao preinačiti tužbu iz navedenog razloga do dana zaključenja prethodnog postupka. Ovo i stoga jer se u konkretnom slučaju radi o zaštiti zdravlja tužitelja koje je narušeno štetnom radnjom osiguranika tuženice. Bilo kakvo ograničenje prava na pristup sudu kao jednog od najvažnijih jamstava pravičnog suđenja koje pravo pak, ne podrazumijeva samo mogućnost pokretanja postupka već podrazumijeva i mogućnost da postupak bude vođen i okončan na način da se u najvećoj mogućoj mjeri osigura ostvarenje načela pravičnosti i zaštita najviših vrijednosti pa tako i života i zdravlja čovjeka, onemogućilo bi ostvarenje tih vrednota a to svaki sud mora spriječiti u najvećoj mogućoj mjeri.

U ovoj pravnoj stvari tužitelj je fizička osoba, oštećenik, nasuprot kojega se nalazi pravna osoba, osiguratelj štetnika, i zauzimanjem suprotnog stava (neprihvatanjem preinake tužbe) došlo bi, po ocjeni ovog suda, do narušenja pravedne ravnoteže između nametnutog ograničenja i cilja koji se želi tim ograničenjem postići. Takvo ograničenje pristupa sudu bilo bi nespojivo s odredbom čl. 6. st. 1. Konvencije te odredbom čl. 13. Konvencije pravičnost postupanja suda mora biti takva da uspostavlja razuman odnos razmjernosti između korištenja dopuštenih pravnih sredstava i cilja kojem se njima teži.

Konkludira, okolnost donošenja pravnog shvaćanja Građanskog odjela Vrhovnog suda RH od 5. ožujka i 15. lipnja 2020. kojim su izmijenjeni Orijehtacijski kriteriji iz 2002. (pa i bez obzira na različitost koncepta naknade štete koji je bio primjenjiv 2002. i sada), predstavlja okolnost koja opravdava mogućnost objektivne preinake tužbe sve do zaključenja glavne rasprave, a radi ostvarenja konačnog cilja, reparacije

¹⁶⁵ Presuda poslovni broj Gž-1179/2021-2 od 21. srpnja 2021.

štete nastale na vrednotama koje uživaju najveću konvencijsku i ustavnu zaštitu (život i zdravlje čovjeka i kvaliteta života čovjeka) u najvećoj mogućoj mjeri."

Nadalje, postavlja se pitanje i je li moguća i dopuštena preinaka tužbe nakon provedenog medicinskog vještačenja jer tužitelj primjerice smatra da bi zbog danog nalaza i mišljenja vještaka imao pravo na veći iznos naknade štete od onoga kojega je postavio do zaključenja prethodnog postupka.

Okolnosti konkretnog slučaja su ono o čemu sud mora voditi računa kada daje odgovor na to pitanje iako većina novije sudske prakse ide u smjeru dopuštanja objektivne preinake tužbe.

Dopuštena je revizija¹⁶⁶ zbog pitanja: „*Da li su sudovi dužni pravno shvaćanje VSRH-a zauzeto na drugoj sjednici Građanskog odjela održanoj 5. ožujka 2020. i 15. lipnja 2020. Su-IV-47/2020-5 primjenjivati na obvezne odnose nastale nakon 1. siječnja 2006. u svim stupnjevima suđenja?*“, što će dodatno razjasniti i ujednačiti postupanje drugostupanjskih sudova u tim situacijama.

IV.8. Dokazni postupak

Glede dokazivanja, u odredbi čl. 232. ZPP st. 1. dopunjen je pa je tako stranka dužna sama podnijeti ispravu na koju se poziva za dokaz svojih navoda i to u trenutku predlaganja tog dokaza, osim ako sud odredi drukčije. Motiv zakonodavca je očito jačanje procesne discipline ali u predmetnim parničnim postupcima upravo je niz situacija u kojima će sud možebitno odrediti drugačije kako bi zaštitio slabiju stranku.

Ono što nam je već poznato, u većini sudskih sporova u kojima se traži zaštita od diskriminacije, uznemiravanja ili mobinga, prije ili poslije, stranka posegne za zahtjevom za naknadu štete. Poznato nam je da su opće pretpostavke koje se u pravnoj teoriji navode kao pretpostavke za postojanje izvanugovorne odgovornosti za štetu prije svega postojanje subjekata obveznog odnosa izvanugovorne odgovornosti za štetu, postojanje štetne radnje štetnika, postojanje štete, uzročna veza između štetne radnje i nastale štete te protupravnost time da te pretpostavke moraju biti kumulativno ispunjene a ako makar jedna od njih izostane, ne postoji odgovornost za naknadu štete.

Vrlo često se utvrdi tko je počinitelj diskriminacije uznemiravanja ili mobinga, utvrdi se obim štetnih posljedica na način da se primjerice putem medicinskih vještačenja, pribavom medicinske dokumentacije, pribavom zdravstvenog kartona i dr., utvrde objektivni znaci za koje stranka smatra da su posljedica predmetnog štetnog djelovanja, ali prijepor nastane oko utvrđivanja relevantne uzročne veze.

Naime, prema pravnoj teoriji uzročna veza postoji ako točno određeni događaj dovede do konkretne nastale posljedice tj. ako se neki događaj smatra tipičnim za nastanak određene štete odnosno ako je tipični uzrok određene štete. Naravno, život

¹⁶⁶ Vrhovni sud RH, poslovni broj Revd-697/2021-2 od 16. veljače 2021.

nije jednostavan, a posebice kada se radi o situacijama povodom kojih se vode antidiskriminacijski postupci i postupci za zaštitu od mobinga, stoga nije uvijek jednostavno razlučiti što je diskriminirajuće ponašanje ili ponašanje koje se može podvesti pod mobing. Napose i kada se imaju u vidu sve subjektivne okolnosti koje neka osoba doživljava u svom životu i eventualne osobne tragedije, bolesti, stres i dr., kao i koliko je što od toga utjecalo na konačne posljedice koje stranka ima i koje objektivno osjeća.

Sposobnost sudovanja je i sposobnost razlučivanja svih subjektivnih elemenata koji su doveli do štetne posljedice, uočavanje je li prevalirajuće da je uzrok bilo upravo nedozvoljeno ponašanje u vidu diskriminacije, uznemiravanja mobinga ili pak, nešto drugo. Veliku ulogu u tome će imati određena vještačenja međutim, vještačenje nije jedini dokaz u postupku a sam nalaz i mišljenje vještaka se ocjenjuje upravo kao i svaki drugi dokaz u postupku imajući pritom u vidu stručni karakter tog dokaza. Međutim suci moraju razumjeti sadržaj vještačenja, moraju pročitati i nalaz a ne samo mišljenje a posebice ne samo zaključak vještaka, jer čitajući samo zaključak često ne možemo dovoljno razumjeti što je vještak zaista želio njime istaknuti već je potrebno analizirati cijeli nalaz i mišljenje.

U antidiskriminacijskim sporovima i sporovima zbog mobinga tužitelji često imaju i simptome depresivnog karaktera ponekad povezane s neizvjesnošću razrješenja samog tog prijepora kako pred sudom tako i naročito u radnom odnosu koji i dalje egzistira. S izvjesnošću bi trebalo donijeti zaključak o postojanju uzročnopoljedične veze između počinjene diskriminacije, uznemiravanja ili mobinga i same štetne posljedice, koji zaključak mora biti obrazložen na način da se odluka suda može smatrati argumentiranom, zakonitom i autoritativnom i za buduća ponašanja.

Kako je u posljednje vrijeme, zbog općepoznatih epidemijskih razloga uzrokovanih Covid-19, veliki broj radnika radio od doma, to se poslovna komunikacija izmijenila te se u velikom broju koriste razni uređaji (mobiteli, računala i sl.) i često se komunicira online (online se daju radni nalozi, evidentira nazočnost, šalju i primaju e-mailovi). Stoga se javljaju novi oblici mobinga, ili kvalificirani oblici već prepoznatih nedozvoljenih ponašanja, a u postupku se sve više koriste digitalni dokazi.

Provođenje dokaznog postupka u parničnim postupcima se tome mora prilagoditi, ali pitanje je koliko su suci, ali i drugi sudionici postupka, educirani. Kako *ignorantia iuris nocet*¹⁶⁷, kako sud mora u razumnoj mjeri poduzeti sve da sama okolnost da neka stranka (što, po našem mišljenju podrazumijeva i informatičku nepismenost) ne poznaje pravo ne dovodi do daljnje povrede njenih prava koja imaju konvencijski ili ustavni značaj, prije svega prava na pravično suđenje, to je ukazati na neke od zakonskih akata koji imaju značaj u provođenju tih dokaza.

Pravni okvir čine, među ostalim, Zakon o potvrđivanju Konvencije o kibernetičkom kriminalu¹⁶⁸, Zakon o provedbi Uredbe (EU) br. 910/2014 Europskog parlamenta i Vijeća, od 23. srpnja 2014., o elektroničkoj identifikaciji i uslugama povjerenja za elektroničke transakcije na unutarnjem tržištu i stavljanju izvan snage Direktive 1999/93/EZ¹⁶⁹, Zakon o elektroničkim komunikacijama¹⁷⁰, Zakon o autorskom pravu i

¹⁶⁷ Nepoznavanje prava škodi.

¹⁶⁸ Narodne novine, Međunarodni dio, broj 9/2002

¹⁶⁹ Narodne novine br. 62/2017.

srodnim pravima¹⁷¹, Zakon o patentu¹⁷², Zakon o pravu na pristup informacijama¹⁷³ i dr.

Za digitalni dokaz moraju biti ispoštivane striktno procedure i principi, isti ne smije biti izmijenjen, svaka aktivnost mora biti dobro i detaljno dokumentirana. Poseban je problem videonadzora radnih prostorija koji mora biti sukladan odredbama Zakona o provedbi i ZZR. Dakle, veoma je važno da je sud siguran u autentičnost (vjerodostojnost, istinitost) takvog dokaza kako bi on uopće i mogao biti ocijenjen od strane suda.

Brisana je odredba čl. 264. st. 2. ZPP, pa saslušanje parničnih stranaka više nije supsidijarni dokaz time da su i stranke dužne govoriti istinu.¹⁷⁴

Svakako, od suda se očekuje da aktivno osluškuje izjave i prijedloge stranaka, da ih razumije i kanalizira u svrhu razrješenja prijepora, da se prethodno dobro pripremi, da postavlja prava (relevantna) pitanja, da atmosfera na suđenju nepotrebno ne izaziva dodatni stres.

Ovdje je istaknuti i novi čl. 299.a ZPP koji propisuje da sud može pozvati stranke da se u roku koji, u pravilu, nije duži od 30 dana pisano očituju na navode protivne stranke (st. 1.); da se stranka može na navode protivne stranke pravodobno očitovati i bez poziva suda tako da njezin podnesak bude dostavljen sudu i protivnoj strani najkasnije osam dana prije sljedećeg pripremnog ročišta ili ročišta za glavnu raspravu (st. 2.); da podneske koji su predani nakon isteka roka iz stavka 1. ovoga članka ili protivno odredbi iz stavka 2. ovoga članka sud neće uzeti u obzir. Iznimno, stranka može tražiti da ih sud uzme u obzir ako ih bez svoje krivnje nije mogla podnijeti pravodobno ili ako njihovo uzimanje u obzir ne bi dovelo do odugovlačenja postupka (st. 3.), i da će sud u pozivu iz stavka 1. ovoga članka upozoriti stranke na posljedice zakašnjenja.

IV.9. Povlačenje tužbe

Ako s pripremnog ročišta neopravdano izostanu obje stranke ili ako dođu na ročište, ali se neće upustiti u raspravljanje, ili se udalje s ročišta, smatrat će se da je tužitelj povukao tužbu (čl. 291. novi st. 4. ZPP).

¹⁷⁰ Narodne novine br. 73/2008, 90/2011, 133/2012, 80/2013, 71/2014 i 72/2017.

¹⁷¹ Narodne novine br. [167/2003](#), [79/2007](#), [125/2011](#), [80/2011](#), [141/2013](#), [127/2014](#), [62/2017](#), [96/2018](#).

¹⁷² Narodne novine br. 16/2020.

¹⁷³ Narodne novine br. 25/2015 i 85/2015.

¹⁷⁴ Čl. 9. st. 1. ZPP određuje:

„Stranke i umještači su dužni pred sudom govoriti istinu i savjesno se koristiti pravima koja su im priznata ovim zakonom.“

Predmetna odredba važna je s aspekta održavanja reda u sudnici da ne bi došlo do situacije da se tužitelj koji je žrtva diskriminacije, uznemiravanja ili mobinga, udalji iz sudnice (a potom i tuženik) jer ga čeka stroga sankcija u vidu presumiranog povlačenja tužbe.

IV.10. Obrazloženje odluke

Odredba čl. 338. st. 4. ZPP izmijenjena je te glasi: „U obrazloženju sud će sumarno izložiti zahtjeve stranaka, činjenice koje su iznijele i dokaze koje su predložile. Sud će posebno navesti i obrazložiti koje je od tih činjenica utvrđivao, zašto i kako ih je utvrdio, a ako ih je utvrdio dokazivanjem, koje je dokaze izvodio i zašto, te kako ih je ocijenio, koje je odredbe materijalnog prava primijenio odlučujući o zahtjevima stranaka, a izjasnit će se, ako je to potrebno, i o stavovima stranaka o pravnoj osnovi spora te o njihovim prijedlozima i prigovorima o kojima nije dao svoje razloge u odlukama koje je već donio tijekom postupka.”

Navedenu odredbu s naglaskom na „posebno navesti i obrazložiti”, smatramo izuzetno važnom u predmetnim parničnim postupcima posebice kada sud daje svoje razloge o tome je li tužitelj učinio vjerojatnim postojanje diskriminacije ili uznemiravanja, kada navodi koje dokaze je izveo a koje nije i zašto, pa je zbog toga primijenio pravila o teretu dokazivanja, kada definira okolnosti mobinga jer time stvara praksu koja će jednog dana dovesti i do zakonske definicije mobinga a olakšava višim sudovima ocjenu iznesenih razloga i dr.

IV.11. Žalba

Prema čl. 348. novi st. 4. ZPP, rokovi za žalbu ne teku od 1. do 15. kolovoza. Ovo novo pravilo nije posebno obrazloženo u prijedlogu zakona, ali ako je motiv zakonodavca bio poštivanje ustavnog prava na godišnji odmor odvjetnika i stranaka općenito, isto to ustavno pravo imaju i suci, sudski savjetnici ali i službenici suda (zapisničari, upisničari, dostavljači i dr.).

Tako naime, odredba čl. 335. st. 4. ZPP ostala je neizmijenjena (presuda se mora donijeti, objaviti, izraditi i uručiti ili otpremiti, najkasnije u roku od 45 dana od dana zaključenja glavne rasprave) pa ako se zakazuje, radi poštivanja roka, ročište za objavu presude predviđeni cilj očito ne bi bio u potpunosti ostvaren.

Nadalje, prema st. 8., 9. i 10. istog članka: „Stranci koja je pristupila na ročište na kojem se presuda objavljuje, sud će na ročištu uručiti ovjereni prijepis presude ili će je, iznimno, uputiti da ovjereni prijepis presude može preuzeti neposredno u sudu istoga dana (st. 8.), ako stranka nije pristupila na ročište na kojem se presuda objavljuje, a uredno je obaviještena o ročištu, smatrat će se da joj je dostava presude obavljena onoga dana kada je održano ročište na kojem se presuda objavljuje. Ovjereni prijepis presude stranka može preuzeti neposredno u sudu istoga dana (st. 9.), u slučaju iz stavka 9. ovoga članka sud će istaknuti presudu na internetskoj

stranici e-oglasna ploča sudova. Presuda mora biti istaknuta na internetskoj stranici e-oglasna ploča sudova osam dana, računajući od dana kada je održano ročište na kojem se presuda objavljuje (st. 10).

Dakle, može se dogoditi da stranka ne pristupi na ročište za objavu presude, a obveza je suda istaknuti presudu na e-oglasnoj ploči i držati je istaknutu osam dana od dana održavanja ročišta za objavu, pa predviđeni cilj očito ni u toj situaciji nije ostvaren. Konačno, prema čl. 339. st. 1. ZPP, rok za podnošenje prijedloga za donošenje dopunske presude stranci je petnaest dana od primitka presude.

Iz navedenog proizlazi da je potrebno uskladiti i druge zakonske odredbe kako bi se zaista postigla svrha izmijenjene odredbe čl. 348. st. 4. ZPP.

Osim toga, ovdje je važno upozoriti da je Agencija za zaštitu osobnih podataka¹⁷⁵ u svom mišljenju od 4. veljače 2019. smatrala je da „Javna objava osobnih podataka fizičkih osoba od strane sudova putem e-oglasne ploče, a u svrhu dostave, predstavlja izvršavanje službenih ovlasti sudova te poštivanje njihove pravne obveze u smislu čl. 6. Opće uredbe o zaštiti podataka, a koja objava je detaljno propisana Zakonom o sudovima, Odlukom Ministra (donesena u skladu s ovlastima koje proizlaze iz čl. 71. st. 4. Zakona o sudovima), Sudskim poslovníkom, Zakonom o parničnom postupku i Zakonom o stečaju potrošača.“

Ako bi netko od stranaka ili sudionika postupka problematizirao objavu osobnih podataka (a osobni podaci nisu samo opći osobni podaci kao što su ime i prezime, OIB, adresa i sl., već i posebno osjetljivi osobni podaci kao što su podaci o zdravlju, o obiteljskoj situaciji, o visini plaće a i svaka druga informacija koja može identificirati pojedinca), za naglasiti je da je u razdoblju od osam dana objava zakonita a ako bi odluka bila duže objavljena na e-oglasnoj ploči, to ne bi imalo valjanu zakonsku podlogu.

IV.12. Revizija

Kao što je već naprijed iznijeto, prema ZSD u postupcima iz čl. 17. st. 1. ZSD revizija je uvijek dopuštena. ZID ZPP u prijelaznim i završnim odredbama propisuje da će se odredbe tog Zakona o reviziji primjenjivati na sve postupke u tijeku u kojima do stupanja na snagu toga Zakona nije donesena drugostupanjska odluka.

S druge strane, prema odredbi čl. 382.a ZPP, iznimno stranke mogu podnijeti reviziju protiv presude donesene u drugom stupnju, bez dopuštenja Vrhovnog suda RH, u sporu, među ostalim, u povodu tužbi za zaštitu od diskriminacije.

Istodobno, odredbom čl. 399. st. 2. ZPP propisano je da se revizija propisana posebnim zakonom smatra revizijom iz čl. 382. toga Zakona tj. prije ZID ZPP izvanrednom revizijom a sada revizijom po dopuštenu.

¹⁷⁵ Agencija za zaštitu osobnih podataka je nadzorno tijelo osnovano u skladu s odredbama Zakona o provedbi; dalje: AZOP.

Vrhovni sud RH je u svojoj odluci poslovni broj Revr-438/2015-4 od 25. rujna 2019. iznio pravno shvaćanje prema kojemu se u odnosu na zahtjeve za utvrđenje diskriminacije, odnosno za prestanak uznemiravanja, glede dopustivosti revizije primjenjuje odredba iz čl. 23. ZSD koja propisuje da je u postupcima iz čl. 17. st. 1. ZSD revizija uvijek dopuštena. Međutim, da se prema odredbi čl. 399. st. 2. ZPP revizija propisana posebnim zakonom, dakle i u ovoj vrsti postupaka, smatra revizijom iz čl. 382. st. 2. ZPP (tzv. izvanrednom revizijom), ako tim posebnim zakonom nije drukčije propisano.

Stoga, Vrhovni sud zaključuje:

„Slijedom navedenog, revizija protiv drugostupanjske presude u dijelu u kojem je prvostupanjska presuda potvrđena glede zahtjeva za utvrđivanje uznemiravanja, kao i zahtjeva za zabranu daljnjih radnji uznemiravanja, revizija nije dopuštena. Naime, u tom dijelu, kao što je već navedeno, dopuštena je samo izvanredna revizija, međutim, revident u svojoj reviziji nije određeno naznačio pravno pitanje važno za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni, sukladno odredbi čl. 382. st. 2. i 3. ZPP.“

Na trećoj sjednici Građanskog odjela Vrhovnog suda RH održanoj 26. travnja 2021. zauzeto je pravno shvaćanje:

„Nakon odluke Ustavnog suda RH broj U-III-2639/17¹⁷⁶ od 4. veljače 2020. mijenja se dosadašnje pravno shvaćanje ovog suda te promijenjeno shvaćanje glasi: U postupcima radi zaštite od diskriminacije iz odredbe čl. 17. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije („NN“ br. 85/08 i 112/12), u kojim se ne primjenjuje novela ZID ZPP/19 dopuštena je samo revizija iz čl. 382. st. 1. ZPP.“¹⁷⁷

¹⁷⁶ Url: [https://sljeme.usud.hr/Usud/Praksaw.nsf/C12570D30061CE54C1258505002B77F5/\\$FILE/U-III-2639-2017.pdf](https://sljeme.usud.hr/Usud/Praksaw.nsf/C12570D30061CE54C1258505002B77F5/$FILE/U-III-2639-2017.pdf)

¹⁷⁷ Ta odredba čl. 382. ZPP, prije ZID ZPP glasila je:

„Stranke mogu podnijeti reviziju protiv drugostupanjske presude: 1) ako vrijednost predmeta spora pobijanog dijela presude prelazi 200.000,00 kuna, 2) ako je presuda donesena u sporu o postojanju ugovora o radu, odnosno prestanku radnog odnosa ili radi utvrđenja postojanja radnog odnosa, 3) ako je drugostupanjska presuda donesena prema odredbama članka 373.a i 373.b ovoga Zakona (stavak 1.);

u slučajevima u kojima je ne mogu podnijeti prema odredbi stavka 1. ovoga članka, stranke mogu podnijeti reviziju protiv drugostupanjske presude ako odluka u sporu ovisi o rješenju nekoga materijalnopravnog ili postupovnopravnog pitanja važnog za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni, primjerice: 1) ako o tom pitanju revizijski sud još uvijek nije zauzeo shvaćanje odlučujući u pojedinim predmetima na odjelnoj sjednici, a riječ je o pitanju o kojemu postoji različita praksa drugostupanjskih sudova, 2) ako je o tom pitanju revizijski sud već zauzeo shvaćanje, ali je odluka drugostupanjskoga suda utemeljena na shvaćanju koje nije podudarno s tim shvaćanjem, 3) ako je o tom pitanju revizijski sud već zauzeo shvaćanje i presuda se drugostupanjskoga suda temelji na tom shvaćanju, ali bi - osobito uvažavajući razloge iznesene tijekom prethodnoga prvostupanjskoga i žalbenoga postupka, zbog promjene u pravnom sustavu uvjetovane novim zakonodavstvom ili međunarodnim sporazumima te odlukom Ustavnoga suda Republike Hrvatske, Europskoga suda za ljudska prava ili Europskog suda - trebalo preispitati sudsku praksu (stavak 2.);

u reviziji iz stavka 2. ovoga članka stranka treba određeno naznačiti pravno pitanje zbog kojeg ju je podnijela uz određeno navođenje propisa i drugih važećih izvora prava koji se na njega odnose te izložiti razloge zbog kojih smatra da je ono važno za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni (stavak 3.);

Prema izmijenjenoj odredbi čl. 385. ZPP, prijedlog za dopuštenje revizije može se podnijeti zbog pravnog pitanja koje je važno za odluku u sporu i za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni ili za razvoj prava kroz sudsku praksu (st. 1.); isti se može podnijeti protiv drugostupanjske presude kojom se potvrđuje prvostupanjska presuda zbog postupovnopavnog pitanja koje se odnosi na bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. točaka 6., 7., 8., 10., 11. i 12. toga Zakona samo ako je podnositelj zbog tih povreda žalbom pobijao prvostupanjsku presudu, ili ako su te povrede učinjene tek u drugostupanjskom postupku (stavak 2.); ne može se podnijeti zbog postupovnopavnog pitanja koje se odnosi na bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. točke 3. toga Zakona i ako je odlučeno o zahtjevu o kojemu već teče parnica (st. 3.); u prijedlogu stranke mogu iznijeti nove činjenice i predlagati nove dokaze samo ako se oni odnose na bitne povrede odredaba parničnog postupka i ako je zbog tih povreda postavljeno postupovno pravno pitanje koje je važno za odluku u sporu (st. 4.); prijedlog se može podnijeti protiv drugostupanjske presude kojom se potvrđuje prvostupanjska presuda zbog materijalnopravnog pitanja koje se odnosi na pogrešnu primjenu materijalnog prava na koju drugostupanjski sud ne pazi po službenoj dužnosti, samo ako je podnositelj zbog tog razloga žalbom pobijao prvostupanjsku presudu (st. 5.).

Pritom, samo je za ukazati, prema izmijenjenoj odredbi čl. 386. ZPP, revizija iz čl. 382.a ZPP može se podnijeti zbog: bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2., osim ako se povreda odnosi na stvarnu i mjesnu nadležnost ili ako je odlučeno o zahtjevu o kojemu već teče parnica; zbog bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 1. učinjene pred sudom drugog stupnja i zbog pogrešne primjene materijalnog prava; revizija se može podnijeti protiv drugostupanjske presude kojom se potvrđuje prvostupanjska presuda zbog bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. točaka 6., 7., 8., 10., 11. i 12. samo ako je podnositelj zbog tih povreda žalbom pobijao prvostupanjsku presudu, ili ako su te povrede učinjene tek u drugostupanjskom postupku; revizija se može podnijeti protiv drugostupanjske presude kojom se potvrđuje prvostupanjska presuda zbog pogrešne primjene materijalnog prava na koju drugostupanjski sud ne pazi po službenoj dužnosti, samo ako je podnositelj zbog tog razloga žalbom pobijao prvostupanjsku presudu.

IV.13. VJEŽBE/PRIMJER BR. 3

Činjenice:

Tužbeni zahtjev za naknadu neimovinske i imovinske štete:

revizija se podnosi u roku od trideset dana od dana dostave drugostupanjske presude (stavak 4.);

dok sada glasi:

„Stranke mogu podnijeti reviziju protiv presude donesene u drugom stupnju ako je Vrhovni sud Republike Hrvatske dopustio podnošenje revizije (stavak 1.),

revizija iz stavka 1. ovoga članka podnosi se u roku od 30 dana od dostave odluke revizijskog suda o dopuštenosti revizije (stavak 2.).”

- tužitelj je s tuženikom zaključio ugovor o radu na radnom mjestu mehaničara,
- tuženik je donio odluku o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu,
- tužitelj je vraćen na posao na temelju privremene mjere, ali je primao plaću manju od plaće koju je primao prije nedopuštenog otkaza,
- pravomoćnom presudom odluka o poslovno uvjetovanom otkazu utvrđena je nedopuštenom,
- iz nalaza i mišljenja medicinskih vještaka proizlazi da do destabilizacije psihičkog stanja tužitelja ne bi došlo da nije bilo nedopuštenog otkaza i kasnije kontinuiranog negativnog ponašanja prema tužitelju od strane tuženika, poslodavca,
- tužitelj se i prije nedopuštene odluke o otkazu ugovora o radu psihijatrijski liječio, imao je osobito tešku obiteljsku situaciju, manipulirao je i utjecao na liječnike kako bi mu produljili bolovanje,
- sud zaključuje da uzrok dekompresije psihičkog stanja tužitelja nije odluka tuženika o otkazu i postupanje tuženika prema tužitelju tijekom trajanja rada kod tuženika, već je posljedica razvoja ranije postojeće bolesti tužitelja.

Pitanja:

1. Koje su činjenice u konkretnom slučaju pravno relevantne?
2. Pod koji pravni temelj bi se te činjenice mogle podvesti (uznemiravanje, mobing ili)?
3. Na kome je teret dokaza u predmetnom postupku povodom zahtjeva za naknadu štete?
4. Je li postupanje tuženika kao poslodavca prema tužitelju kao radniku u konkretnom slučaju bilo takvo da bi kod tužitelja po redovnom tijeku stvari došlo do razvoja psihičke bolesti te je li tužitelj dokazao uzročno-posljedičnu vezu između nastale mu štete i boravka na bolovanju.

kako bi se utvrdilo pripada li mu pravo na isplatu dnevnica jer je teret dokaza bio na tuženiku da dokaže da tužitelj ne bi ostvario dnevnice.

Suprotno navodima revidenta pravilno su nižestupanjski sudovi zaključili da je na tužitelju bio teret dokaza da bi ostvario dnevnice koje potražuje obzirom da se radi o zahtjevu za naknadu štete po općim propisima obveznog prava, kao što je ovaj sud već ocijenio.

Osim toga u postupku koji je prethodio reviziji utvrđeno je da tuženik nije odgovoran za stanje zbog kojeg je tužitelj bio na bolovanju slijedom čega nije odgovoran za nastalu štetu pa tužitelju ne pripada razlika plaće koju bi ostvario da nije bio na bolovanju, kao niti dnevnice koje bi ostvario (i uštedio) da nije koristio bolovanje.

Revizijski navodi koji se svode na osporavanje činjeničnih utvrđenja su navodi koje ovaj sud sukladno čl. 385. st. 1. ZPP nije ovlašten razmatrati.

IV.14. VJEŽBE/PRIMJER BR.4

Činjenice:

a) Tužbeni zahtjev kojim tužitelj traži:

1. utvrđenje:

- da mu je povrijeđeno dostojanstvo u radnom odnosu kod tuženika i da tuženik nije osigurao tužitelju zaštitu dostojanstva za vrijeme obavljanja posla;
- da je tužitelj uznemiravan od strane njemu nadređenih osoba:
 - nalaganjem radne obaveze da se pravnici koji zastupaju poslodavca pred sudovima moraju upisivati u knjigu ulazaka/izlazaka iz zgrade;
 - namjernim i nemoralnim preopterećivanjem radnim zadacima;
 - zahtijevanjem od tužitelja da obavlja radne zadatke za vrijeme godišnjeg odmora;
 - širenjem tračeva;
 - prečestim prekidanjem rada tužitelja radi kontroliranja i davanja hitnih novih radnih zadataka;
 - davanjem nemogućih radnih zadataka;
 - ograničavanjem u napredovanju u poslu u odnosu na usporedive radnike sa manje radnog iskustva kod tuženika;

2. da se zabrani tuženiku da ubuduće opisanim radnjama uznemirava tužitelja na radnom mjestu;

3. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje temeljem sljedećih diskriminacijskih osnova: društvenog položaja, obrazovanja (pravnik i pravnik s položenom javnoovršiteljskim ispitom), spola, obiteljskog statusa, bračnog statusa, obaveza uzdržavanja, osobnosti, dobi, etničke pripadnosti, vjerske pripadnosti, socijalnog podrijetla, genetskog naslijeđa, izražavanja i vanjskog izgleda, i to radnjama, postupcima, praksom i nečinjenjem i da se zabrani tuženiku da poduzima radnje kojima se tužitelj diskriminira i da poduzme odgovarajuće mjere kojima će se ukloniti opisana diskriminacija i njezine posljedice;

4. da se obveže tuženika da isplati tužitelju naknadu štete.

b) Tužitelj je u tužbi predložio saslušanje 30 svjedoka (među kojima i osoba za koje drži da su počinile navedene radnje i samo te osobe su u postupku saslušane a osporile su navode tužitelja) ali je na zapisniku na ročištu utvrđeno da se „uz suglasnost stranaka dokazi neće više provoditi“.

Pitanja:

1. Radi li se ovdje o diskriminaciji, uznemiravanju ili mobingu?
2. Na kome je teret dokaza u predmetnom postupku povodom zahtjeva za naknadu štete?
3. Što je tužitelj trebao dokazati i je li sud dobro postupio kada je prihvatio daljnje neprovođenje dokaza?

ZAKLJUČAK

Zakonsko razlikovanje uznemiravanja i mobinga dovelo je do pružanja različite razine sudske zaštite ovisno o tome radi li se o (nedozvoljenom) ponašanju utemeljenom na nekom od ZSD-om propisanom zabranjenom temelju diskriminacije ili je riječ o psihofizičkom teroru kojemu ne možemo pronaći odnosno odrediti mu uzrok odnosno o ponašanju čiji uzrok nije propisan ZSD-om.

No, neovisno o ovom razlikovanju, možemo reći da u našem zakonodavstvu postoji niz instituta te pravnih sredstava usmjerenom ka omogućavanju efikasnog pružanja zaštite osobama koje su diskriminirane ili uznemiravane ili mobingirane.

To su prvenstveno mogućnost podnošenja raznih vrsta tužbi (kondemnatornih i deklaratornih), proširena mjesna nadležnost suda, mogućnost predlaganja privremenih mjera pod specifičnim uvjetima, obveza hitnog vođenja ove vrste sporova, primjena načela otvorenog pravosuđenja...

Izuzetno važno je i prebacivanje tereta dokazivanja na osobu, a koje je propisano za sve antidiskriminacijske sporove sukladno ZSD-u. No, pravila o prebacivanju tereta ne primjenjuju i na mobing. Isto vrijedi i za dostupnost pristupa revizijskom sudu. Naime, u svakom antidiskriminacijskom sporu revizija je dopuštena, ali kada je riječ o mobingu tomu nije tako već stranka treba tražiti i dobiti dopuštenje da izjavi reviziju.

Ipak, treba zaključiti da se korištenjem raspoloživih pravnih sredstva na optimalan i pravilan način može ostvariti antidiskriminacijska zaštite u uvjetima i rokovima koji mogu dovesti do ostvarenja prava na pravično suđenje.

IZVODI IZ PRAVNIH PROPISA

ZAKON O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE (Narodne novine broj 85/08 i 112/12)

I. OPĆE ODREDBE

Svrha zakona

Čl.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.

Čl.1.a

Ovaj Zakon sadrži odredbe koje su u skladu sa sljedećim aktima Europske unije:

- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja (SL L 303, 2. 12. 2000.),
- Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (SL L 180, 19. 7. 2000.),
- Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga (SL L 373/37, 21. 12. 2004.),
- Direktiva 2006/54/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (SL L 204/23, 26. 7. 2006.).«.

II. OBLICI DISKRIMINACIJE

Izravna i neizravna diskriminacija

Čl.2.

(1) Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz čl.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 čl.1. stavka 1. ovoga Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.«.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Čl.3.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl.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 tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje..

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

Poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe

Čl.4.

(1) Poticanje na diskriminaciju smatrat će se diskriminacijom u smislu odredaba ovoga Zakona.

(2) Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatrat će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa,
- sudjelovanje u javnom i društvenom životu,
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

Segregacija

Čl.5.

(1) Diskriminacijom iz čl.1. ovoga Zakona smatra se i segregacija.

(2) Segregacija u smislu ovoga Zakona predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova iz čl.1. stavka 1. ovoga Zakona.

Teži oblici diskriminacije

Čl.6.

(1) Težim oblikom diskriminacije u smislu ovoga Zakona smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz čl.1. stavka 1. ovoga Zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

(2) Sud će voditi računa o okolnostima iz stavka 1. ovoga čl.pri utvrđivanju visine naknade neimovinske štete te pri odmjeravanju kazne za prekršaje utvrđene ovim Zakonom.

Zaštita od viktimizacije

Čl.7.

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminativnim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ovoga Zakona.

Područje primjene

Čl.8.

Ovaj se Zakon primjenjuje na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito u područjima:

1. rada i radnih uvjeta; mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije,
2. obrazovanja, znanosti i športa,
3. socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti,
4. zdravstvene zaštite,
5. pravosuđa i uprave,
6. stanovanja,
7. javnog informiranja i medija,
8. pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih,
9. članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama,
10. sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

III. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Zabrana diskriminacije i iznimke od zabrane diskriminacije

Čl.9.

1) Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima:

1. kada je takvo postupanje određeno zakonom radi očuvanja zdravlja, javne sigurnosti, održavanja javnog reda i mira, prevencije kaznenih djela i zaštite prava i sloboda drugih ljudi te ako su upotrijebljena sredstva u demokratskom društvu primjerena i nužna za postizanje željenog cilja, pod uvjetom da takvo postupanje ne dovodi do izravne ili neizravne diskriminacije na osnovi rasne ili etničke pripadnosti, boje kože, vjere, spola, nacionalnog i socijalnog podrijetla, spolne orijentacije i invaliditeta;

2. posebnih mjera koje uključuju bilo koju mjeru privremene naravi, koja je nužna i prikladna za ostvarivanje stvarne jednakosti društvenih skupina koje su u nepovoljnijem položaju, na temelju neke od osnova iz čl.1. ovoga Zakona kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz čl.1. stavka 1. ovoga Zakona;

3. provođenja mjera socijalne politike kojima se pogoduje osobama ili domaćinstvima težeg imovinskog ili socijalnog stanja pod uvjetom da takve mjere ne dovode do izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, spolne orijentacije, rase, boje kože, etničke pripadnosti, vjerskog uvjerenja i invaliditeta;

4. u odnosu na određeni posao kad je narav posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da značajke povezane s nekim od osnova iz čl.1. ovoga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla ako je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren;

5. pri obavljanju profesionalnih aktivnosti, odnosno zasnivanju radnog odnosa, uključanju u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj, te druge javne ili privatne organizacije čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, a koja djeluje u skladu s Ustavom i zakonom, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina ili uvjerenja, u slučaju kada zbog prirode tih aktivnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje neke osobe predstavljaju istinski, zakonit i opravdan uvjet za obavljanje posla, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije;

6. na temelju dobi pri ugovaranju premija osigurnina i drugih uvjeta u osiguranju na temelju opće prihvaćenih načela procjene rizika, u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike;

7. u pristupu dobrima, uslugama i sportu te pružanju istih ako je pristup dobru i/ili usluzi namijenjen isključivo ili prvenstveno pripadnicima jednog spola ili osobama s invaliditetom pod uvjetom da je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem te ako su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići;

8. na osnovi dobi, ako je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, uključujući legitime ciljeve socijalne politike, socijalne i zdravstvene zaštite, politike zapošljavanja, promicanja ciljeva tržišta rada i stručnog osposobljavanja, te ako su sredstva za njegovo postizanje primjerena i nužna. Primjerice, diskriminacijom se ne smatra: određivanje najniže ili najviše dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog

odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih za radni odnos; određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razloga za prestanak radnog odnosa, a koja je sukladna uvjetima za stjecanje prava na starosnu mirovinu, propisivanje dobi ili razumnog razdoblja zaposlenja kao uvjeta za stjecanje ili ostvarivanje prava na mirovinu, ili drugog prava iz sustava socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti i određivanje dobi kao uvjeta za pristup obrazovanju ili određenim dobrima ili uslugama, pod uvjetom da su zadovoljeni uvjeti iz prve rečenice ove točke;

9. na temelju državljanstva prema posebnim propisima;

10. kod stavljanja u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveza uređenih Obiteljskim zakonom, a osobito u svrhu legitimne zaštite prava i dobrobiti djece, zaštite javnog morala i pogodovanja braku, pri čemu upotrijebljena sredstva moraju biti primjerena i nužna.

(3) Sve iznimke iz stavka 2. ovoga članka trebaju ostvarivati svoj legitimni cilj za koji su određene i moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja.

Pravo na naknadu štete

Čl.11.

Žrtva diskriminacije po odredbama ovoga Zakona ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obvezne odnose.

V. POSTUPAK PRED SUDOM

Zajedničke odredbe

Čl.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.

Posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije

Čl.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.

Nadležnost

Čl.18.

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

(2) Za sporove po tužbi iz čl.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.

Privremene mjere

Čl.19.

(1) *Prije pokretanja ili u tijeku postupka povodom zahtjeva iz čl.17. stavka 1. ovoga Zakona sud može, na prijedlog stranke, odrediti privremene mjere.*

(2) Na privremene mjere iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Ovršnog zakona. Iznimno, pretpostavke za određivanje privremenih mjera iz stavka 1. ovoga članka jesu:

1. da je podnositelj zahtjeva učinio vjerojatnim da je povrijeđeno njegovo pravo na jednako postupanje te
2. da je određivanje mjere potrebno radi otklanjanja opasnosti od nenadoknadive štete, osobito teške povrede prava na jednako postupanje, ili sprječavanja nasilja.

Teret dokazivanja

Čl.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.

Sudjelovanje trećih

Čl.21.

(1) U parnicu povodom tužbe iz čl.17. stavka 1. ovoga Zakona može se kao umješlač na strani tužitelja diskriminacije pridružiti tijelo, organizacija, ustanova, udruga ili druga osoba koja se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom prava na jednako postupanje u odnosu na skupine o čijim se pravima odlučuje u postupku. O sudjelovanju umješlača odlučuje sud primjenjujući na odgovarajući način odredbe Zakona o parničnom postupku.

(2) Sud će dopustiti sudjelovanje umješlača iz stavka 1. ovoga članka samo uz pristanak tužitelja.

(3) Umješlač iz stavka 1. ovoga članka može poduzimati radnje u postupku i ima u postupku sva prava koja pripadaju umješlaču.

Rok za ispunjenje činidbe, ovršnost

Čl.22.

U povodu zahtjeva iz čl.17. stavka 1. točke 2. i 4. ovoga Zakona sud može odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu ili odrediti kraći rok za ispunjenje činidbe koje su naložene tuženiku.

Izvanredni pravni lijekovi

Čl.23.

U postupcima iz čl.17. stavka 1. ovoga Zakona revizija je uvijek dopuštena.

Udružna tužba za zaštitu od diskriminacije

Čl.24.

(1) Udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti.

(2) U tužbi iz stavka 1. mogu se istaknuti zahtjevi da se:

1. utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine,
2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na članove skupine,
3. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

(3) O tužbi iz stavka 1. ovoga članka u prvom stupnju odlučuje županijski sud opće mjesno nadležan za tuženika, ili županijski sud mjesta na kojem je počinjena radnja diskriminacije ili Županijski sud u Zagrebu.

(4) Ostale postupovne odredbe ovoga Zakona koje se odnose na tužbe iz čl.17. stavka 1. ovoga Zakona na odgovarajući se način primjenjuju na tužbu iz stavka 1. ovoga članka.

ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI SPOLOVA (Narodne novine broj 82/08, 125/11, 20/12, 138/12 i 69/17)

I. OPĆE ODREDBE

Čl.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.

Čl.1.a

Ovaj Zakon sadrži odredbe koje su u skladu sa sljedećim aktima Europske unije:

- Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)
- Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15. 7. 2010.)
- Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga (SL L 373/37, 21. 12. 2004.)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2. 12. 2000.)
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu čl.16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)
- Direktiva Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti (SL L 6, 10. 1. 1979.).

Čl.2.

(1) Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj ili trpjeti štetne posljedice, uključujući biti tužen ili izložen drugim pravnim postupcima zbog toga što je u dobroj vjeri službeno ili neslužbeno prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem, na bilo koji način svjedočio u postupku zaštite od diskriminacije na temelju spola ili na bilo koji drugi način sudjelovao u bilo kojem postupku vođenom povodom diskriminacije na temelju spola.

(2) Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj ili trpjeti štetne posljedice, uključujući biti tužen ili izložen drugim pravnim postupcima zbog toga što je u dobroj vjeri upozorio javnost na slučaj diskriminacije na temelju spola.

II. DEFINICIJE POJMOVA

Čl.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.

Čl.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, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena.

(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.

Čl.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.

Čl.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.

III. POSEBNE MJERE

Čl.9.

(1) Posebne mjere su specifične pogodnosti kojima se osobama određenog spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnom životu, otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili uskraćeni.

(2) Posebne mjere se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca i ne smatraju se diskriminacijom.

(3) Mjere usmjerene zaštiti žena, osobito u vezi s trudnoćom i materinstvom, ne smatraju se diskriminacijom.

(4) Radi osiguranja potpune ravnopravnosti muškaraca i žena u praksi načelo jednakog postupanja ne sprječava zadržavanje ili uvođenje posebnih mjera kako bi se spriječio ili nadoknadio nepovoljniji položaj zbog spola u području dobivanja i nabave roba i pružanja usluga.

Čl.10.

Posebne mjere se utvrđuju zakonima i drugim propisima kojima se uređuju pojedina područja javnog života.

IV. DISKRIMINACIJA NA PODRUČJIMA ZAPOŠLJAVANJA I RADA

Čl.13.

(1) Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/kinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
7. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbnštva.

(2) Prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

(3) Kada je posebnim zakonom propisana obveza raspisivanja natječaja u natječaju mora biti istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

(4) U natječaju ne mora biti istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola jedino u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva da karakteristike povezane s nekom od osnova iz čl.6. ovoga Zakona predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(5) Pri oglašavanju nije dozvoljeno koristiti izričaje koji uzrokuju ili bi mogli uzrokovati diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije.

(6) Kod donošenja rješenja o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama državnih službenika/ca koristi se naziv radnog mjesta u muškom i ženskom rodu.

XI. SUDSKA ZAŠTITA

Čl.30.

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

(2) U slučajevima diskriminacije iz čl.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.

ZAKON O RADU (Narodne novine broj 93/14, 127/17 i 98/19)

GLAVA I. OPĆE ODREDBE *Predmet Zakona*

Čl.1.

Ovim se Zakonom uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno.

Čl.2.

(1) Ovim se Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenose sljedeće direktive Europske unije:
– Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288, 18. 10. 1991.)

- Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.)
 - Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, 20. 8. 1994.)
 - Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (Tekst značajan za EGP) (SL L 68, 18. 3. 2010.)
 - Direktiva 2008/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 19. studenoga 2008. o radu preko poduzeća za privremeno zapošljavanje (SL L 327, 5. 12. 2008.)
 - Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC (SL L 14, 20. 1. 1998.)
 - Direktiva 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL L 299, 18. 11. 2003.)
 - Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (SL L 204, 26. 7. 2006.)
 - Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, 12. 8. 1998.)
 - Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 82, 22. 3. 2001.)
 - Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, 23. 3. 2002.)
 - Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (SL L 303, 2. 12. 2000.)
 - Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu čl.16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.)
 - Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu (SL L 206, 29. 7. 1991.)
 - Direktiva (EU) 2015/1794 Europskog parlamenta i Vijeća od 6. listopada 2015. o izmjeni direktiva 2008/94/EZ, 2009/38/EZ i 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća te direktiva Vijeća 98/59/EZ i 2001/23/EZ u pogledu pomoraca (Tekst značajan za EGP) (SL L 263, 8. 10. 2015.).
- (2) Vlada Republike Hrvatske će Europskoj komisiji podnositi jedinstvena izvješća o provedbi Direktive 94/33/EZ, Direktive 2008/104/EZ, Direktive 2003/88/EZ, Direktive 2006/54/EZ, Direktive 2000/78/EZ, Direktive 91/383/EEZ i Direktive 92/85/EEZ u sadržaju i rokovima propisanim tim direktivama.

Rodna jednakost

Čl.3.

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

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Čl.7.

(1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan 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.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Čl.91.

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

(2) U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju

2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti

3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(3) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljani rad.

(4) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništetna je.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Čl.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.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Čl.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 nastalog 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 čl.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.

Zaštita dostojanstva radnika

Čl.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.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Čl.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 čl.5. stavka 1. ovoga Zakona na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.

Arbitraža i mirenje

Čl.136.

(1) Rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži, odnosno mirenju.

(2) Kolektivnim ugovorom može se urediti sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitraže, odnosno mirenja.

Zabrana nejednakog postupanja prema članovima radničkog vijeća

Čl.157.

Poslodavac ne smije članove radničkog vijeća povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

Zabrana nejednakog postupanja radničkog vijeća prema radnicima

Čl.158.

U svom djelovanju radničko vijeće ne smije radnika ili određenu skupinu radnika povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

ZAKON O ZAŠTITI NA RADU (Narodne novine broj 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18)

Pojašnjenje pojmova

Čl.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) *Bolesti u vezi s radom* su bolesti koje uzrokuje više čimbenika od kojih je rad jedan od njih
- 3) Druga osoba je osoba koja se po bilo kojoj osnovi rada nalazi na mjestu rada (poslovni suradnik, davatelj usluga i dr.)
- 4) 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
- 5) Izdvojeno mjesto rada je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca
- 6) 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
- 7) Napori su statodinamički, psihofiziološki napori, napori vida i napori govora, koji mogu uzrokovati oštećenje zdravlja radnika koji su im izloženi
- 8) Nezgoda 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
- 9) Opasne kemikalije su tvari, smjese i pripravci u skladu s posebnim propisom
- 10) Opasnosti su svi uvjeti na radu i u vezi s radom, koji mogu ugroziti sigurnost i zdravlje radnika
- 11) 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)
- 12) Ovlaštenik je radnik kojemu je poslodavac, neovisno o drugim ugovorenim poslovima, dao ovlaštenja za provedbu zaštite na radu
- 13) Ovlaštena osoba je pravna ili fizička osoba koju je ministarstvo nadležno za rad ovlastilo za obavljanje poslova zaštite na radu
- 14) Ozljeda na radu je ozljeda radnika nastala u prostoru poslodavca u kojemu obavlja rad, ili ga tijekom rada koristi, ili mu može pristupiti, odnosno u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, ali radnik u njemu obavlja rad
- 15) Poslodavac je fizička ili pravna osoba za koju radnik, odnosno osoba na radu obavlja poslove
- 16) 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

17) 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

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

19) 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

20) 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

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

22) 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

23) 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

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

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

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

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

28) 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

29) 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

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

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

32) 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.

Odgovornost za štetu na radu i u vezi s radom

Odgovornost poslodavca

Čl.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.

ZAKON O OBVEZNIM ODNOSIMA (Narodne novine broj 35/05, 41/08., 125/11., 78/15. i 29/18)

Prava osobnosti

Čl.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.

Glava IX.

IZVANUGOVORNI OBVEZNI ODNOSI

Odjeljak 1.

PROUZROČENJE ŠTETE

Odsjek 1.

OPĆA NAČELA

Pretpostavke odgovornosti

Čl.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.

Šteta

Čl.1046.

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

Zahtjev da se ukloni opasnost štete

Čl.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.

Zahtjev da se prestane s povredom prava osobnosti

Čl.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.

Odgovornost poslodavca

Čl.1061.

(1) Za štetu koju zaposlenik u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi odgovara poslodavac kod kojega je radnik radio u trenutku prouzročenja štete, osim ako dokaže da su postojali razlozi koji isključuju odgovornost zaposlenika.

(2) Oštećenik ima pravo zahtijevati popravljavanje štete i neposredno od zaposlenika ako je štetu prouzročio namjerno.

(3) Poslodavac koji je oštećeniku popravio štetu ima pravo zahtijevati od zaposlenika naknadu troškova popravljanja štete, ako je ovaj štetu prouzročio namjerno ili iz krajnje nepažnje.

(4) Pravo iz stavka 3. ovoga članka zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana kad je šteta popravljena.

Odgovornost pravne osobe za štetu koju prouzroči njezino tijelo

Čl.1062.

(1) Pravna osoba odgovara za štetu koju njezino tijelo prouzroči trećoj osobi u obavljanju ili u vezi s obavljanjem svojih funkcija.

(2) Ako za određeni slučaj nije što drugo u zakonu određeno, pravna osoba ima pravo na naknadu od osobe koja je štetu skrivila namjerno ili krajnjom nepažnjom.

(3) To pravo zastarijeva u roku od šest mjeseci od dana kad je šteta popravljena.

Odsjek 7.

POPRAVLJANJE ŠTETE

1. Popravljanje imovinske štete

Uspostava prijašnjeg stanja i naknada u novcu

Čl.1085.

(1) Odgovorna osoba dužna je uspostaviti stanje koje je bilo prije nego što je šteta nastala.

(2) Ako uspostava prijašnjeg stanja ne otklanja štetu potpuno, odgovorna osoba dužna je za ostatak štete dati naknadu u novcu.

(3) Kad uspostava prijašnjeg stanja nije moguća, odgovorna je osoba dužna isplatiti oštećeniku odgovarajući iznos novca na ime naknade štete.

(4) Naknada u novcu dosudit će se oštećeniku ako on to zahtijeva, a okolnosti danog slučaja ne opravdavaju uspostavu prijašnjeg stanja.

Kad dospijeva obveza naknade

Čl.1086.

Obveza naknade štete smatra se dospelom od trenutka nastanka štete.

Naknada u slučaju propasti stvari oduzete na nedopušten način

Čl.1087.

Ako je stvar koja je bila oduzeta vlasniku na nedopušten način propala zbog više sile, odgovorna osoba dužna je dati naknadu u novcu.

Naknada u obliku novčane rente
Čl.1088.

(1) U slučaju smrti, tjelesne ozljede ili oštećenja zdravlja naknada se određuje, u pravilu, u obliku novčane rente, doživotno ili za određeno vrijeme.

(2) Novčana renta plaća se mjesečno unaprijed.

(3) Vjerovnik ima pravo zahtijevati potrebno osiguranje za isplatu rente, osim ako to prema okolnostima slučaja ne bi bilo opravdano.

(4) Ako dužnik ne dade osiguranje koje sud odredi, vjerovnik ima pravo zahtijevati da mu se umjesto rente isplati jedan ukupan iznos čija se visina određuje prema visini rente i vjerojatnom trajanju vjerovnikova života, uz odbitak odgovarajućih kamata.

(5) Iz ozbiljnih razloga vjerovnik može i u drugim slučajevima zahtijevati, odmah ili kasnije, da mu se umjesto rente isplati jedan ukupan iznos.

2. Obujam i visina imovinske štete

Obična šteta i izmakla korist
Čl.1089.

(1) Oštećenik ima pravo kako na naknadu obične štete, tako i na naknadu izmakle koristi.

(2) Visina naknade štete određuje se prema cijenama u vrijeme donošenja sudske odluke, osim slučaja kad zakon određuje što drugo.

(3) Pri ocjeni visine izmakle koristi uzima se u obzir dobitak koji se mogao osnovano očekivati prema redovitom tijeku stvari ili prema posebnim okolnostima, a čije je ostvarenje spriječeno štetnikovom radnjom ili propuštanjem.

(4) Kad je stvar uništena ili oštećena kaznenim djelom učinjenim namjerno, sud može odrediti visinu naknade prema vrijednosti koju je stvar imala za oštećenika.

Potpuna naknada
Čl.1090.

Sud će, uzimajući u obzir i okolnosti koje su nastupile poslije prouzročenja štete, dosuditi naknadu u iznosu koji je potreban da se oštećenikova materijalna situacija dovede u ono stanje u kojem bi se nalazila da nije bilo štetne radnje ili propuštanja.

Sniženje naknade
Čl.1091.

(1) Sud može, vodeći računa o materijalnom stanju oštećenika, osuditi odgovornu osobu na isplatu niže naknade nego što iznosi šteta, ako ona nije prouzročena ni

namjerno ni krajnjom nepažnjom, a odgovorna osoba je slaboga imovnog stanja te bi je isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

(2) Ako je štetnik prouzročio štetu radeći nešto korisno za oštećenika, sud može odrediti nižu naknadu, vodeći računa o brižljivosti koju štetnik pokazuje u vlastitim poslovima.

Doprinos oštećenika vlastitoj šteti
Čl.1092.

(1) Oštećenik koji je pridonio da šteta nastane ili da bude veća nego što bi inače bila ima pravo samo na razmjerno sniženu naknadu.

(2) Kad je nemoguće utvrditi koji dio štete potječe od oštećenikove radnje ili propusta, sud će dosuditi naknadu vodeći računa o okolnostima slučaja.

3. Posebno o naknadi imovinske štete u slučaju smrti, tjelesne ozljede i oštećenja zdravlja

Izgubljena zarada, troškovi liječenja i pogreba
Čl.1093.

(1) Tko prouzroči nečiju smrt, dužan je naknaditi uobičajene troškove njegova pogreba.

(2) On je dužan naknaditi i troškove njegova liječenja od zadobivenih ozljeda i druge potrebne troškove u vezi s liječenjem, te zaradu izgubljenu zbog nesposobnosti za rad.

Pravo osobe koju je poginuli uzdržavao
Čl.1094.

(1) Osoba koju je poginuli uzdržavao ili redovito pomagao, a i ona koja je po zakonu imala pravo zahtijevati uzdržavanje od poginulog, ima pravo na naknadu štete koju trpi gubitkom uzdržavanja, odnosno pomaganja.

(2) Ta se šteta naknađuje plaćanjem novčane rente čiji se iznos odmjerava s obzirom na sve okolnosti slučaja, a koji ne može biti viši od onoga koji bi oštećenik dobivao od poginulog da je ostao u životu.

Naknada štete u slučaju tjelesne ozljede ili narušenja zdravlja
Čl.1095.

(1) Tko drugome nanese tjelesnu ozljedu ili mu naruši zdravlje, dužan je naknaditi mu troškove liječenja i druge potrebne troškove s tim u vezi, a i zaradu izgubljenu zbog nesposobnosti za rad za vrijeme liječenja.

(2) Ako ozlijeđeni zbog potpune ili djelomične nesposobnosti za rad gubi zaradu, ili su mu potrebe trajno povećane, ili su mogućnosti njegova daljnjeg razvijanja i napredovanja uništene ili umanjene, odgovorna osoba dužna je plaćati ozlijeđenomu određenu novčanu rentu, kao naknadu za štetu.

Izmjena dosuđene naknade
Čl.1096.

Sud može na zahtjev oštećenika za ubuduće povećati rentu, a može je na zahtjev štetnika sniziti ili ukinuti ako se znatnije promijene okolnosti koje je sud imao na umu pri donošenju prijašnje odluke.

Neprenosivost prava
Čl.1097.

(1) Pravo na naknadu štete u obliku novčane rente zbog smrti bliske osobe ili zbog ozljede tijela ili narušenja zdravlja ne može se prenijeti na drugu osobu.

(2) Dospjeli iznosi naknade mogu se prenijeti na drugoga ako je visina naknade određena pisanim sporazumom strana ili pravomoćnom sudskom odlukom.

4. Naknada imovinske štete u slučaju povrede časti i širenja neistinitih navoda
Čl.1098.

(1) Tko drugom povrijedi čast, iznosi ili prenosi neistinite navode o njegovoj prošlosti, znanju, sposobnosti, ili o čemu drugome, a zna ili bi morao znati da su neistiniti, i time mu prouzroči imovinsku štetu, dužan je naknaditi je.

(2) Ali ne odgovara za prouzročenu štetu onaj tko učini neistinito priopćenje o drugome ne znajući da je ono neistinito, ako je on ili onaj komu je priopćenje učinio imao u tome ozbiljnog interesa.

5. Popravljanje neimovinske štete

Objavljivanje presude ili ispravka
Čl.1099.

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.

Pravična novčana naknada
Čl.1100.

(1) U slučaju povrede prava osobnosti sud će, ako nađe da to težina povrede i okolnosti slučaja opravdavaju, dosuditi pravičnu novčanu naknadu, nezavisno od naknade imovinske štete, a i kad nje nema.

(2) Pri odlučivanju o visini pravične novčane naknade sud će voditi računa o jačini i trajanju povredom izazvanih fizičkih boli, duševnih boli i straha, cilju kojemu služi ta naknada, ali i o tome da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive sa njezinom naravi i društvenom svrhom.

(3) Za povredu ugleda i drugih prava osobnosti pravne osobe sud će, ako procijeni da to težina povrede i okolnosti slučaja opravdavaju, dosuditi joj pravičnu novčanu naknadu, nezavisno od naknade imovinske štete, a i kad nje nema.

Osobe koje imaju pravo na pravičnu novčanu naknadu u slučaju smrti ili osobito teškog invaliditeta

Čl.1101.

(1) U slučaju smrti ili osobito teškog invaliditeta neke osobe pravo na pravičnu novčanu naknadu neimovinske štete imaju članovi njezine uže obitelji (bračni drug, djeca i roditelji).

(2) Takva se naknada može dosuditi i braći i sestrama, djedovima i bakama, unučadi te izvanbračnom drugu, ako je između njih i umrlog, odnosno ozlijeđenog postojala trajnija zajednica života.

(3) Pravo na pravičnu novčanu naknadu imaju i roditelji u slučaju gubitka začetog, a nerođenog djeteta.

Kad dospijeva obveza pravične novčane naknade

Čl.1103.

Obveza pravične novčane naknade dospijeva danom podnošenja pisanog zahtjeva ili tužbe, osim ako je šteta nastala nakon toga.

Pravična novčana naknada buduće neimovinske štete

Čl.1104.

Sud će na zahtjev oštećenika dosuditi pravičnu novčanu naknadu i za buduću neimovinsku štetu, ako je izvjesno da će ona trajati i u budućnosti.

Doprinos oštećenika vlastitoj šteti i sniženje naknade

Čl.1106.

Odredbe o doprinosu oštećenika vlastitoj šteti i sniženju naknade koje vrijede za imovinsku štetu na odgovarajući se način primjenjuju i na neimovinsku štetu.

POPIS LITERATURE:

- Crnić, I., Dika, M., Marijan, R., Mrčela, M., Potočnjak, Ž. Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Međunarodna organizacija za migracije (IOM), Hrvatski pravni centar i Pravosudna akademija, Zagreb, 2009.
- Dika M., Radni materijal sa savjetovanja održanog u Zagrebu dana 19. svibnja 2014. u organizaciji Narodnih novina

- Dika. M., Priručnik antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Zagreb, 2009.
- Kostelić Martić A., Mobing, psihičko maltretiranje na radnom mjestu, Školska knjiga, Zagreb, 2005.
- Potočnjak Ž. i Grgić A., Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu, u Perspektive antidiskriminacijskog prava, Zbornik radova, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2014.
- Rajko, A. Izravna i neizravna diskriminacija u sferi rada, te prebacivanje tereta dokazivanja u s time povezanim sporovima.
<http://www.iusinfo.hr/Article/Content.aspx?SOPI=CLN20V01D2017B1119>
- Štimac S., Kačić Z., Russo A., Marović A. i Matešić I., Naknada štete, mobbing, vještačenje, mirenje, Split, 2007.
- Triva - Dika, Građansko parnično procesno pravo, 7. izdanje, 2004.
- Vinković M., Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu objavljen u okviru projekta „Pravo na rad bez mobbinga“ Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobinga iz Zagreba i projektnih partnera Grada Zagreba i Pravnog fakulteta Sveučilišta u Osijeku.
- Vučević T., Mobing kao devijantna pojava u radu, Novi Sad 2008.