

Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu

Autor/urednik:
Izv.prof.dr.sc. Mario Vinković

SADRŽAJ

1. Predgovor	5
2. Mobbing - definicija i početci znanstvene i stručne analize	6
3. Vrste mobbinga	8
4. Kako prepoznati mobbing i njegove elemente?	9
5. Uzroci mobbinga	12
6. Faze mobbinga	13
7. Posljedice mobbinga	14
8. Hrvatski pravni okvir i njegove poteškoće – osnovne napomene	14
9. Pravni okvir za zaštitu od diskriminacije	17
9.1. Uvodne napomene	17
9.2. Europsko antidiskriminacijsko pravo	17
10. Diskriminacija	19
10.1. Izravna diskriminacija	19
10.2. Neizravna diskriminacija	22
10.3. Višestruka diskriminacija	24
11. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje	25
12. Poticanje na diskriminaciju	27
13. Posebne mjere	27
14. Dokazivanje diskriminacije i teret dokazivanja	29
15. Vježbe	31
15.1. Diskriminacija ili mobbing?	31
15.2. Izravna ili neizravna diskriminacija?	31
15.3. Seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje	32
15.4. Teret dokazivanja	32
16. Sudski spor	32
17. Moguća rješenja	33



18. Slučajevi iz prakse	33
19. Pitanja za raspravu	34
20. Uznemiravanje/diskriminacija/mobbing u sudskoj praksi	35
20.1. Uvod – odnos Zakona o radu i Zakona o suzbijanju diskriminacije	35
20.2. Zabrana diskriminacije temeljem ZSD-a	35
21. Posebne tužbe po ZSD-u	36
21.1. Tužba za utvrđenje diskriminacije	36
21.2. Tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije	37
21.3. Tužba za naknadu štete	37
21.4. Objava presude u medijima	37
21.5. Udružne tužbe za zaštitu od diskriminacije	38
22. Zabrana diskriminacije temeljem ZR-a	38
23. Tužbeni zahtjevi temeljem zaštite dostojanstva po ZR-u	43
24. Pravna osnova za traženje sudske zaštite zbog mobbinga	43
25. Posebno o mobbingu i pravu na prekid rada prema čl. 134. ZR-a	45
26. Pravo na prekid rada prema Zakonu o zaštiti na radu	45
27. Procesna pravila u sporu kojim se traži zaštita od uznemiravanja/ diskriminacije/mobbinga	47
28. Mogućnost radnopravnoga sankcioniranja uznemiravatelja/ diskriminatora/zlostavljača	51
29. Odgovornost uznemiravatelja/diskriminatora/zlostavljača radniku za naknadu štete	52
30. Pravo poslodavca da traži povrat isplaćene naknade štete	52
31. Dokazna sredstva u sporu za zaštitu od uznemiravanja/ diskriminacije/mobbinga	53
32. O visini naknade štete	55





1 | Predgovor

„Pravo na rad bez mobbinga“, projekt Udruge za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga iz Zagreba i projektnih partnera Grada Zagreba i Pravnoga fakulteta Sveučilišta u Osijeku, ukupno vrijedan više od 160.000,00 eura, realizira se osamnaest mjeseci zahvaljujući financiranju omogućenom u IPA-i 2012 ***Building Capacities of CSO's for Ensuring Effective Implementation of the EU Standards in the Enforcement of Human Rights*** (osigurano sufinanciranje u iznosu od gotovo 145.000,00 eura). Projekt je u širem smislu usmjeren na osiguravanje zaštite ekonomskih prava hrvatskih građanki i građana, kao i svih ranjivih skupina (siromašnih, žena, starijih od 45 godina i sl.), ali je središnjim nastojanjem, uz pomoć međusektorske suradnje, fokusiran na osiguravanje učinkovitoga sustava zaštite žrtava *mobbinga* na svim razinama. Cilj je projekta, *inter alia*, izgraditi neformalnu međusektorsku mrežu lokalnih i regionalnih vlasti, civilnoga društva, akademske zajednice i privatnoga sektora snažnom suradnjom involviranih dionika. Podnositelj projektnoga prijedloga i partneri, aktiviranjem vlastitih kapaciteta, žele omogućiti:

1. pružanje izravne pravne pomoći žrtvama *mobbinga* u Zagrebu i Osijeku
2. izradu i promociju unutarnjega kodeksa ponašanja za zaposlenike različitih poslovnih subjekata koji će olakšati preveniranje i identificiranje *mobbinga* na samome izvoru, odnosno na radnome mjestu
3. izradu i uvođenje inovativnog alata e-učenja za pravne praktičare i studente prava koji će omogućiti stjecanje potrebnih znanja i vještina o *mobbingu* i diskriminaciji, odnosno praksi koju, u materijalnome i procesnome smislu, treba slijediti te
4. podizanje društvene svijesti permanentnom javnom kampanjom koja će se usmjeriti na probleme *mobbinga* u radnome okruženju i široj zajednici.

Slijedom svega navedenog, Pravni fakultet u Osijeku uspostavlja sustav e-učenja s raspoloživim pravnim i srodnim edukacijskim materijalima o *mobbingu* za studente prava, pravnike, odvjetnike, sudce, socijalne radnike, javne ustanove te stručnjake za ljudske potencijale u poduzećima. Osim toga, educira studente prava za pravne savjetnike žrtava nasilja na poslu i *mobbinga*, udruga Mobbing koordinira pripremu predložaka za *antimobbing* protokole u poduzećima, ustanovama i jedinicama lokalne i regionalne samouprave, a Grad Zagreb radi na aktivnome promicanju i što širem prihvatanju protokola.

Kvalitetna realizacija projektnih aktivnosti, temeljena na odgovarajućoj edukaciji zainteresiranih dionika, involviranih studenata prava i praktičara, podrazumijeva izradu priručnika s preglednim prikazom problematike diskriminacije i *mobbinga* na radnome mjestu i modaliteta ostvarivanja pravne zaštite u hrvatskome pravnom sustavu. Ovim priručnikom Udruga za pomoć i edukaciju žrtava *mobbinga* nastavlja s dvanaestogodišnjim aktivnostima podizanja opće svijesti i znanja o negativnim posljedicama diskriminacije i psihičkog zlostavljanja na radnome mjestu, ne samo kao doprinos projektu, već i ukupnomu razvoju našega društva, zaštiti prava radnika, ali i poslodavaca svjesnih negativnih posljedica koje neodgovarajući pravni tretman *mobbinga* može imati na njihovo poslovanje i tržišni uspjeh.



Izv. prof. dr. sc. Mario Vinković, voditelj Jean Monnet katedre za europsko radno pravo, pravo jednakosti i pravo ljudskih prava te Katedre radnopravnih i socijalnih znanosti Pravnoga fakulteta Sveučilišta u Osijeku

2 | Mobbing - definicija i početci znanstvene i stručne analize

Dugogodišnja istraživanja i praćenja *mobbinga* u inozemnoj i domaćoj literaturi, brojnim studijama, ali i relevantnoj sudskoj praksi, još uvijek nisu rezultirala jedinstvenom i općeprihvaćenom definicijom *mobbinga*. U dostupnoj literaturi moguće je identificirati niz pojmova koji se koriste gotovo kao sinonimi, iako stručna javnost preciznije diferencira njihove moguće razlike. Češće se spominju termini *emocionalno nasilje*, *uznemiravanje*, *seksualno uznemiravanje*, *emocionalno zlostavljanje*, *mobbing*, *bullying*, *psihoteror na radnome mjestu*, *psihičko zlostavljanje na radu*, za koje većina čitatelja već *prima facie* uočava da je riječ o sličnim, ali ne uvijek i istovjetnim ponašanjima. U Njemačkoj i nordijskim zemljama ustalio se naziv „*mobbing*“ dok se u Australiji, Irskoj i Ujedinjenome Kraljevstvu kao sinonim više rabi pojam „*bullying*“.¹ *Bullyingom* se često označavaju individualni slučajevi uznemiravanja, a *mobbing* obuhvaća kolektivne oblike.² Leymann, kojega možemo nazvati ocem istraživanja o psihičkome zlostavljanju na radnome mjestu, još je precizniji u determiniranju pojmova. Analizirajući ponašanja u školama ističe kako su kod *bullyinga* izraženi snažni elementi fizički agresivnoga ponašanja dok je kod *mobbinga* riječ o sofisticiranim opetovanim ponašanjima sa štetnim tretmanom, odnosno štetnim pritiskom na zaposlenoga pojedinca.³ *Bullying* bi stoga i dalje trebao označavati agresivna ponašanja među djecom u školi, a *mobbing* nepoželjna ponašanja među odraslima na radnome mjestu.⁴ Iako je seksualno uznemiravanje jedan od mogućih manifestirajućih oblika *mobbinga*, pojedini autori ističu prihvaćeniju upotrebu termina *mobbing* no seksualno uznemiravanje kako bi se u Europi, posebice Njemačkoj, učinio odmak od američke *Politike o seksualnome uznemiravanju*.⁵

Pojam *mobbing*, koji koristimo u priručniku i koji se uvriježio u hrvatskoj stručnoj i znanstvenoj javnosti, potječe od engleskih riječi „*mob*“ – ološ, svjetina, grupa i glagolske inačice „*to mob*“ – napadati nekoga, nasrnuti u masi, pogrdno ga nazivati. Leymannova istraživanja *mobbinga* od početka osamdesetih godina prošloga stoljeća rezultirala su revolucionarnim raščlambama predmetnoga problema u medicinskoj i psihološkoj literaturi, multidisciplinarnim znanstvenim analizama i studijama, a koje desetljeće poslije i njegovom identifikacijom kao dominantno zasebnoga pravnog instituta u brojnim nacionalnim zakonodavstvima. Zahvaljujući spomenutom znanstveniku, kreirana je operativna definicija *mobbinga* čije elemente počinje koristiti stručna javnost i recentna sudska praksa. Prema navedenoj operativnoj definiciji „*psihološki teror ili mobbing u radnome okruženju podrazumijeva neprijateljsku i neetičnu komunikaciju izravno i sustavno usmjerenu, od strane jednoga ili više pojedinaca, prema individui koja je zbog mobbinga dovedena u položaj bespomoćnosti i nezaštićenosti te se u tome položaju nalazi zbog nastavka zlostavljачkih aktivnosti*“.⁶

1 Di Martino, V., *A cross-national comparison of workplace violence and response strategies*, u: Bowie, V., Fisher, B. S., Cooper, C. L., (ur.), *Workplace violence - issues, trends, strategies*, Willan Publishing, 2005., str. 21.

2 Ibid.

3 Leymann, H., *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims*, 1990., Vol. 5, No. 2, str. 119-126.

4 Leymann, H., Vid na <http://www.mobbingportal.com/leymannmain.html> (5. 1. 2016.).

5 Zippel, K. S., *The Politics of Sexual Harassment, A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany*, Cambridge University Press, 2006., str. 190.

6 Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, u: Zapf, D., Leymann, H., (gosti urednici) *Mobbing and Victimization at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996., Vol. 5, No. 2.



Mobbing, dakle, označava oblik ponašanja na radnome mjestu u kojemu pojedinac ili skupina osoba sustavno, tijekom duljega vremena, psihički zlostavlja drugu osobu s ciljem ugrožavanja ljudskoga dostojanstva, integriteta, ugleda i časti⁷. S obzirom na to da velik raspon ponašanja ulazi u njegovu definiciju, možda je najbolje govoriti o *mobbing sindromu*⁸, za koji je svojstvena specifična razvojna dinamika. U početku postoji nerazriješen konflikt koji postupno prerasta u agresivne tendencije prema drugoj osobi s ciljem napada i kažnjavanja, žrtve postaju jasno obilježene, izolirane te postaju predmetom poruge na radnome mjestu. Raznim psihološkim, a ponekad i tjelesnim, zlostavljanjem žrtva *mobbinga* postaje „obilježena“ i predstavljena kao problem u radnome okružju.⁹

Prva istraživanja o *mobbingu* započela su u Sjedinjenim Američkim Državama sedamdesetih godina prošloga stoljeća.¹⁰ U Europi se njime počeo baviti spominjani Heinz Leymann nekoliko godina kasnije¹¹, a Andreja Kostelić-Martić, prije više od desetljeća, u Hrvatskoj progovara o problemu *mobbinga*, objavivši prvu knjigu o ovome kompleksnom fenomenu na našem jeziku.¹² Sveobuhvatna analiza zakonskoga okvira problema *mobbinga* u našoj i državama okruženja provedena je 2010.¹³, a iznimno značajnu ulogu u podizanju svijesti i znanja o *mobbingu* odigralo je Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, okupivši multidisciplinarni tim etabliranih stručnjaka iz područja psihologije, psihijatrije, medicine rada, prava, ekonomije i teologije na izradi jednoga zbornika radova i prve publicirane knjige s prikazom slučajeva.¹⁴ Najvažnije od svega, žrtvama su do sada pomogli brojni neimenovani psiholozi, psihijatri, stručnjaci medicine rada, pravnici i članovi udruga civilnoga društva, posebice Udruge *mobbing*, nesebičnim radom na pružanju stručne pomoći i podrške, kao i ostvarivanju pravne zaštite.

Rezultati Šestoga europskog istraživanja o uvjetima rada govore kako je u 2015. godini na području Europske unije 17 % žena i 15 % muškaraca bilo izloženo negativnomu društvenom ponašanju, a 7 % svih radnika navodi kako su doživjeli neki oblik diskriminacije (povećanje s 5 % u 2005. i 6 % u 2010.).¹⁵ U navedene statističke pokazatelje svakako su uključena i ponašanja vezana uz *mobbing* jer istraživanje jasno govori o psihosocijalnim čimbenicima rizika koji se odnose na organiziranost, osmišljenost i upravljanje radom, visoke zahtjeve, intenzitet rada, emocionalne zahtjeve, nedostatak autonomije te loše društvene odnose i vodstvo. Međutim, u

7 Leymann, H., *Mobbing and psychological terror at workplaces*, op. cit.

8 Davenport, N., Schwartz R. D., Elliot G., P., *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*, Ames: Civil Society Publishing, 2002.; Vinković, M., Vinković, M., *Mobbing - Legal and Medical Aspects in the Transitional Society (Case Croatia)*, Contemporary Legal and Economic Issues, Osijek 2007., str. 136-149; Simonić, A., Šendula-Jengi, V., Bošković, G., *Mobbing u suvremenom društvu*, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Frančičković, T., Pernar, M. (ur.), *Mobbing*, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2006., str. 14-15.

9 Ibid.

10 Kostelić-Martić, A., *Mobbing: psihičko maltretiranje na radnom mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005., str.6.

11 Heinz Leymann (1932.-1999) objavio je prva kapitalna djela o *mobbingu* na švedskome, njemačkome i engleskome jeziku. Rođen je u Njemačkoj, a glavninu života proveo je u Švedskoj gdje je radio kao profesor na Sveučilištu Umeå. Stekao je doktorat znanosti iz područja pedagoške psihologije sredinom pedesetih godina prošloga stoljeća na Sveučilištu u Stockholmu, a početkom devedesetih i iz područja kliničkih medicinskih znanosti, odnosno psihijatrije na Sveučilištu Umeå.

12 Vidi Kostelić-Martić, A., op. cit.

13 Vasiljević, S. (ur.) *Comparative legal analysis of anti-mobbing legislation. Country studies: Croatia, Macedonia, Montenegro, Serbia*, Association for help and education of mobbing victims, Zagreb, 2010.

14 Bodiroga-Vukobrat, N., Frančičković, T., Pernar, M. (ur.), *Mobbing*, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2006., str. 1-310; Bodiroga-Vukobrat, N., Frančičković, T., Pernar, M., (ur.), *Mobbing – prikazi slučajeva*, Društvo psihologa Primorsko-goranske županije, Rijeka, 2008., str. 1-164.

15 *First findings: Sixth European Working Conditions Survey*, Eurofound, 23. 11. 2015., str. 7. Dostupno na http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568hr.pdf (12. 1. 2016.)



tumačenju podataka ne treba podcijeniti promjene u strukturi zaposlenosti zbog intenzivnoga povećanja broja radnika u uslužnim djelatnostima i, posljedično, smanjenja broja radnika involviranih u proizvodne djelatnosti.¹⁶

Parafrazirajući Tima Fielda kako nas ništa ne može pripremiti za život ili rad sa sociopatskim serijskim zlostavljačem jer je riječ o najrazornijemu, iscrpljujućemu, neshvaćenome i nezamislivome postupanju kojemu možemo biti izloženi, na sljedećim stranicama želimo dati detaljniji prikaz pojava oblika *mobbinga*, njegova pravnog tretmana i diferenciranja u stručnoj literaturi i praksi.

3 | Vrste mobbinga

Promatrajući smjer zlostavljačkih aktivnosti, *mobbing* možemo podijeliti u nekoliko osnovnih skupina i podskupina. Vandekerckhove i Commers¹⁷ prave razliku između tri vrste *mobbinga*: *silazni tip* (oblici ponašanja koji ulaze u sferu *mobbinga* podrazumijevaju neprihvatljiva ponašanja nadređenih prema podređenima), *uzlazni* (smjer od podređenih prema nadređenima) te *horizontalni* (od zaposlenika prema suradnicima iste hijerarhijske razine). Rezultati istraživanja navode različite podatke o učestalosti pojedinih vrsta *mobbinga*: u Europskoj uniji češći je silazni tip dok Koić i suradnici¹⁸ zaključuju kako je kod nas rasprostranjeniji horizontalni oblik.

Na podlozi dostupne tipologije i literature razlikujemo stoga **vertikalni mobbing** (vertikalni silazni *mobbing*) u slučajevima kada nadređeni zlostavljaju podređene. **Obrnuti mobbing** (obrnuti vertikalni *mobbing*, uzlazni vertikalni *mobbing*) koji obilježavaju situacije u kojima podređeni zlostavljaju nadređenoga, a u praksi je nešto rjeđi.

Strateški mobbing podvrsta je vertikalnoga *mobbinga* kod kojega se upravljački tim tvrtke sustavno fokusira na psihičko zlostavljanje radnice/radnika koji su ocijenjeni kao nepoželjan ili nepotreban dio radne snage. Čest je u slučajevima promjene vlasničke strukture poslodavca, pripajanju tvrtki i prijenosu ugovora o radu na novoga poslodavca.

Drugu podvrstu vertikalnoga *mobbinga* nazivamo **bossing** jer postoji u slučajevima u kojima se nadređeni neprijateljski odnosi prema niže rangiranim radnicima agresivnim i vrijeđajućim ponašanjem.

Horizontalni mobbing obilježava zlostavljanje koje potječe od osoba iz radnoga okruženja koje se nalaze u istoj subordinacijskoj ravni, odnosno nisu ni nadređeni ni podređeni zlostavljanome radniku/radnici.

Emotivni mobbing javlja se u slučajevima čije je ishodište u osjećanjima poput zavisti, ljubomore, ljutnje, neprijateljstva i antipatije pa se najčešće manifestira kritiziranjem rada, ponižavanjem, uvredama, podmetanjima, sprječavanjem dotoka informacija na koje radnik ima pravo ili od kojih ovisi u ispunjavanju radnih zadaća i sl.¹⁹

¹⁶ Ibid., str. 6.

¹⁷ Vandekerckhove, W., Commers, R. M. S., *Downward Workplace Mobbing: A sign of the Times*, Journal of Business Ethics, Vol. 45, No. 1-2, 2003., str. 41-50.

¹⁸ Koić, E., Filaković, P., Mužinić, L., Matek, M., Vondraček, S., *Mobbing*, Rad i sigurnost, Vol. 7, No. 1, 2003., str. 1-20.

¹⁹ O vrstama *mobbinga* posebno vidjeti kod Kostelić-Martić, op. cit., str. 16-18.



4 | Kako prepoznati mobbing i njegove elemente?

Mobbing se kao višeslojan fenomen mora promatrati kroz fokus različitih područja znanosti. Neke se njegove definicije temelje na zaključcima psihologa i psihijatar, druge su rezultat sudske aktivnosti inozemnih sudova, a pojedine izražavaju stavove pravne znanosti. Potrebno je istaknuti kako se različita viđenja *mobbinga* sadržajno ne moraju u cijelosti podudarati, ali je za pravnu zaštitu nužno identificirati kojim se oblikom postupka ona može pružiti. Naime, *mobbing*, koji *inter alia* obuhvaća fizički nasrtaj, nadrasta granice radnoga spora te ulazi u domenu kaznenoga prava. Isti je slučaj i sa situacijama u kojima je neka osoba psihički zlostavljana, ali je osim toga bila i žrtvom seksualnoga napada jer će za potonje biti nadležno i državno odvjetništvo u kaznenome postupku. Pitanje naknade materijalne i nematerijalne štete koju je pretrpjela žrtva vrlo je važno pri postavljanju tužbenoga zahtjeva, kao i mogućnost da se pored utvrđivanja *mobbinga* naloži prestanak zlostavljачkih aktivnosti ili utvrdi povreda prava osobnosti. Stoga treba imati na umu da se u slučajevima *mobbinga* pravna zaštita može ostvariti odredbama radnoga, građanskoga i kaznenoga prava.

Mobbing se, više je puta istaknuto, može definirati kao *svjesno ili nesvjesno ponašanje jedne ili više osoba prema žrtvi s ciljem da se ona kontinuiranim šikaniranjem ukloni s mjesta rada ili polja djelovanja, ili kao konfliktom opterećena komunikacija među kolegama na radnome mjestu ili između podređenih i nadređenih radnika kojom se kroz sustavne napade, tijekom duljega vremenskog razdoblja, ima za cilj diskriminirati osobu ili je isključiti iz svijeta rada*.²⁰ Navedene definicije jasno sugeriraju kako je riječ o konfliktnoj situaciji koja obuhvaća šikaniranje, sustavne verbalne napade, diskriminatorno ponašanje po nekom od temelja zabrane diskriminacije, a sve s ciljem da se žrtva ponizi i u konačnici isključi s mjesta rada. Definicije ne spominju fizičku agresiju ili spolne napade, ali zahtijevaju konfliktnu situaciju i verbalno i/ili psihičko zlostavljanje tijekom duljega vremena. Nasuprot navedenim stajalištima, francuska literatura zastupa stav da ponašanje zlostavljачa može obuhvaćati samo jedan čin agresije koji ima za cilj poniziti napadnutu osobu jer se drži kako je čovjeka moguće uništiti samo riječima, pogledima i skrivenim značenjima koja predstavljaju nasilje i psihičko zlostavljanje.²¹ I doista, *mobbing* može biti iscrpljen i u samo jednome agresivnom činu koji ima nesagledive posljedice na psihofizičko zdravlje žrtve. Dovoljno je prisjetiti se situacija u kojima se atakira na privatni život žrtve, nacionalnu, etničku ili vjersku pripadnost ili način života i njezinu seksualnu orijentaciju ili članova njezine obitelji. Međutim, dominantno zauzimanje za sustavno šikaniranje i maltretiranje tijekom duljega vremena rezultat je zahtjeva koje su najčešće postavljali inozemni sudovi u postupcima povodom *mobbinga*, ali puno prije toga i Leymann u istraživanjima koja je provodio.²² Poglavitito u situacijama kada je to bilo nužno zbog utvrđivanja neupitnoga *nexusa* između konfliktne situacije i ponašanja zlostavljачa s posljedicama na psihofizičko zdravlje žrtve.

Leymann je kao psiholog i psihijatar s dugogodišnjim istraživanjem problema *mobbinga* identificirao 45 pojavnih oblika, koji, dužni smo napomenuti, ne moraju i pravno promatrano biti kvalificirani kao *mobbing* ili isključivo kao *mobbing*.

20 Bodiroga-Vukobrat, N., *Mobbing - pravni aspekti* u: Bodiroga-Vukobrat, N., Frančičković, T., Pernar, M. (ur.), op. cit., str. 136.

21 Hirigoyen, M. F., *Malaise dans le travail: Harcèlement moral, démelér le vrai du faux*, Paris, LA Découverte et Syros, Paris, 2001., str. 13.

22 Leymann, *The Content and Development of Mobbing at Work*, op. cit.



Riječ je o napadima na mogućnost izražavanja:

- ◇ ograničavanje mogućnosti izražavanja od strane pretpostavljenoga ili kolega
- ◇ stalno prekidanje u obavljanju posla
- ◇ ograničavanje ili uskraćivanje mogućnosti izražavanja
- ◇ glasno psovanje i izderavanje
- ◇ stalna kritika obavljenoga posla
- ◇ kritiziranje privatnoga života
- ◇ telefonski teror
- ◇ upućivanje usmenih prijetnji
- ◇ upućivanje pisanih prijetnji
- ◇ odbijanje uspostavljanja kontakta omalovažavajućim gestama ili pogledima
- ◇ odbijanje komunikacije;

napadima na društvene kontakte:

- ◇ nerazgovaranje
- ◇ nemogućnost izražavanja
- ◇ premještanje u druge prostorije, dalje od kolega
- ◇ zabrana drugim radnicima da razgovaraju sa žrtvom
- ◇ tretiranje žrtve kao da ne postoji;

napadima na ugled:

- ◇ širenje loših glasina o žrtvi, ogovaranje
- ◇ ismijavanje
- ◇ optuživanje žrtve da je psihički bolesna
- ◇ prisiljavanje na psihijatrijsko promatranje
- ◇ ismijavanje žrtvina hendikepa
- ◇ imitiranje žrtvinih pokreta, glasova ili gesti
- ◇ napad na politička ili vjerska shvaćanja
- ◇ ismijavanje privatnoga života
- ◇ ismijavanje nacionalne pripadnosti ili podrijetla
- ◇ prisiljavanje na poslove koji narušavaju samopouzdanje
- ◇ dovođenje u pitanje žrtvinih odluka
- ◇ pogrдно oslovljavanje žrtve ili psovanje
- ◇ seksualno približavanje ili verbalne seksualne ponude;

napadima na kvalitetu životne i radne sredine:

- ◇ nedodjeljivanje radnih zadataka
- ◇ nekorektno ocjenjivanje žrtvina rada
- ◇ oduzimanje svih radnih zadataka
- ◇ dodjeljivanje besmislenih zadataka
- ◇ dodjeljivanje radnih zadataka ispod ili iznad žrtvine razine znanja i kvalifikacija s ciljem degradacije
- ◇ permanentno dodjeljivanje novih radnih zadataka
- ◇ dodjeljivanje uvredljivih radnih zadataka
- ◇ oduzimanje sredstava rada
- ◇ podmetanje i falsificiranje dokumenata iz domene rada



i napadima na zdravlje:

- ◇ prisiljavanje na poslove koji štete zdravlju
- ◇ prijetnje fizičkim nasiljem
- ◇ primjena lake sile
- ◇ tjelesno zlostavljanje
- ◇ uzrokovanje troškova s ciljem da se naškodi žrtvi
- ◇ seksualni napadi
- ◇ nanošenje fizičke štete u žrtvinu domu ili na radnome mjestu.²³

Precizirana ponašanja razvrstana u predmetne skupine sugeriraju da se u pojedinim slučajevima radi o vrlo sličnim pojavnim oblicima, odnosno onima koji istodobno mogu biti svrstani u više skupina. Međutim, sfera ostvarivanja pravne zaštite – zaštita radnika od *mobbinga* pred nadležnim sudom otvara brojna pitanja te sudcima, liječnicima i vještacima nameće odgovornu zadaću utvrđivanja okolnosti konkretnoga slučaja s ciljem primjerene i konačne sudske odluke. Uspjeh radnika u sudske postupku dobrim će dijelom ovisiti o kvalitetno postavljenome tužbenom zahtjevu, upotrijebljenom prikupljenom medicinskom dokumentacijom i liječničkim vještačenjem njegova psihofizičkoga zdravlja pa precizirana ponašanja trebaju pomoći identificirati postojanje psihičkoga zlostavljanja na radnome mjestu.

Kao jedan od najtežih oblika radnoga stresa, *mobbing*, kako ističu stručnjaci, može ostaviti trajne posljedice na psihofizičko zdravlje pojedinca pa je medicinska dijagnostika nužna kako zbog njegova objektivnoga utvrđivanja, tako i zbog prepoznavanja eventualnih pokušaja simuliranja *mobbinga* s ciljem ostvarivanja materijalne dobiti.²⁴ U vještačenju sudjeluju liječnici specijalisti psihijatri, liječnici specijalisti medicine rada, liječnici obiteljske medicine, a po ocjeni suda i potrebi i liječnici drugih specijalnosti te psiholozi.²⁵ Važno je imati na umu da *mobbing* za sada ne predstavlja dijagnozu, odnosno dijagnostičku kategoriju, ali u Međunarodnoj klasifikaciji bolesti (MKB 10) postoje odrednice kojima bi se mogao označiti: Z.56.2. – ugroženost od gubitka namještenja, Z.56.3. – stres zbog preopterećenosti poslom i Z.56.4. – neslaganje s poslodavcem i kolegama.²⁶

Povezanost radne okoline i širega psihosocijalnog prostora pojedinca zrcali jasnu signifikantnost javnozdravstvenih i socioekonomskih implikacija imanentnih problemu *mobbinga*. Žrtve u početku često nisu svjesne kako se *mobbing* događa upravo njima zbog sofisticiranosti pojavnih oblika ponašanja koji ulaze u njegovu sferu te kulturoloških specifičnosti koje ponekad opravdavaju pojedine oblike ponašanja svojstvene šikaniranju na radnome mjestu. Sukladno dinamici razvoja, žrtve počinju pokazivati različite psihičke i psihosomatske reakcije, od kojih su najčešća reaktivna anksiozno-depresivna stanja, sindrom izgaranja, kronični posttraumatski stresni poremećaj, reaktivna psihotična stanja i sl.²⁷ Pojava kroničnih bolnih sindroma također

23 Leymann, H., *Mobbing-Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*, Rowohlt Verlag, Hamburg, 1993.; id. *Från mobbing til utslagning i arbetslivet*, Publica, Stockholm, 1992.; Bodiřoga-Vukobrat, N., *Mobbing – pravni aspekti* u: Bodiřoga-Vukobrat, N., Franciřković, T., Pernar, M. (ur.), op. cit., str. 139-140.; Kostelić-Martić, op. cit., str. 12-14.

24 Koić, E., Mustajbegović, J., Ivezić, S., *Zlostavljanje na poslu – mobing: preporuke za postupanje zdravstvene službe*, Medix, Vol. 13, No. 71, srpanj 2007., str. 107.

25 Ibid., str. 108.

26 Ibid.

27 Franciřković, T., Radovančević, Lj., *Psihijatrijski aspekti mobbinga*, u: Bodiřoga-Vukobrat, N., Franciřković, T., Pernar, M., op. cit., str. 117-123.



je povezana s kroničnim posttraumatskim stresnim poremećajem.²⁸ Mahler i koautori²⁹ izravno dovode u vezu *mobbing* i pojavu kožne alergijske reakcije na kemikalije, a Jones i astmu³⁰. Pojavljuje se i okupacijska problematika: povećana učestalost ozljeda na radu, zamor poslom, smanjena radna učinkovitost, dulja bolovanja te prijevremeni odlazak u mirovinu. Vrlo je važno razlikovati zamor poslom od tzv. *burn-out* sindroma svojstvenoga žrtvama *mobbinga*, koji karakterizira gubitak samopoštovanja, radne etike, emocionalnu, psihofizičku iscrpljenost te smanjenu radnu produktivnost uz prisutnu depersonalizaciju u odnosima prema okolini.

Negativan društveni tretman, odnosno stigmatizirajući značaj psihijatrijske dijagnoze, također mogu biti razlogom odgađanja traženja liječničke pomoći³¹ i pogoršavanja posljedica pa je u tom slučaju intervencija liječnika opće/obiteljske medicine, kojima se žrtve često prvo obraćaju za pomoć, jako važna. *Mobbing* predstavlja težak napad na integritet žrtve, njezino psihičko i fizičko zdravlje i ljudsko dostojanstvo te privremeno ili trajno ugrožava njezinu egzistenciju i sposobnost participiranja na tržištu rada *pro futuro*. Postojanje definiranih medicinskih kriterija pri utvrđivanju i procjeni posljedica *mobbinga* je stoga *conditio sine qua non* izgradnje i ujednačavanja kvalitetne sudske prakse te pružanja primjerene pravne zaštite uz pravičnu novčanu naknadu.³²

Sveobuhvatnomu razumijevanju *mobbinga* može pridonijeti analiza njegovih uzroka, ali i obilježja koja karakteriziraju zlostavljače. Štoviše, žrtvama *mobbinga* profil zlostavljača može dati odgovor na pitanja koja si često i, držimo, potpuno uzaludno, postavljaju (jer problem nije u njima): „Što sam im učinila/učinio?“, „Zašto se to meni događa kada ništa nisam skrivila/skrivio?“, „Što da napravim da me prestanu maltretirati?“, „Sve ću učiniti samo da ne moram ići na sud ili pokretati postupak kod poslodavca“.

5 | Uzroci mobbinga

Suvremeno društvo podložno je stalnim promjenama u svijetu rada kao posljedici tehnološkoga napretka, transformacije radnih odnosa i izazova tržišta. Modeli upravljanja tvrtkama, postojeće organizacijske strukture i permanentna usmjerenost na ostvarivanje što većega profita u takvim uvjetima mogu implicirati niz poteškoća i utjecati na radnu klimu, organizaciju rada, menadžerske strategije, sustav vrijednosti, radne kvalifikacije i dr. Spomenute promjene, odnosno psihosocijalni faktori, kao i specifične osobine pojedinca (žrtve i zlostavljača) pogoduju razvoju *mobbinga* u radnoj sredini.³³

28 Koić, E., Francisković, T., Mužinić, L., Đorđević, V., Vondraček, S., Prpić, J., *Chronic pain and secondary traumatisation in wives of Croatian war veterans treated for posttraumatic stress disorder*. Acta clinica Croatica, Vol. 41, No. 4, 2002., str. 295-306.

29 Mahler, V., Schmidt, A., Fartasch, M., Loew, T. H., Diepgen, T. L., *Value of Psychotherapy in expert assessment of skin diseases. Recommendations and indications for additional psychotherapy evaluation in expert assessment from the viewpoint of dermatology*, Hautarzt, Vol. 49, No. 8, 1998., str. 626-633. Vidi Koić, E., Francisković, T., Mužinić, L., et al. op. cit.

30 Jones, R. N., *Occupational asthma*, Clinics in Chest Medicine, Vol. 5, No. 4, 1984., str. 619-622. Vidi i Draper, A., *Occupational asthma*, Journal of asthma, Vol. 39, No. 1, 2002. str. 1-10.

31 Francisković, T., Radovančević, Lj., op. cit., str. 121.

32 Vinković, M., Vinković, M., op. cit., str. 142. Vidi i Marinović-Drača, D., *Odgovornost za neimovinsku štetu zbog povrede dostojanstva kao prava osobnosti u vezi s radom (Mobing)*, u: Klarić, P., (ur.) et al. *Odgovornost za neimovinsku štetu zbog povrede prava osobnosti u vezi s radom – mobing, dostojanstvo, diskriminacija, izloženost štetnim utjecajima, ozljeda na radu, profesionalna oboljenja i dr.*, Narodne novine, Zagreb, 2007., str. 36.

33 Rijavec, M., *Načini rukovođenja koji pogoduju mobbingu*, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Francisković, T., Pernar, M., op. cit., str. 78.; Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, op. cit., str. 177-179.



Disfunkcionalna organizacijska struktura koja podrazumijeva loše radne metode i organizaciju rada, nedjelotvorne menadžere, prisutno podcjenjivanje zaposlenih, nedostatak komunikacije, loše upravljanje konfliktima i narušenu ravnotežu u organizaciji (loše rukovođenje, zlouporaba odnosa moći, borba za moć, zavist i sl.) pogoduje *mobbingu*.³⁴

Žrtvine osobe i također mogu biti uzrokom pojave *mobbinga* jer su visokointeligentne, moralne, psihološki stabilne osobe, „poštenjačine“, kreativni, talentirani i inventivni zaposlenici, mladi radnici, ali i oni starije dobi, pripadnici manjinskih grupa, invalidi, žene, osobe koje traže bolje uvjete rada i oni koji su ocijenjeni kao višak radne snage najčešća meta zlostavljanja.³⁵ A može se raditi i o osobama koje imaju mazohističnu crtu osobnosti ili su sklone perfekcionizmu.³⁶

S druge strane, psihičko zlostavljanje na radnom mjestu posljedica je i karakteristika ličnosti zlostavljača jer je često riječ o narcisoidnim pojedincima, nesposobnima za empatiju, paranoidnim osobama, osobama koje imaju izgrađenu sliku o sebi kao jedinstvenim ličnostima, snažnim osobama koje puno zahtijevaju od podređenih u radnome okruženju,³⁷ ali i sociopatima i psihopatima.

6 | Faze mobbinga

U literaturi se može naći više tipologija razvojnih faza *mobbinga*, ali ćemo na ovome mjestu slijediti onu koju je sredinom devedesetih godina prošloga stoljeća postavio, a zatim i doradio Leymann.

Tako

1. faza – predstavlja **ključan incident, okidač**, odnosno **konflikt** usmjeren prema određenoj osobi (Leymann ističe kako se u navedenoj fazi zapravo još ne radi o pravome *mobbingu*, ali će se u ostalim fazama intenzivirati, odnosno razviti)
2. faza – predstavlja **mobbing i stigmatizaciju** jer je riječ o brojnim ponašanjima koja u normalnoj interakciji ne moraju biti agresivna, ali svakodnevna izloženost u duljem vremenskom periodu mijenja njihov kontekst, stigmatizira žrtvu, ima za cilj kazniti je i predstavlja, zapravo, agresivnu manipulaciju
3. faza – pretpostavlja **problem upravljanja ljudskim resursima**; nakon što je žrtva stigmatizirana, menadžment tvrtke najčešće pogrešno procjenjuje situaciju i želi se „riješiti“ problema, odnosno žrtve; u ovoj fazi brojna su kršenja prava radnika/radnice žrtve pa se često pribjegava odlasku na bolovanje; upravljačka struktura pokušava nastalu situaciju objasniti žrtvinim osobnim karakteristikama, a ne faktorima i uzrocima iz radnoga okruženja
4. faza – **borba za opstanak** podrazumijeva borbu žrtve za opstanak i povratak izgubljenoga ugleda; karakterizira je izraženost psihosomatskih simptoma na žrtvinoj strani

³⁴ Ibid., str. 82-83.

³⁵ Kostelić-Martić, A., op. cit., str. 19-20.

³⁶ Francisković, T., Radovančević, Lj., op. cit., str. 117.

³⁷ Kostelić-Martić, A., op. cit., str. 23.



5. faza – **isključenje**, odgovorna je za razvoj ozbiljnih oboljenja i posljedica po žrtvu; ona odlučuje napustiti radno okruženje, odlaskom u mirovinu ili otkazom.³⁸

7 | Posljedice mobbinga

Mobbing se vrlo često sasvim pogrešno percipira kao problem pojedinca, iako je, zbog niza ozbiljnih posljedica, vrlo složen društveni problem. Njime nije pogođena samo žrtva, njezina obitelj i blisko okruženje, već i poslodavac (nezdrava radna klima, mogući porast ozljeda na radu, demotiviranost radnika), a u širem kontekstu i društvo, odnosno država (porast izdataka za liječenje i bolovanje, smanjenje ukupne radne produktivnosti, gubitak radnih sati i sl.).

Na strani žrtve pojedinca posljedice *mobbinga* možemo mjeriti simptomima, sindromima i bolesnim stanjima koja utječu na osobni i društveni život te žrtvine kontakte.³⁹ Žrtva se osjeća demotiviranom za rad, radna produktivnost joj se smanjuje, gubi samopoštovanje i samopouzdanje,⁴⁰ a u slučaju gubitka posla i težih oboljenja u pitanje je dovedena njezina i egzistencija njezine obitelji.

Poslodavac, odnosno radna organizacija koja tolerira *mobbing*, koja nema odgovarajuće mehanizme borbe protiv njega ili za njih ne mari, nije svjesna materijalnih gubitaka koje će zbog toga pretrpjeti. Štoviše, nezdrava radna klima i okruženje utjecat će na porast bolovanja, smanjenje radne produktivnosti i inventivnosti te posljedično utjecati na lošiji tržišni položaj poslodavca i pad profesionalnoga ugleda u poslovnome svijetu. Jedan od osnovnih razloga psihološkoga testiranja budućih zaposlenika u velikim kompanijama vezan je upravo uz činjenicu identificiranja potencijalnih zlostavljača i žrtava, ali i preciznijega utvrđivanja organizacijskih oblika upravljanja i načina rada u koje se testirani pojedinac može uklopiti.

Šira društvena zajednica, odnosno država, trpjet će zbog domino učinka koji će polučiti neodgovarajući tretman *mobbinga* na osobnoj i poslovnoj razini troškovima liječenja, mirovinskoga sustava, troškovima parničenja, porastom radnih sporova i sl.

8 | Hrvatski pravni okvir i njegove poteškoće – osnovne napomene

Političke i gospodarske tranzicije pojedinih europskih država otvorile su prostor za harmonizaciju i doradu nacionalnih pravnih sustava, odnosno značajne zakonodavne modifikacije. Tranzicijske države uglavnom nisu poznavale pravni institut *mobbinga* u njegovu današnjemu sadržajnom smislu, ali su poput Hrvatske problem emocionalnoga i fizičkoga nasilja u radnome okruženju rješavale odredbama građanskoga prava i pravnom definicijom „šikaniranja“. Harmonizacija

38 Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, op. cit., str. 171-172. O drugim načinima tipologije etapa razvoja *mobbinga* vidjeti kod Kostelić-Martić, op. cit., str. 69-70.

39 Bošković, G., *Mobbing – psihosocijalni aspekti*, u: Bodiroga-Vukobrat, N., Francišević, T., Pernar, M., op. cit., str. 47.

40 Simonić, A., Šendula-Jengi, V., Bošković, G., *Mobbing u suvremenom društvu*, op. cit., str. 16.



nacionalne legislative s *acquis communautaire* u Hrvatskoj je 2003. godine rezultirala uvođenjem instituta uznemiravanja i seksualnoga uznemiravanja na radnome mjestu, zaštite dostojanstva radnika i zabrane izravne i neizravne diskriminacije u radnome pravu,⁴¹ ali pojam „*mobbing*“ nije uvela u nacionalnu legislativu. *Prima facie* to ne znači da je pravnu zaštitu žrtvama nemoguće pružiti jer se ovaj pojam dobrim dijelom sadržajno preklapa s ranije spomenutima, ali se postavlja opravdano pitanje imaju li postojeća rješenja nomotehničkih i sadržajnih nedostataka u funkciji pružanja adekvatne pravne zaštite.

Posljednjih nekoliko godina u Hrvatskoj raste broj sudskih predmeta u kojima radnici traže zaštitu od *mobbinga*. Mediji obraćaju pozornost na problem, ali se istodobno nameću opravdana pitanja. Jesu li identificirani svi slučajevi? Koji je opseg slučajeva koji se zbog straha od gubitka radnoga mjesta u uvjetima kronične nezaposlenosti ne procesuiraju, odnosno ne prijavljuju? Ali, i koliki je omjer fingiranih prijava i pokušaja da se osobno nezadovoljstvo i frustracije spram poslodavca pokušaju riješiti lažnim prijavama i medijskim pritiscima? Unatoč nekoliko desetaka predmeta koji su u proceduri, pred hrvatskim sudovima svega je nekoliko pravomoćnih presuda. Navedeno dokazuje da *mobbing* nije samo teško dokazati, već je i iznimno teško ostvariti primjerenu institucionalnu i sudsku zaštitu. Razlozi su brojni, ali uglavnom leže u nedostatku procesnih pravila, nedovoljno upućenome sudskom kadru, a često i nesposobnostima pravilne interpretacije postojećih zakonskih normi te njihovoj primjeni u svakodnevnoj praksi i na konkretnim slučajevima. Polagani rast broja predmeta nedvojbeno je rezultat jačanja radne i društvene svijesti o problemima i posljedicama *mobbinga* na zdravlje radnika, radno okruženje, učinke rada i poslovanje tvrtke te obitelj i društvo u cjelini.

Zabrana izravne i neizravne diskriminacije, uznemiravanja i spolnoga uznemiravanja te postupak zaštite dostojanstva radnika danas su preciznije definirani odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije (ZSD)⁴², koji će nešto kasnije biti detaljnije analiziran. Međutim, nomotehnička i sadržajna struktura odnosnih odredaba sugerira zamjetne nedostatke. *Prima facie* mislimo na činjenicu kako radnici zaštitu od uznemiravanja i spolnoga uznemiravanja mogu zatražiti samo ako je počiniteljovo neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja zabrane diskriminacije preciziranih spomenutim zakonom. Kako je zakonodavac nomotehnički koristio sustav *numerus clausus*, odnosno zatvorenu listu nabiranja, ona ponašanja koja se ne baziraju na nekome od navedenih temelja *prima facie* ne bi mogla biti pravno sankcionirana. Međutim, *mobbing* nužno ne mora biti povezan s nekom od osnova za zabranu diskriminacije pa se postavlja opravdano pitanje pružanja primjerene pravne zaštite u tim slučajevima. Hrvatski Ustav, doduše, sadrži odredbu koja bi sudovima mogla poslužiti kao svojevrsan izlaz do budućih izmjena i dopuna postojećih definicija ili usvajanja novih propisa. Riječ je o otvorenoj listi nabiranja pravnih osnova temeljem kojih se neka osoba ne može staviti u nepovoljniji položaj pri uživanju svojih prava i sloboda iz čl. 14. Ustava.⁴³ Tako bi i ona ponašanja koja konstruiraju *mobbing*, a istodobno se ne mogu podvesti pod neku od pravnih osnova zabrane diskriminacije u hrvatskome zakonodavstvu, mogla biti sankcionirana, odnosno uživati sudsku zaštitu izravnim pozivanjem na ustavne odredbe.⁴⁴

41 Članci 2., 3., 4., 5., 6., i 30. tadašnjega Zakona o radu, Narodne novine, br. 137/04.

42 Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12.

43 Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 05/14.

44 Vinković, M., Vinković, M., op. cit., str. 140.



Hrvatsko radno zakonodavstvo radniku pruža zaštitu dostojanstva za vrijeme rada, namećući poslodavcu dužnost da zaštiti radnika od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.⁴⁵ Zaštita se pruža kako u odnosu poslodavac - radnik, radnik - radnik, tako i u odnosu radnik i sve osobe s kojima on dolazi u doticaj tijekom obavljanja rada. Međutim, čini se da svega nekoliko odredaba jednoga zakonskog članka, bez dovoljno autonomnih izvora i primjerenoga ponašanja poslodavaca, ne mogu rezultirati pozitivnim pomacima u praksi. Poseban problem zaštite radnika od zlostavljanja na radnome mjestu javlja se u malim tvrtkama jer su samo poslodavci koji zapošljavaju najmanje dvadeset radnika zakonski obvezni regulirati postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika pravilnikom o radu ukoliko navedena pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.⁴⁶ Međutim, pozitivno je rješenje temeljem kojega se ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje kvalificira kao povreda radnoga odnosa.⁴⁷

Iako praksa bilježi pozitivne primjere u kojima je poslodavac bio spreman ispitati slučaj te otkloniti uzroke uznemiravanja, diskriminacije ili *mobbinga*, prigovori radnika često rezultiraju ignoriranjem poslodavca i pokušajima da se različitim pritiscima radnika odgovori od službene procedure. U tim okolnostima jedini izlaz predstavlja podnošenje tužbe nadležnomu sudu te očekivanje primjerene sudske zaštite. Prelazeći u sferu sudskoga postupka, zaštita radnika od *mobbinga* otvara brojna pitanja te sudovima, liječnicima i vještacima nameće odgovornu zadaću utvrđivanja okolnosti konkretnoga slučaja s ciljem primjerene i konačne sudske odluke. Uspjeh radnika u sudskome postupku dobrim će dijelom ovisiti o kvalitetno postavljenome tužbenom zahtjevu upotpunjenom prikupljenom medicinskom dokumentacijom i liječničkim vještačenjem njegova psihofizičkoga zdravlja. Stoga se i danas nameće rasprava o potrebi donošenja zasebnoga zakona o sprječavanju zlostavljanja na radnome mjestu jer je riječ o inicijativi i prijedlozima starima desetak godina ili barem potrebi dorade postojećih zakonodavnih rješenja uvođenjem definicije *mobbinga*.

U dijelu priručnika koji slijedi imat ćete priliku saznati nešto više o relevantnome pravnom okviru za borbu protiv diskriminacije i *mobbinga* u Republici Hrvatskoj i Europskoj uniji.

45 Čl. 7. st. 4. i 5. Zakona o radu, Narodne novine, br. 93/14.

46 Ibid., čl. 16. st. 1.

47 Ibid., čl. 134. st. 9.



Doc. dr. sc. Snježana Vasiljević, docentica Katedre za europsko pravo Pravnoga fakulteta Sveučilišta u Zagrebu

9 | Pravni okvir za zaštitu od diskriminacije

9.1. Uvodne napomene

Svrha je ovoga dijela priručnika objasniti što je diskriminacija, koji su njezini pojavnici oblici te na koji se način diskriminacija dokazuje. Hrvatski zakoni mnogim antidiskriminacijskim odredbama štite građane i građanke, a sam Zakon o suzbijanju diskriminacije prepoznaje osamnaest osnova prema kojima je zabranjeno dovođenje osoba u nepovoljan položaj.¹

Diskriminacija je zabranjena u svim, a osobito u sljedećim područjima rada i radnih uvjeta (mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju, pristup svim vrstama profesionalnoga usmjeravanja, stručnoga osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije); obrazovanja, znanosti i sporta; socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskoga i zdravstvenoga osiguranja te osiguranja u slučaju nezaposlenosti; zdravstvene zaštite; pravosuđa i uprave; stanovanja; javnoga informiranja i medija; pristupa dobrima i uslugama te njihovu pružanju; članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama te sudjelovanja u kulturnome i umjetničkome stvaralaštvu.

9.2. Europsko antidiskriminacijsko pravo

Europski sustav temeljnih ljudskih prava ima tri razine: Vijeće Europe, sustav Organizacije za europsku sigurnost i suradnju i sustav Europske unije. Europski sustav ljudskih prava najrazvijeniji je regionalni sustav. Nastao je kao reakcija na masovna kršenja ljudskih prava tijekom Drugoga svjetskog rata. Ljudska prava, vladavina prava i pluralistička demokracija temelj su europskoga pravnog poretka. Europska ekonomska zajednica, koja je uspostavljena 1957. godine, nije se bavila političkim pitanjima kao što su ljudska prava. Ipak, osamdesetih godina 20. stoljeća, političkom integracijom Europe u pravcu Europske unije, ljudska prava i demokracija postaju ključni pojmovi jedinstvenoga europskoga pravnog poretka. Glavnu ulogu u toj promjeni ima Sud Europske unije (engl. *Court of Justice of the European Union*), a u okviru njega Sud pravde Europske unije (engl. *Court of Justice of the European Union*, dalje u tekstu: SPEU) koji je ojačao svoju nadležnost nad ljudskim pravima izvodeći je iz „zajedničkih ustavnih tradicija država članica” i međunarodnih ugovora kojih su države članice stranke, primjerice Europske konvencije o temeljnim pravima i slobodama (EK) koju je Hrvatska ratificirala 1997. godine. Neka ljudska prava utvrđena su kao opća načela europskoga prava, primjerice pravo vlasništva, sloboda udruživanja, sloboda vjere ili pak načelo jednakosti, koje ima osobitu važnost u pravu Europske zajednice.

¹ Zakonom o suzbijanju diskriminacije zabranjuje se diskriminacija na temelju rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkoga ili drugoga uvjerenja, nacionalnoga ili socijalnoga podrijetla, imovnoga stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenoga položaja, bračnoga ili obiteljskoga statusa, dobi, zdravstvenoga stanja, invaliditeta, genetskoga nasljeđa, rodnoga identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.



Primarno i sekundarno europsko pravo u području jednakih mogućnosti između žena i muškaraca razvijalo se posljednjih tridesetak godina kako bi se diskriminacija na temelju spola vezana uz plaću, uvjete rada i socijalnu sigurnost učinila vidljivom. Socijalna dimenzija europskoga zajedničkog tržišta prvi je put proklamirana u povijesnoj presudi *Defrenne C-43/75* u kojoj je SPEU uspostavio izravno primjenjivo jamstvo zabrane diskriminacije žena u pogledu jednake plaće za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti s obzirom na to da su u to vrijeme, a nažalost i danas, žene bile „zakinute” u pravičnoj naknadi za svoj rad u odnosu na muške kolege.

Tijekom godina, praksa SPEU-a pomogla je u tumačenju i provedbi pravnoga okvira spolne diskriminacije. Danas je jednakost između žena i muškaraca prepoznata kao jedan od ključnih ciljeva EU-a u uključivanju rodne dimenzije u sve djelatnosti Unije. Nastavljajući se na iskustvo EU-a u borbi protiv diskriminacije na temelju spola, sredinom devedesetih godina prošloga stoljeća konsenzus je postignut i oko reguliranja ostalih oblika diskriminacije na razini Europske unije, uključujući europsko primarno i sekundarno zakonodavstvo. Rezultat toga procesa je uključivanje novoga članka 13. u Ugovor o Europskoj uniji, nakon čega je uslijedilo i stupanje na snagu Ugovora iz Amsterdama 1999. godine. Ugovor iz Amsterdama jača postojeće odredbe o zaštiti ljudskih prava u Ugovoru o Europskoj uniji (čl. 6. i 7.) uvodeći niz načela na kojima se Unija temelji („sloboda, demokracija, poštovanje ljudskih prava i temeljnih sloboda i vladavina prava”), dajući SPEU-u ovlasti da zajamči poštovanje tih načela od strane europskih institucija te predviđajući sankcije u slučaju kršenja temeljnih načela od strane države članice. Tim se ugovorom, njegovim člankom 13., do tada važeća zabrana diskriminacije u plaćama između muškaraca i žena proširila na promicanje ravnopravnosti spolova u svim područjima života i zabranu svake diskriminacije temeljene na spolu, rasi, etničkome podrijetlu, sposobnosti, starosti i seksualnoj orijentaciji. Usvajanje članka 13. odraz je rastućega prepoznavanja potrebe razvijanja koherentnoga i integriranoga pristupa u suzbijanju diskriminacije. Mjere za suzbijanje diskriminacije uključene su i u temeljne ciljeve EU-a. Europska komisija odlučila je dati učinak ovlastima koje su navedene u članku 13. i 1999. godine donijela je paket prijedloga. To je dovelo do jednoglasnoga usvajanja ključnih direktiva 2000. godine kojima je cilj da svim pojedincima koji žive na teritoriju Europske unije omogući učinkovitu pravnu zaštitu od diskriminacije.²

Direktiva o rasnoj jednakosti (engl. *Racial Equality Directive*) zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju, kao i spolno uznemiravanje i navođenje, tj. poticanje na diskriminaciju na temelju etničkoga ili rasnoga podrijetla. Ona pokriva područje zapošljavanja, usavršavanja, obrazovanja, socijalne sigurnosti, zdravstvene skrbi, stanovanja te pristupa robama i uslugama. Direktivom o jednakome postupanju u području zapošljavanja od 29. lipnja 2000. godine u europsko je zakonodavstvo izrijekom uvedena zabrana diskriminacije u područjima zapošljavanja, socijalne zaštite i sigurnosti, obrazovanja i pristupa uslugama. Državama članicama propisana je obveza provođenja te direktive u nacionalnom zakonodavstvu najkasnije do 19. srpnja 2003. godine. Četiri godine kasnije usvojena je i Direktiva 2004/113/EZ kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga.³

2 Direktiva Vijeća br. 2000/43/EZ o usvajanju načela jednakoga postupanja prema osobama bez obzira na njihovu rasnu ili etničku pripadnost (objavljena u SL L 180, 19. srpnja 2000.) i Direktiva Vijeća br. 2000/78/EZ o uspostavljanju općega okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju (objavljena u SL L 303, 2. prosinca 2000.).

3 Direktiva Vijeća br. 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga. Dostupna na: <http://www.ured-ravnopravnost.hr/dokumenti/2004-113-EZ.pdf>.



Države članice nadopunjuju vlastito zakonodavstvo o ravnopravnosti spolova u svjetlu Direktive o jednakome postupanju br. 2002/73/EZ te ujedno rade i na prenošenju Direktiva o rasnoj jednakosti i jednakosti pri zapošljavanju u vlastito zakonodavstvo. U nekoliko je slučajeva to dovelo do usvajanja nacionalnih zakona koji pokrivaju diskriminaciju na temelju spola usporedo s ostalim temeljima za diskriminaciju. Osim njih (76/207/EZ, 2002/73/EZ, 75/117/EZ, 86/378/EZ, 96/97/EZ, 97/80/EZ), postoji i nekoliko drugih direktiva koje se odnose na primjenu načela jednakoga postupanja na području rada i zapošljavanja, socijalnoga osiguranja, zaštite trudnoće i majčinstva i tereta dokazivanja. Posljednja direktiva (2006/54/EZ) koja obuhvaća spomenuta područja u jedinstven zakonodavni okvir odnosi se na primjenu načela jednakih mogućnosti i načela jednakoga postupanja u pogledu zapošljavanja i radnih odnosa.

Direktive su po prvi put u mnogim državama članicama predstavile zaštitu od diskriminacije na temelju određenih osnova. One zahtijevaju uvođenje novih definicija i pravnih koncepata. Također, dovele su do osnivanja novih specijaliziranih tijela za promicanje jednakosti, kao i provođenje ovlasti određenih, već postojećih, tijela. U postupku prenošenja direktiva u nacionalno pravo države članice su donijele tzv. krovne antidiskriminacijske zakone (npr. Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08), a neke su države članice zadovoljile i više od minimalnih standarda postavljenih zakonodavstvom Zajednice. Primjerice, neke su države članice zabranile diskriminaciju izvan zapošljavanja na temelju vjerskoga ili drugoga uvjerenja, invaliditeta, dobi i spolne orijentacije. Također, uočljiv je i pozitivan trend osnivanja jedinstvenih tijela za promicanje jednakosti koja se bave svim razlozima za diskriminaciju koji su navedeni u direktivama (tzv. pravobraniteljstva, komisije i sl.).

U svojoj je praksi SPEU dosljedno isticao kako je načelo jednakoga postupanja temeljno načelo pravnoga poretka EU. Mogućnost pojedinca da se na njega izravno pozove SPEU je pojasnio tek nedavno u predmetima C-555/07 *Kücükdeveci* i C-144/04 *Mangold*. SPEU je odredbama pravnih akata (konkretno direktiva) koje nisu postale izravno primjenjive pred nacionalnim sudovima dodijelio upravo takav učinak, iako formalno nisu zadovoljile uvjete za izravnu primjenjivost (radilo se o horizontalnim situacijama u kojima SPEU nije priznao u dotadašnjoj praksi izravan učinak direktiva). Osim toga, SPEU se izričito u svome obrazloženju presude pozvao na odredbe Povelje o temeljnim pravima Europske unije usprkos činjenici da su i *Mangold* i *Kücükdeveci* odluke koje se odnose na sporove do kojih je došlo prije stupanja na snagu Povelje.⁴

10 | Diskriminacija

10.1. Izravna diskriminacija

O izravnoj diskriminaciji radi se u slučaju kada se po nekoj od zabranjenih osnova diskriminacije nekoga bez pravno opravdanoga razloga stavlja u nepovoljniji položaj od drugih osoba u usporedivoj situaciji. U tom slučaju kriterij nejednakoga postupanja neposredno je jedna od zabranjenih osnova diskriminacije. Zabranjene

⁴ Odredbe Povelje su izravno primjenjive. Povelja u stavku 1. svoga čl. 21. navodi: *Zabranjuje se bilo kakva diskriminacija na temelju spola, rase, boje kože, etničkoga ili socijalnoga podrijetla, genetskih osobina, jezika, vjere ili uvjerenja, političkoga ili bilo kakvog drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije.*



osnove diskriminacije su: rasa, boja kože, spol, spolno opredjeljenje, bračno stanje, obiteljske obveze, dob, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinsko stanje, rođenje, društveni položaj, članstvo ili nečlanstvo u političkoj stranci, članstvo ili nečlanstvo u sindikatu te tjelesne ili duševne teškoće.⁵

„Zaštićena osnova“ je osobina pojedinca koja se ne smije smatrati relevantnom za različito postupanje ili uživanje posebne koristi.

U sljedećoj tablici razlučeni su elementi definicije izravne diskriminacije i primjeri za pojedini element kojima se objašnjava sadržaj nepovoljnoga postupanja, što je usporediva situacija, tko predstavlja komparatora, odnosno osobu s kojom se žrtva uspoređuje, i postoje li izuzetci od zabrane izravne diskriminacije.

Elementi definicije	Primjeri
Postojanje nepovoljnoga postupanja.	Nisam dobila posao jer sam žena. Manje sam plaćena za isti ili sličan posao od svojih muških kolega.
Postojanje komparatora, tj. osobe koja se nalazi u usporedivoj situaciji, koja ima suprotne karakteristike od onih koje obično posjeduje većina.	Ja sam lezbijka, on je heteroseksualac. Ja sam Srbin, on je Hrvat.
Komparator iz prošlosti, hipotetski ili instrumentalizirani komparator, postupanje možemo uspoređivati prema idealnome minimumu standarda u odnosu prema ponašanju koje je društveno prihvaćeno.	U tvrtki postoje zaposlenici koji su za isti rad prije dobivali veću plaću.
Općenito, izravna se diskriminacija ne može opravdati, osim u slučajevima izuzeća od zabrane diskriminacije koji su zakonom posebno navedeni.	U praksi su to najčešće slučajevi u kojima se navodi najniža i najviša dob.

Najčešći oblici izravne diskriminacije su spolna i rasna, odnosno etnička diskriminacija.

⁵ ZoSD, Članak 2.

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



U predmetu koji se pojavio pred SPEU-om, *Dekker v. Stichting⁶ Elizabeth Dekker* (ED) prijavila se na mjesto instruktore u Centru za mlade koji vodi Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum), obavijestivši odbor za odabir kandidata da je u drugome stanju. Odbor ju je odabrao kao najbolju kandidatkinju i preporučio VJV-Centrumu da ju zaposli. Prema nizozemskome pravu, zaposlenice u javnome sektoru koje su smanjenih sposobnosti za rad zbog trudnoće ili porođaja zaslužuju jednako postupanje kao i zaposlenice i zaposlenici koji nisu sposobni obavljati radne dužnosti kao rezultat bolesti. Zaposlenice i zaposlenici imaju pravo na stopostotan iznos prosječne mjesečne plaće prve godine i osamdesetpostotan druge godine. Budući da se odsutnost ED s posla mogla predvidjeti već u vrijeme podnošenja prijave za posao, VJV-Centrum je bio zabrinut. Njegov osiguravatelj nije htio isplatiti VJV-Centrumu iznos od osiguranja u slučaju bolesti koji bi se trebao isplatiti ED. Kad VJV-Centrum ne bi dobio taj iznos od osiguranja, ne bi bio u mogućnosti zaposliti nekoga u zamjenu za ED tijekom njezina rodiljnoga dopusta i tako bi izgubili spomenuto mjesto instruktora. Iz toga je razloga VJV-Centrum odbio zaposliti ED. Nizozemski je sud zaključio da je došlo do kršenja Zakona o jednakim mogućnostima, ali je također rekao da je VJV-Centrum uspješno obrazložio vlastiti postupak koji je diskriminatoran. Nizozemski Vrhovni sud povodom toga je slučaja poslao upit SPEU-u.

Stajalište je SPEU-a da je poslodavac koji odbije zaposliti odgovarajuću kandidatkinju na temelju mogućih nepovoljnih posljedica za njega, koje proizlaze iz činjenice da je kandidatkinja u drugome stanju u vrijeme prijave za posao, izravno u suprotnosti s Direktivom o jednakome postupanju. Je li riječ o istoj stvari u slučaju ED ovisi o prosudbi najvažnijega razloga za odbijanje zaposlenja, odnosno bi li se isto dogodilo da je kandidat bio muškarac?

Odbijanje zaposlenja iz financijskih razloga zbog nepojavljivanja na poslu za vrijeme trudnoće temelji se isključivo na faktoru trudnoće. Budući da samo žena može biti trudna, odbijanje zaposlenja u ovome se slučaju smatra **izravnom diskriminacijom**. Činjenica da su svi kandidati koji su se prijavili na natječaj ženskoga spola ne znači da ovdje nije riječ o spolnoj diskriminaciji. Budući da je riječ o odbijanju zbog trudnoće, izravno je vezano za spol i riječ je o diskriminaciji. Nije važno jesu li se na natječaj prijavili muškarci.

Primjeri izravne diskriminacije:

- ◇ Odbijanje zapošljavanja kandidata na temelju neke zakonom zabranjene karakteristike.
- ◇ Diskriminatorni oglasi za zapošljavanje.
- ◇ Razlika u plaćama među ženama i muškarcima ili u odnosu prema ženama različite etničke pripadnosti.
- ◇ Restorani, klubovi ili neki drugi ugostiteljski objekti zabranjuju ulaz pripadnicima različitih etničkih skupina ili nemaju osiguran pristup osobama s invaliditetom.
- ◇ Agencije za nekretnine ne žele iznajmiti stan osobama drugačije rasne ili etničke pripadnosti.
- ◇ Ograničenja nošenja vjerskih obilježja ili odjevnih predmeta.
- ◇ Određivanje granice za mirovinu u 58., 60. ili 65. godini.
- ◇ Rasna i etnička segregacija u školama.

6 Predmet C-177/88, *Dekker v. Stichting* [1991] IRLR 27 ECJ.



10.2. Neizravna diskriminacija

Neizravna diskriminacija znatno je češći oblik diskriminacije od izravne, a kod nje stvarno diskriminirajući učinci posredno i prikriveno proizlaze iz primjene nekih naizgled neutralnih pravnih normi (kriterija ili prakse). Neizravna diskriminacija postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa osobu zbog njezina određenoga obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnoga sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.⁷ Iz ovakve zakonske definicije može se zaključiti da je i neizravna diskriminacija moguća na normativnoj i stvarnoj razini. Osnovna je razlika između izravne i neizravne diskriminacije to što kod neizravne osnova razlikovanja nije neka zakonom zabranjena osnova diskriminacije, već neka dopuštena osnova. Međutim, takva na prvi pogled neutralna ili pravno korektna norma, kriterij ili praksa stvarno dovodi ili može dovesti do diskriminacije određene osobe ili skupine osoba prema zabranjenoj osnovi diskriminacije.

- ◇ *Tako, primjerice, ako među radnicima koji rade s nepunim radnim vremenom prevladavaju žene, razlikovanje u plaćama utemeljeno na razlikovanju u radnome vremenu u kojem radnici rade stvarno ima učinak različite plaće za žene i muškarce. Obično se takva diskriminacija provodi prema ženama zaposlenima na određeno vrijeme s kojima poslodavci odbijaju sklopiti nove ugovore o radu u slučaju trudnoće ili porođaja. U tom slučaju neutralna pravna norma o prestanku radnoga odnosa na određeno vrijeme ima učinak zabranjene diskriminacije na temelju spola.*

U sljedećoj tablici razlučeni su elementi definicije neizravne diskriminacije i primjeri za pojedini element kojima se objašnjava sadržaj nepovoljnoga djelovanja naizgled neutralne mjere, način na koji se dokazuje neutralna mjera i koje je objektivno opravdanje za nepovoljan učinak takve mjere.

Elementi definicije	Primjeri
Nepovoljno djelovanje naizgled neutralne mjere, tzv. neravnomjerni učinak.	Pravila odijevanja na radnome mjestu ili neuvažavanje vjerskih obilježja. Uvjetovanje povlastica u osiguravajućim kućama postojanjem bračnoga statusa.

⁷ Z oSD, čl. 2.

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



Elementi definicije	Primjeri
Neutralna mjera (odredba, kriterij ili praksa) koja se dokazuje pomoću: 1. komparatora (usporedivih situacija) 2. povezanosti nepovoljnoga položaja s nekom od diskriminatornih osnova (statistički ili uz povezanost povrede interesa tužitelja vezano za pripadnost određenoj skupini).	Činjenica da je poslodavac određenoj skupini radnica isplaćivao niže plaće bila je dovoljna da se utvrdi postojanje neizravne diskriminacije u svrhu ostvarivanja prava na učinkovitu pravnu zaštitu. U statističku skupinu ulaze pripadnice i pripadnici svih društvenih skupina koje su važne za konkretan predmet (npr. Romi ili heteroseksualne, odnosno homoseksualne skupine).
Objektivno opravdanje nepovoljnoga učinka – načelo razmjernosti. 1. Uvjet legitimnoga cilja 2. Uvjet prikladnosti mjere 3. Uvjet nužnosti mjere	Mjera kojom su osobama koje rade skraćeno radno vrijeme uskraćene određene povlastice, što je imalo nerazmjernan učinak za zaposlene žene, ne može se opravdati tvrdnjom da se na taj način štiti učinkovitost poduzeća jer osobe koje rade skraćeno radno vrijeme nisu jednako predane ili integrirane u poduzeće kao i osobe koje rade puno radno vrijeme (predmet <i>Rinner-Kühn</i>). Isto tako, povećanje dobiti poduzeća ne može poslužiti kao legitiman cilj jer bi se time prekršila zabrana neizravne diskriminacije. O tome je li mjera prikladna odlučuju nacionalni sudovi u konkretnome slučaju. Zahtjev da tuženik dokaže da legitiman cilj ne bi mogao biti ostvaren bez sporne mjere, odnosno da ne postoji nijedna druga mjera koja može ostvariti legitiman cilj na jednak način.

U predmetu *Jenkins*⁸ SPEU-u se postavilo pitanje može li razlika između plaća za skraćeno radno vrijeme i onih za puno radno vrijeme biti diskriminacija. Europski sud ovdje je uveo pravilo o prebacivanju tereta dokaza na način da su zaposlenice morale dokazati osnovu sumnje kako su oni koji primaju manje plaće većinom istoga spola te da je to neproporcionalno s ukupnim brojem radnika. Tada se teret dokaza prebacuje na poslodavca koji mora dokazati da postojeća razlika nije usmjerena na diskriminaciju, već da ima svoje objektivno opravdanje. Dominantan statistički pristup u europskoj sudskoj praksi potvrđuje to da je činjenica da je znatno veći

8 Predmet C-96/80 *Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981] ECR I-911.



broj osoba jedne skupine stavljen u nepovoljan položaj nekom neutralnom mjerom dovoljna da Sud pretpostavi da je njezina neutralnost prividna, odnosno da je njezin učinak uvjetovan pripadnošću tužitelja određenoj zaštićenoj skupini.^{99, 1010}

SPEU je nastavio razvijati koncepciju neizravne diskriminacije u različitim smjerovima, a daleko je otišao u slučajevima koji analiziraju problem rada jednake vrijednosti. Takav je bio predmet *Enderby*.¹¹¹¹ Enderby je bila govorna terapeutkinja i tvrdila je da su pripadnici njezine struke, koja je uglavnom ženska, znatno slabije plaćeni od pripadnika usporedivih struka koje su tipično muške (npr. farmaceuti). Sud je odlučio da u ovakvim slučajevima radnici moraju dokazati svoju tvrdnju o zastupljenosti spolova u određenoj struci, pri čemu se zapravo koriste statističkim podacima. Na nacionalnome je sudu da nakon toga utvrdi koliko su oni pouzdani i relevantni jer je moguće da je riječ samo o nekom prolaznom fenomenu. Na kraju se primjenjuje jednak mehanizam prebacivanja dokaza kao i u ostalim slučajevima neizravne diskriminacije.¹²¹²

Primjeri neizravne diskriminacije:

- ◇ Navođenje uvjeta poznavanja jezika nije neophodno prilikom sastavljanja oglasa za niže rangirana radna mjesta (time se neizravno mogu diskriminirati pojedinci koji nisu državljani države članice u kojoj traže posao).
- ◇ Uvjet visokoga stupnja obrazovanja, iako on nije neophodan za oglašeno radno mjesto.
- ◇ Uvjet odsluženja vojnoga roka kao preduvjet za zapošljavanje.
- ◇ Određivanje pravila oblačenja.

10.3. Višestruka diskriminacija

Treći tip diskriminacije koji je sve više prisutan u svakodnevnome životu jest višestruka diskriminacija koja uključuje situaciju kada se jedna ili više osnova međusobno isprepliću na način da su potpuno neodjeljive.

Višestruka diskriminacija predstavlja diskriminaciju počinjenu na dvije ili više zakonom zabranjenih osnova. Višestruka diskriminacija može biti počinjena više puta (ponovljena diskriminacija) ili može biti činjena u duljenu vremenskom periodu (produljena diskriminacija) prema istoj ili grupi osoba.

Članak 6. ZoSD-a:

(1) Težim oblikom diskriminacije u smislu ovoga Zakona smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 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.

9 Predmet C-109/88 *Danfoss* [1989] ECR 3199.

10 Predmet C-170/84, *Bilka-Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, [1986], ECR 1607.

11 Predmet C-127/92, *Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health*, [1993], ECR 5535.

12 Direktiva o prebacivanju tereta dokazivanja 97/80/EZ



Primjeri višestruke diskriminacije:

- ◇ Pripadnice etničke manjine zarađuju manje u odnosu na žene i muškarce većinskoga naroda.
- ◇ Pripadnica etničke manjine, nižega stupnja obrazovanja, ne može napredovati na radnome mjestu.
- ◇ Žena s invaliditetom i članica sindikata ne može dobiti povišicu, iako je odradila svoj mjesečni plan.
- ◇ Etnička silovanja žena u ratu.

11 | Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Prema Zakonu o suzbijanju diskriminacije uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zakonom zabranjenih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje svako je verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Prema uzoru na europske direktive, uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju oblik diskriminacije, međutim za njihovo dokazivanje nije potrebno postojanje komparatora, odnosno žrtva ne mora dokazati da se prema njoj postupalo manje povoljno nego prema nekome drugome. Ono što je potrebno dokazati jest da je konkretno postupanje:

- ◇ s njihove strane bilo neželjeno
- ◇ bilo uvjetovano njihovom pripadnošću određenoj skupini
- ◇ kao cilj ili učinak imalo povredu tužiteljeva dostojanstva
- ◇ uzrokovalo strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Razlika između spolnoga uznemiravanja i uznemiravanja je ponajprije u vrsti neželjenoga postupanja, s obzirom na to da je kod spolnoga uznemiravanja neželjeno postupanje *seksualne naravi*.

Primjeri spolnoga uznemiravanja:

- ◇ Prijedlozi ili ucjene zahtijevanjem seksualnoga odnosa.
- ◇ Vicevi i šale sa seksualnim konotacijama.
- ◇ Dodirivanje intimnih dijelova tijela.
- ◇ Zahtijevanje da se na posao dolazi izazovno obučen/a.
- ◇ Vješanje postera seksualnih sadržaja na uredske zidove i dr.

Kod uznemiravanja neželjeno postupanje nema neki posebni karakter, već je primarno da je ono na neki način uvjetovano pripadnošću osobe određenoj zaštićenoj skupini.



Primjeri uznemiravanja:

- ◇ Različiti vicevi o pripadnicima etničkih manjina
- ◇ Rasističke, seksističke, homofobične i slične uvrede.
- ◇ Prigovori na način odijevanja ili ponašanja, odnosno komentiranje fizičkoga izgleda. To su, primjerice, učestali prigovori upućeni ženama da se odijevaju prenapadno, odnosno „preseksi“, ili da se ponašaju muškobanjasto, a muškarcima da se oblače feminizirano, odnosno da se ponašaju kao „ženskice“. Istoj skupini pripadaju i komentari o higijeni osoba romskoga etniciteta ili inteligenciji osoba bošnjačkoga etniciteta

Članak 3. ZoSD-a:

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

(2) *Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

U sljedećoj tablici analiziramo definiciju uznemiravanja i spolnoga uznemiravanja, elemente neželjenoga ponašanja, ucjene te neprijateljskoga okruženja.

Elementi definicije	Primjeri
1. <i>Quid pro quo</i> uznemiravanje (cijena, usluga za protuuslugu) koje je karakteristično samo za spolno uznemiravanje.	Tuženik uvjetuje seksualnim odnosom određenu korist koja je važna za tužiteljicu, poput napredovanja ili ocjene na ispitu. Činjenica da je tužiteljica „dobrovoljno“ pristala na ovakav odnos ili je čak bila u nekoj vrsti veze s nadređenim odnosno tuženikom nevažna je za nastanak spolnoga uznemiravanja.
2. <i>Neprijateljsko okruženje</i> do kojega može doći na bilo kojoj zabranjenoj osnovi.	Kod ovoga oblika uznemiravanja stvara se okruženje u kojemu je osobi kao pripadnici ili pripadniku neke skupine postalo teško normalno obavljati svoje radne zadatke.

Ono što pristup koji nalazimo u ZoDS-u i direktivama Europske unije razlikuje od ovoga klasičnog pristupa uznemiravanju jest ustrajanje na povredi dostojanstva (*kontinentalna paradigma zaštite dostojanstva*).¹³

¹³ Vasiljević, S. 2014. Izazovi europskog i američkog antidiskriminacijskog prava: svjetlo na kraju tunela?, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu.



12 | Poticanje na diskriminaciju

Članak 4. ZoSD-a:

(1) Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu članka 1. ovoga Zakona.

Iako naš Zakon o suzbijanju diskriminacije inzistira na postojanju namjere za poticanje na diskriminaciju, europski sudovi ne traže postojanje namjere.

13 | Posebne mjere

Posebne mjere su specifične pogodnosti kojima se osobama s određenim obilježjem, koje može biti osnova za diskriminaciju, omogućava ravnopravno sudjelovanje u javnome životu, otklanjaju postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bili zaklinuti. Posebne mjere uvode se privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti i ne smatraju se diskriminacijom. Posebne mjere moraju težiti ostvarenju legitimnoga cilja.

Posebne ili pozitivne mjere nastale su u SAD-u šezdesetih i sedamdesetih godina 20. stoljeća i u početku su upotrebljavane samo u kontekstu rasne diskriminacije. U europskome pravu posebne se mjere upotrebljavaju primarno kao mjera koja će ženama osigurati jednakost na radnome mjestu. Oba sustava priznaju da su posebne mjere odstupanje od osnovnoga načela formalne jednakosti i upravo zbog toga odstupanja zahtijevaju njezino daljnje opravdanje. Koncept stvarne diskriminacije usko je povezan i s posebnim (pozitivnim) mjerama (engl. affirmative action; specific measures). U stranoj literaturi za taj je koncept nekada upotrebljavan izraz „pozitivna diskriminacija“, no on je napušten. Posebne su mjere privremene mjere i njihov je učinak ograničen samim postizanjem cilja zbog kojega se primjenjuju. Onoga trenutka kada tim mjerama postignemo razinu stvarne jednakosti, one se prestaju primjenjivati jer bi inače dovele do suprotnoga učinka, odnosno do diskriminacije. U tom smislu katkad se u literaturi navodi razlikovanje pozitivne diskriminacije od negativne. Kod pozitivne se diskriminacije određena osoba ili skupina osoba stavlja u povoljniji položaj od druge osobe ili skupine osoba. Kod negativne se diskriminacije određena osoba ili skupina osoba stavlja u nepovoljniji položaj od druge osobe ili skupine osoba. O diskriminaciji govorimo samo kada je riječ o razlikovanju koje je pravom zabranjeno (nedopušteno). Stoga se u literaturi sve rjeđe upotrebljava izraz pozitivna diskriminacija. Dakle, najprikladniji je izraz „posebne mjere“ koji upotrebljavaju i hrvatski Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti spolova i Zakon o radu.

U predmetu *Lommers*¹⁴ pred SPEU-om riječ je o pravilu prema kojemu poslodavac u javnome sektoru omogućava subvencionirana mjesta u vrtiću isključivo zaposlenicama, uz iznimku opravdanoga izuzetka. SPEU je zaključio da je riječ o

¹⁴ Predmet C/476/99 *Lommers* [2002] ECR I-2891.



usporedivim situacijama između zaposlenica i zaposlenika, iako je riječ o različitim postupanjima. SPEU je razmatrao je li to mjera dopuštena prema europskome pravu. Budući da spada u kategoriju mjera kreiranih kako bi se uklonili uzroci smanjenih mogućnosti žena u pristupu zapošljavanju i karijeri, zaključio je da je riječ o dopuštenoj mjeri. SPEU se složio da svako izuzeće od načela jednakoga postupanja mora biti u skladu s načelom razmjernosti ili proporcionalnosti. SPEU je stoga kao moguće opravdanje razmatrao nedostatak slobodnih mjesta u vrtiću za sve žene koje su tražile slobodno mjesto, mogućnost pronalaska alternativnoga mjesta u vrtiću na tržištu i činjenicu da određeni broj mjesta može biti dodijeljen i muškim zaposlenicima u opravdanim slučajevima. SPEU je zaključio da je ovakvo rješenje u skladu s europskim pravom. Ipak, u slučaju muških zaposlenika, izuzetak je dopušten samo onim muškarcima koji su samohrani roditelji i pod istim uvjetima kao i ženskim zaposlenicama.

I u hrvatskome su pravu propisane posebne mjere Zakonom o ravnopravnosti spolova i Ustavnim zakonom o pravima nacionalnih manjina. Zakon o ravnopravnosti spolova propisuje to da su posebne mjere specifične pogodnosti kojima se osobama određenoga spola omogućuje ravnopravno sudjelovanje u javnome životu, otklanjaju se postojeće nejednakosti ili im se osiguravaju prava u kojima su ranije bile uskraćene. One se uvode privremeno radi ostvarivanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca te se ne smatraju diskriminacijom (čl. 9.). Također, Zakon propisuje obvezu tijelima državne uprave i pravnim osobama u pretežitome vlasništvu države da primjenjuju posebne mjere i donose planove djelovanja svake četiri godine za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova (čl. 11.). Obveza unošenja antidiskriminacijskih odredbi i mjera za uspostavljanje ravnopravnosti spolova postoji i za jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima i druge pravne osobe i obrtnike koji zapošljavaju više od dvadeset ljudi. Međutim, vrlo je važna i zakonska obveza o uvođenju posebnih mjera u tijelima zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti, uključujući i javne službe, o postupnome povećavanju uključivanja podzastupljenoga spola, sve dok njegova zastupljenost ne dosegne razinu njegova udjela u ukupnome stanovništvu Republike Hrvatske, a posebno ako je riječ o osjetnoj neuravnoteženosti jednoga spola. Osjetna neuravnoteženost jednoga spola postoji ako je zastupljenost jednoga spola u tijelima političkoga i javnoga odlučivanja niža od četrdeset posto. Posebne mjere sadržane su u hrvatskome Ustavu¹⁵ te Ustavnome zakonu o izmjenama i dopunama Ustavnoga zakona o pravima nacionalnih manjina kojim se propisuju modeli pozitivne diskriminacije za pripadnike nacionalnih manjina ovisno o postotku njihove zastupljenosti u ukupnome stanovništvu.¹⁶

¹⁵ Ustav Republike Hrvatske, Glava III. „Zaštita ljudskih prava i temeljnih sloboda“, gdje je člankom 15. propisano da se pripadnicima svih nacionalnih manjina jamči ravnopravnost (stavak 1.), da se ravnopravnost i zaštita prava nacionalnih manjina uređuju ustavnim zakonom koji se donosi po postupku za donošenje organskih zakona (st. 2.), da se pripadnicima nacionalnih manjina, pokraj općega biračkog prava, može osigurati i posebno pravo da biraju svoje zastupnike u Hrvatski sabor (stavak 3.) i da se pripadnicima svih nacionalnih manjina jamči sloboda izražavanja nacionalne pripadnosti, slobodno služenje svojim jezikom i pismom i kulturna autonomija (st. 4.).

¹⁶ U jedinicama samouprave, u kojima pripadnici nacionalnih manjina ostvaruju pravo na razmjernu zastupljenost u predstavničkim tijelima, osigurava im se i zastupljenost u izvršnim tijelima, odnosno prema propisanim uvjetima zamjenik općinskoga načelnika, gradonačelnika, odnosno župana mora biti iz redova pripadnika nacionalnih manjina, a što se mora urediti statutom jedinice te u tijelima uprave jedinica samouprave sukladno odredbama Ustavnoga zakona, NN 80/10. Prema tim modelima, nacionalne manjine koje u stanovništvu Republike Hrvatske sudjeluju s više od 1,5 % stanovnika imaju pravo na najmanje tri zastupnika u Hrvatskome saboru, a nacionalne manjine koje u stanovništvu Republike Hrvatske sudjeluju s manje od 1,5 % stanovnika, pored općega biračkog prava, na osnovi posebnoga biračkog prava imaju pravo izabrati pet zastupnika pripadnika nacionalnih manjina (tzv. dopunsko pravo glasa).



ALATI ZA SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE

- ◇ Antidiskriminacijska strategija i politika.
- ◇ Edukacija i podizanje svijesti.
- ◇ Medijacija ili mirenje predstavlja izvansudski način rješavanja sporova. Jedan je od najčešćih i najbržih, a moglo bi se reći i najučinkovitijih, načina rješavanja postupaka u svezi s diskriminacijom, s obzirom na to da je kratkotrajniji i jeftiniji u usporedbi sa sudskim postupcima. Zakonom o mirenju predviđeni su načini počinjanja mirenja, kao i neovisna tijela koja su za to posebno zadužena te imaju listu miritelja s koje stranke mogu izabrati osobu koja će ih voditi u tome postupku.
- ◇ Neovisna vanjska revizija (analiza politika i pravilnika koje je poslodavac izradio).

14 | Dokazivanje diskriminacije i teret dokazivanja

Dokazivanje diskriminacije vrlo je kompleksno i zahtjevno područje. U građanskim i radnim parnicama teret dokazivanja prebacuje se na suprotnu stranu ako tužitelj/tužiteljica (žrtva) dokaže postojanje osnove sumnje. Isključivo je na žrtvi da pokrene postupak u svezi s diskriminacijom.

Osnova sumnje pretpostavka je na temelju koje žrtva nastoji uvjeriti, odnosno učiniti vjerojatnim, sud ili neko drugo nadležno tijelo koje donosi odluku da je njezina tvrdnja (iskaz) istinit. Ako žrtva pred sudom ili nekim drugim nadležnim tijelom predoči činjenice (prima facie) iz kojih se može zaključiti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza prebacuje se na počinitelja u skladu s načelom učinkovite pravne zaštite.

Pravilo o prebacivanju tereta dokazivanja ne vrijedi u kaznenim i prekršajnim postupcima, a često i u upravnim postupcima s obzirom na to da su nadležna tijela dužna provesti učinkovitu istragu kako bi utvrdila određeni stupanj vjerojatnosti da je do diskriminacije došlo. **U kaznenim postupcima (npr. za kazneno djelo rasne i druge diskriminacije, povredu prava na rad i drugih prava iz rada, spolno uznemiravanje i dr.) potrebno je dokazati osnovanu sumnju, što je puno veći stupanj vjerojatnosti od osnove sumnje, te dokazati diskriminatornu namjeru, što u građanskim i radnim parnicama nije potrebno.** To je važno zato što kazneno pravo propisuje puno teže sankcije te je stoga i kazneni postupak puno kompleksniji i zahtjevniji u smislu dokazivanja krivnje. Prebacivanje tereta dokazivanja u kaznenome postupku bilo bi izravno suprotno načelu presumpcije nevinosti (nitko nije kriv dok mu se pravomoćnom presudom ne utvrdi krivnja). Zato je žrtvama puno jednostavnije pokrenuti građansku ili radnu parnicu u svezi s diskriminacijom jer je vjerojatnije da će puno lakše uspjeti dokazati stupanj vjerojatnosti da je do diskriminacije došlo.



Tipični dokazi koji se upotrebljavaju u diskriminacijskim sporovima izjave su svjedoka, različiti dokumenti te općepoznate činjenice. Osim toga, kao dokaz se mogu upotrijebiti različite vrste pritužbi, testiranje okolnosti, upitnici, audio i videosnimke (u nekim državama), mišljenja stručnjaka i poklapanje određenih činjenica. Tako je, primjerice u Njemačkoj, izjava poslodavca da zapošljava previše stranaca utjecala na stvaranje pretpostavke da su trenutačni otkazi zaposlenicima utemeljeni na njihovoj etničkoj pripadnosti.¹⁷ U Mađarskoj je sud činjenicu da određenu školu polazi izrazito visok postotak romske djece uzeo kao općepoznatu u smislu utvrđivanja osnove sumnje o postojanju segregacije.¹⁸

Postojanje komparatora u usporedivim situacijama može biti problematično u određenim situacijama. Ako sud usporedbu u konkretnome slučaju doživi neprimjerenom, žrtva može izgubiti spor.

Sud može usporediti žrtvu sa skupinom pojedinaca koji imaju slične ili iste karakteristike, najčešće u situacijama kada je riječ o diskriminaciji na temelju etničke ili religijske pripadnosti. Primjerice, ako u državi živi 95 % katolika, a ostalih 5 % čine pripadnici pravoslavne, islamske i židovske religije, vrlo će vjerojatno sud svaku žrtvu iz manjinske religije uspoređivati s katolicima. Nadalje, sud će radije uspoređivati osobe s teškim invaliditetom s osobama s manjim stupnjem invaliditeta nego sa zdravim osobama.

ALATI ZA DOKAZIVANJE DISKRIMINACIJE

- ◇ Vodite dnevnik, tj. sustavno zapisujte sve podatke o diskriminaciji sa što više detalja, kao što su datum i vrijeme događaja, imena svjedoka, ishod događaja.
- ◇ Čuvajte sve materijalne dokaze, sve kopije pisama, e-pošte, faksova i poruka koje dobivate od zlostavljača.
- ◇ Obratite se liječniku opće prakse koji će vam dati uputnicu za specijalista/specijalicu psihijatrije te medicine rada s kojima poslodavac ima ugovor za pružanje usluga specifične zdravstvene zaštite ili opće/obiteljske prakse. Liječnika je potrebno izvijestiti o svim psihofizičkim posljedicama i o svim posljedicama na socijalne odnose. Neovisna vanjska revizija (analiza politika i pravilnika koje je poslodavac izradio)
- ◇ Informirajte se i potražite pravni savjet.
- ◇ Navedite razloge zbog kojih se smatra da je riječ o povredi ljudskoga dostojanstva kako bi se takvo ponašanje prekinulo.
- ◇ Ako stres i napetost postanu neprihvatljivi, poželjno je otići na bolovanje.
- ◇ Obratite se nevladinim organizacijama koje se bave zaštitom ljudskih prava

¹⁷ Bremen Regional Labour Court, od 29. lipnja 2010.

¹⁸ Debrecen Appeals Court Judgement No. 13. P. 21. 660/2005.



15 | Vježbe

15.1. Diskriminacija ili mobbing?

Žene primaju manju plaću od svojih muških kolega za jednak rad ili rad iste vrijednosti

Otkaz zbog trudnoće

Učestalo vrijeđanje kolega po nacionalnoj osnovi

Ženi islamske vjeroispovijesti zabranjeno je nošenje marame na radnome mjestu

Osoba s invaliditetom ili bolešću radi teške fizičke poslove

Zatrpavanje poslom

Videonadzor zaposlenika

Napredovanje po političkoj osnovi

Sindrom "praznoga stola"

15.2. Izravna ili neizravna diskriminacija?

Otkaz zbog trudnoće

Pitanja na razgovoru za posao usmjerena na bračni status, imovinsko stanje i planove o djeci

Natječaj za radno mjesto zahtijeva određene kvalifikacije i deset godina radnog iskustva

Politika poslodavca je da nikome ne dopušta rad na pola radnoga vremena



15.3. Seksualno uznemiravanje ili uznemiravanje

Tajni obožavatelj/ica učestalo vam šalje cvijeće na radno mjesto?

- ◇ Kolega/ica vas štipa i hvata za intimne dijelove tijela?

Uvjet za napredovanje je spolni odnos s nadređenim/om?

- ◇ Uvjet za napredovanje je izlazak na večeru s nadređenim/om?

15.4. Teret dokazivanja

Na koji će način žrtva učiniti vjerojatnim postojanje osnove sumnje da je došlo do diskriminacije?

Je li premještanje zaposlenika na lošije plaćeno radno mjesto zato što je pisao pritužbu u vezi s diskriminacijom (viktimizacija) dovoljan razlog za prebacivanje tereta dokazivanja?

16 | Sudski spor

Žrtve se vrlo rijetko odlučuju na taj korak. Zašto?

- ◇ Nepovjerenje u pravosudni sustav.
- ◇ Dugotrajnost postupka unatoč razumnom roku.
- ◇ Kako dokazati da su bili žrtve?
- ◇ Poremećeno zdravstveno stanje, psihičke krize i gubitak volje za životom, suicidalne misli.
- ◇ Razlozi financijske prirode.
- ◇ Strah od borbe s „nevidljivim” ili „moćnim” neprijateljem.
- ◇ Strah od povratka u istu sredinu pa čak i kada bi se spor riješio pozitivno.
- ◇ Strah da više neće moći naći drugi posao.



17 | Moguća rješenja

- ◇ Zakonske izmjene i dopune ili poseban zakon.
- ◇ Edukacija pravnika, sudaca, odvjetnika, poslodavaca, radnika i sindikata.
- ◇ Senzibilizacija javnosti.
- ◇ Pomoć i edukacija žrtava.
- ◇ Tretmani počinitelja.
- ◇ Liječimo uzrok, a ne posljedicu.
- ◇ Prevencija ili sankcija.
- ◇ Troškovi diskriminacije i mobbinga.
- ◇ Kultura ponašanja.
- ◇ Kultura prijavljivanja.

18 | Slučajevi iz prakse

I. Četrdesetogodišnja Ana osoba je s invaliditetom. Ana nema teški hendikep, ali je obilježena jer ima unakaženo lice od napada svinje. Ipak, ona zbog svojega hendikepa nije imala problema u komunikaciji s ostalim radnicima, osim s nadređenom osobom. Njezina joj se šefica svaki dan obraća na neugodan način, psuje i razbacuje stvari ako joj se nešto ne sviđa. Jednom je šefica imala jako loš dan i rekla je Ani: „Radije bih za stolom sjedila sa svinjom nego s tobom.“ Nakon te izjave Ana je zapala u tešku depresiju. Ipak, uz pomoć Udruge mobbing napisala je pismo poslodavcu koji je reagirao i šefici naredio da se pred svima ispriča.

II. Ivana K. je već pet godina zaposlena u velikome privatnom poduzeću koje ima oko tisuću zaposlenih. Radi se o visokoobrazovanoj osobi, koja uz poslove za koje je educirana obavlja i ostale poslove poput pospremanja ureda i kuhanja kave šefu kad god on to zaželi. Posljednje tri godine izložena je različitim oblicima netrpeljivosti od nekoliko kolegica koji su najčešće uzrokovani činjenicom da je riječ o pripadnici jedne etničke skupine te fizički atraktivnoj osobi, na čemu joj kolegice zavide. Uz to, njezin nadređeni posljednjih ju godinu dana ucjenjuje tražeći od nje seksualne usluge i nudeći zauzvrat povećanje plaće i napredovanje, na što ona ne pristaje. U međuvremenu joj je plaća smanjena trideset posto. Prije dva mjeseca saznala je da je trudna, u međuvremenu joj se trudnoća zakomplicirala, zbog čega je morala uzeti bolovanje, zato što joj je liječnik naredio mirovanje. Kolegice su šefu prijavile da izmišlja samo da ne mora raditi, a da zapravo sjedi kod kuće i vodi muževe poslove. Šef joj je rekao da za nekoliko dana može očekivati izvanredni otkaz.

III. Marina je zaposlena u jednome ministarstvu kao daktilografkinja. Samohrana je majka sedmogodišnjega dječaka koji boluje od dječje paralize. Prije dvije godine razvela se od muža koji dječaka ne želi vidjeti niti plaća alimentaciju. Marina je prisiljena raditi osam sati dnevno. Zbog sinove bolesti povremeno mora izostajati s posla, iako redovito odraduje zadanu dnevnu normu. Ipak, kolegice su je optužile za lijenost i nerad te česte odlaske u teretanu tijekom pauze. Šef je Marini zabranio odlaske u teretanu s obrazloženjem da ona tamo nema što raditi i da je to samo za



muškarce. Prilikom jednoga od posljednjih odlazaka u teretanu jedan kolega počeo ju je dodirivati i hvatati, na što mu je Marina rekla da se makne. U međuvremenu je nagovorio i drugoga kolegu koji se ondje zatekao da učini isto. Marina se plaćući spremila i otišla. Kada je rekla što se dogodilo, nitko nije reagirao. Marina je pokušala sama pronaći pravnu zaštitu unutar ustanove, obratila se povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika u skladu s člankom 22. a. (30.), no bezuspješno. Šef joj je zaprijetio otkazom uz obrazloženje da svoje obveze ne ispunjava savjesno i da će ostati bez posla bude li se i dalje „prostituirala s kolegama“. Zbog nagomilanoga stresa uzrokovanog situacijom na poslu, Marina je završila na bolovanju.

IV. Vlado je pedesetosmogodišnji radnik jednoga poduzeća u kojemu je do početka *mobbinga* bio zaposlen čak 26 godina te do tada nikada nije imao problema na poslu. Ipak, jednoga se dana pojavio novi vlasnik koji je odlučio rad svojih zaposlenika nadzirati videokamerama. Zaposlenici nisu smjeli ni u toalet. Vlado je jednom išao oprati ruke nakon čega se šef užasno ponio prema njemu. Vladi je nakon incidenta pozlilo te je proveo dvije godine na bolovanju, razvio je niz psihosomatskih teškoća i nikada se više nije želio vratiti na radno mjesto, zbog čega je nedavno, po preporuci psihijatra, stupio u invalidsku mirovinu.

19 | Pitanja za raspravu

1. O povredi kojih prava se radi?
2. Postoje li neki od oblika diskriminacije? Postoji li mobbing?
3. Ako se radi o spolnoj diskriminaciji, o kojoj se vrsti diskriminacije radi?
4. Što biste savjetovali dotičnoj osobi da vam se obrati za pomoć?
5. Ima li osoba elemente i pravnu osnovu za pritužbu i komu takvu pritužbu može uputiti?
6. Kako biste dokazali diskriminaciju u ovome slučaju?
7. Kako biste dokazali mobbing?



Mr. sc. Iris Gović Penić, sutkinja Županijskoga suda u Zagrebu

20 | Uznemiravanje/diskriminacija/mobbing u sudskoj praksi

20.1. Uvod – odnos Zakona o radu i Zakona o suzbijanju diskriminacije

Zakon o radu¹ (dalje u tekstu: ZR) i Zakon o suzbijanju diskriminacije (dalje u tekstu: ZSD)² u nekim se dijelovima preklapaju, odnosno uređuju ista pitanja.

Zbog navedenoga, ali i inače, za primjenu svih zakona bitno je uvodno odrediti odnos ovih antidiskriminacijskih zakona.

ZSD predstavlja opći antidiskriminacijski zakon koji uređuje diskriminaciju općenito.

ZR-om se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj pa on u odnosu na ZSD predstavlja *lex specialis* kada je riječ o diskriminaciji u radnim odnosima. To znači da u pogledu pitanja koja na različit način uređuju ova dva zakona, ZR ima prednost u primjeni, a u pogledu onih pitanja koja su uređena ili samo ZR-om ili samo ZSD-om, u tome se dijelu primjenjuje onaj zakon koji to konkretno pitanje uređuje.

Međutim, područje mobbinga kao oblika ponašanja na radnome mjestu kojim jedna osoba ili skupina sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu ili više njih s ciljem ugrožavanja njezina/njihova ugleda, časti, ljudskoga dostojanstva i integriteta koje često dovodi do uklanjanja s njegova/njihova područja djelovanja izričito ne uređuju ni ZR ni ZSD.

U trenutnome zakonodavnom okviru najveće ograničenje kod pružanja pravne zaštite od *mobbinga* jest to da bi se u smislu ZSD-a i ZR-a moglo smatrati da je neki radnik uznemiravan, potrebno je da je uzrok ponašanja spram radnika čija se prava vrijeđaju u nekome od zabranjenih temelja diskriminacije.

U praksi se često događa da takvoga zabranjenog temelja nema pa je jedino što tom radniku stoji na raspolaganju povezivanje više zakonskih odredbi različitih zakona temeljem kojih se može doći do pravne osnove za zaštitu od *mobbinga*.

20.2. Zabrana diskriminacije temeljem ZSD-a

Zbog činjenice da se iz definicije diskriminacije koju daje ZSD može zaključiti da je lista nabrojavanja zabranjenih temelja diskriminacije zatvorena (*numerus clausus*), u sudskoj praksi prevladava stav da kada neko ponašanje koje nije uzrokovano nekim od izričito propisanih zabranjenih temelja diskriminacije, tada radnik zaštitu i ostvarivanje svojih prava ne može tražiti temeljem odredbe čl. 134. ZR-a i ZSD-a, već isključivo temeljem odredbi ZR-a o odgovornosti poslodavca za štetu i odredbi Zakona o obveznim odnosima (dalje u tekstu: ZOO)³.

To za posljedicu ima da radnik nema pravo tražiti posebnu zaštitu koja je propisana u čl. 134. ZR-a koji uređuje zaštitu dostojanstva radnika, a najvažnije vezano uz neprimjenu ovoga članka ZR-a jest da radnik ne može prekinuti rad sukladno čl. 134. ZR-a. Međutim, on i dalje ima sva prava koja mu daje ZOO u situaciji kada mu se nanosi šteta u radnome odnosu.

¹ Narodne novine, br. 93/14.

² Narodne novine, br. 85/08 i 112/12, dalje: ZSD.

³ Narodne novine, br. 35/05 i 41/07.



21 | Posebne tužbe po ZSD-u

Prema ZSD-u, svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo, može tražiti zaštitu tog prava u postupku u kojemu se o tome pravu odlučuje kao o glavnome pitanju, a može podnijeti i posebnu tužbu u skladu s čl. 17. ZSD-a.

Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama ZSD-a **ovlaštena** je tužbom 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 (**tužba za naknadu štete**)
4. da se **presuda** kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika **objavi u medijima**.

Svi ovi zahtjevi mogu se istaknuti zajedno sa zahtjevima za zaštitu drugih prava o kojima se odlučuje u parničnome 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 redovitome ili posebnome parničnom postupku (osim sporova o smetanju posjeda kada se primjenjuju mjerodavna pravila za vrstu spora o kojoj je riječ).

Navedeno znači da ako radnik u radnome sporu traži zaštitu nekoga prava iz radnoga odnosa (npr. zaštitu od otkaza ugovora o radu ili isplatu neke novčane tražbine), u okviru toga spora može tražiti i zaštitu od diskriminacije temeljem ZSD-a.

Dakle, može kumulirati tužbene zahtjeve, one koji se odnose na zaštitu konkretnoga prava te one koji se temelje na čl. 17. ZSD-a, ali, isto tako, u radnome sporu može tvrditi da je do povrede njegova prava došlo zbog diskriminacije bez postavljanja posebnoga tužbenog zahtjeva temeljem ZSD-a (incidentalna antidiskriminacijska zaštita). Tada je sud dužan ispitati takve navode radnika i ako ocijeni da je do povrede konkretnoga prava iz radnoga odnosa došlo zbog diskriminacije, radniku treba pružiti sudsku zaštitu.

21.1. Tužba za utvrđenje diskriminacije

Ovom tužbom radnik traži 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.

Riječ je o deklaratornoj tužbi kod koje je potrebno tražiti da se utvrdi konkretno kojim radnjama ili propuštanjem je povrijeđeno pravo na jednako postupanje, odnosno koje radnje odnosno propuštanja mogu dovesti do povrede prava na jednako postupanje.



21.2. Tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije

Ovom tužbom diskriminirana osoba može tražiti zabranu poduzimanja određene radnje ili obvezu propuštanja budućih ponašanja odnosno nalaganje poslodavcu da izvrši radnje kojima se uklanja diskriminacija. To bi se moglo tražiti i na način da se tuženiku zabrani da poduzima neku aktivnost kojom bi se onemogućavalo ili ometalo određene radnje tužitelja ili trećih⁴.

Tužbeni bi zahtjev trebao biti kondemnatorne prirode.

Uputno je, osim konkretnih radnji ili propuštanja koji se traže, zahtijevati i zabranu sličnih radnji kako kasnije u provedbi odluke ne bi došlo do situacije da presuda ne „pokriva“ sličnu povredu prava osobnosti⁵.

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 prijašnjega stanja) Ovršnoga zakona⁶.

21.3. Tužba za naknadu štete

Radnik koji je izložen uznemiravanju može ostvarivati sudsku zaštitu temeljem onih odredbi ZOO-a kojima su propisana pravila o odgovornosti za štetu.

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

U pravnoj doktrini može se pronaći stav da ako je uznemiravanjem od strane poslodavca, člana uprave, nadređenoga radnika ili treće osobe s kojom radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju posla nastupila bolest, to bi se trebalo smatrati bolešću u svezi s radom i za tako nastalu štetu odgovara poslodavac prema načelu objektivne odgovornosti prema Zakonu o zaštiti na radu⁷.

21.4. Objava presude u medijima

Zahtjev za objavu presude u medijima sud može prihvatiti ako utvrdi da je do povrede prava na jednako postupanje došlo posredstvom medija ili 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 nejednakoga postupanja u budućim slučajevima.

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 podatci, ako je to potrebno, radi zaštite privatnosti stranaka i drugih osoba, a ne dovodi u pitanje svrhu pružene pravne zaštite.

Presuda kojom se nalaže objava u medijima obvezuje nakladnika medija u kojemu treba objaviti presudu, bez obzira na to je li bio stranka u postupku, s time da trošak objave snosi tuženik.

⁴ Dika, M., op. cit., str. 66.

⁵ Ibid., str. 69.

⁶ Narodne novine, br. 112/12.

⁷ Narodne novine, br. 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08 i 75/09 i 143/12 (raniji), odnosno Narodne novine, br. 71/14 (novi).



21.5. Udružne tužbe za zaštitu od diskriminacije

Udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdan 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 većega broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti.

U tužbi se mogu istaknuti zahtjevi da se:

1. utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine
2. 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. presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

O tužbi u prvome stupnju odlučuje županijski sud opće mjesno nadležan za tuženika ili županijski sud mjesta na kojemu je počinjena radnja diskriminacije ili Županijski sud u Zagrebu.

Dakle, riječ je o izberivoj mjesnoj nadležnosti.

Ostale postupovne odredbe ZSD-a koje se odnose na individualne tužbe na odgovarajući se način primjenjuju na udružnu tužbu.

22 | Zabrana diskriminacije temeljem ZR-a

ZR u odredbi o temeljnim pravima i obvezama iz radnoga odnosa propisuje da je zabranjena diskriminacija (izravna ili neizravna) na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnome usmjeravanju, stručnome osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima⁸.

Isto tako, prema toj odredbi 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.

ZR ne definira diskriminaciju, dostojanstvo radnika ni uznemiravanje odnosno spolno uznemiravanje.

Da bi se utvrdilo značenje tih pojmova, treba imati u vidu odredbe ZSD-a i ZRS-a o kojima je ranije bilo riječi.

No, ZR sadrži posebne odredbe o zaštiti dostojanstva radnika, a takve odredbe ne sadrži ni ZSD ni ZRS. Riječ je o odredbama iz čl. 134. ZR-a.

⁸ I ZSD sadrži vrlo sličnu odredbu. Sadržana je u odredbi čl. 6.



Prema njima, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnoga uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkoga vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

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

Poslodavac ili ta osoba dužni su, u roku utvrđenome kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkoga vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe⁹, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinomu slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja ako se utvrdi da ono postoji.

Koje su to primjerene mjere, ZR konkretno ne propisuje te se one utvrđuju od slučaja do slučaja.

ZR-om nije propisano ni kakve su obveze poslodavca ako se utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne postoji. Međutim, uputno je da se u tom slučaju radnika koji je podnio pritužbu svakako obavijesti o utvrđenju do kojega se došlo u postupku ispitivanja pritužbe, tim više što radnik ima pravo prekinuti rad ako se ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja.

Naime, 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, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Iz navedenoga se može zaključiti da radnik zaštitu pred nadležnim sudom treba zatražiti u roku od osam dana od isteka roka za poduzimanje mjera za sprječavanje uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja, odnosno u roku od osam dana od saznanja da poduzete mjere očito nisu primjerene.

Ne zatraži li radnik pravovremenu sudsku zaštitu, njegova tužba se odbacuje kao nepravovremena. Isto tako, ne poštuje li radnik propisane rokove, njegov prekid rada smatra se nezakonitim i poslodavac je ovlašten donijeti odluku (i) o izvanrednome otkazu ugovora o radu.

No, ZR ne propisuje rok u kojemu je radnik dužan prekinuti rad. Propisan je samo rok za traženje zaštite pred sudom, odnosno obavješćivanje poslodavca o prekidu rada.

Iako je upitno do kojega onda trenutka radnik nakon podnošenja pritužbe treba prekinuti rad i pokrenuti spor, ono što se sigurno može ustvrditi jest 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 petogodišnjemu zastarnom roku koji inače vrijedi za tražbine iz radnoga odnosa.

⁹ Može se primijetiti da nije propisan rok u kojemu je radnik dužan dostaviti pritužbu. To znači da se pritužba može podnijeti i nakon nekog duljeg vremena koje je prošlo od početka uznemiravanja. No, pri tome svakako treba voditi računa da se zaštitu od uznemiravanja može tražiti samo dok uznemiravanje traje jer se nakon prestanka ne može tražiti poduzimanje mjera radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, a isto tako treba voditi računa i o zastari novčanih tražbina iz radnoga odnosa (pet godina).



U slučaju kada uznemiravani radnik prekine rad i zatraži sudsku zaštitu, nije propisana i obveza radnika da o tome obavijesti poslodavca. Poslodavac bi po redovnome 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 obavijeste poslodavca 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 traži poduzimanje mjera za zaštitu dostojanstva i naknadu štete¹⁰.

S obzirom da je ZR-om izričito propisan rok za podnošenje tužbe samo kod prekida rada, prihvatljiviji je stav da ako radnik ne namjerava prekinuti rad, nije dužan podnijeti pritužbu poslodavcu zbog povrede dostojanstva.

Suprotno tumačenje moglo bi dovesti do toga da se tužbe odbacuju, iako obveza postupanja radnika u roku nije izričito propisana zakonom.

ZR-om nije izričito propisana ni 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 spolnoga uznemiravanja, to jest u odnosu na kojega su poduzete mjere očito neprimjerene, s time da bi se rok za traženje sudske zaštite u 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 jer zbog takve ocjene poslodavca nikakve konkretne mjere za zaštitu radnika zapravo nisu ni poduzete. Samo je pritužba ispitana.

U praksi se događa da prekid rada zbog uznemiravanja nije bio zakonit.

Osnovno pitanje je kakva ovlaštenja ima poslodavac prema radniku zbog nezakonitoga prekida rada kada nije bilo mjesta primjeni odredbe čl. 134. ZR-a u pogledu prekida rada.

Dvije su važne dileme vezane uz tu situaciju.

Prva je smije li poslodavac radniku dati otkaz ugovora o radu, a druga ima li poslodavac pravo na isplatu onih iznosa koje je po osnovi (protuzakonito) prekinutoga rada isplaćivao radniku temeljem ugovora o radu (ako ga nije otkazao).

U sudskoj praksi stav o ovim pitanjima već postoji.

Tako je prema odluci Vrhovnoga suda Republike Hrvatske poslovni broj Revr-814/06 od 24. siječnja 2007. dopušteno zbog teške povrede obveze iz radnoga odnosa izvanredno otkazati ugovor o radu radniku koji je prekid rada započeo prije isteka roka za očitovanje poslodavca na podnesenu pritužbu, a pored činjenice da je pisano upozoren na dužnost izvršavanja radnih obaveza¹¹. Zatim, prema odluci Vrhovnoga

¹⁰ O tome vidi Potočnjak, Ž., Grgić, A., Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu, u: Perspektive antidiskriminacijskog prava, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2014., str. 36.; Dika, M., Radni materijal sa savjetovanja održanoga u Zagrebu dana 19. svibnja 2014. u organizaciji Narodnih novina, str. 19.

¹¹ Ovdje treba posebno ukazati i na to da je u drugome sporu utvrđeno da uznemiravanja ovoga radnika nije bilo.



suda Republike Hrvatske poslovni broj Revr-1830/09 od 2. prosinca 2009., budući da je tužitelj sudsku zaštitu zatražio poslije isteka roka od osam dana od dana kada je prekinuo rad, sudovi su 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 radnoga odnosa, zbog koje je izvanredni otkaz ugovora o radu prema odredbi čl. 114. st. 1. ZR dopušten.

Dakle, iz ovih se odluka može vidjeti da je načelno dopušteno otkazati ugovor o radu zbog protuzakonitoga prekida rada.

Nadalje, prema odluci Vrhovnoga suda Republike Hrvatske „s obzirom na to da radni odnos nije moguće ispunjavati unazad, radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, dužan je isplatiti poslodavcu novčani ekvivalent za neizvršeni rad i to upravo u visini bruto ugovorene plaće konkretnoga radnika“ (presuda Vrhovnoga suda Republike Hrvatske poslovni broj Revr-1189/11 od 11. travnja 2012.).

U ovoj odluci potvrđen je stav županijskoga suda da poslodavac od radnika može tražiti vraćanje bruto iznosa plaće po pravilima o vraćanju stečenoga bez osnove jer radnik prekidom rada na sebe preuzima rizik da se u sudske postupku utvrdi da prekid rada nije bio opravdan, odnosno da poslodavac nije kršio svoje obveze prema radniku.

Dakle, ako je radnik neopravdano prekinuo rad, dužan je poslodavcu isplatiti iznose koje je po osnovi rada primio.

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

U pravilu će zatezna kamata teći od dana podnošenja zahtjeva nakon pravomoćnoga okončanja spora vezanoga uz prekid rada.

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 osam dana od dana prekida rada.

U praksi može biti upitno 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 stav da radnik ima pravo na neposredno obraćanje sudu i bez prethodnoga 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 zbog toga što je radnik imao opravdani razlog smatrati da su te pretpostavke ispunjene tužbu ne bi trebalo odbaciti¹². Dovoljna je ozbiljna vjerojatnost njihova postojanja, ne izvjesnost, s time 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 sankcije¹³.

¹² Dika, M., Priručnik antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, op. cit., str. 50.

¹³ Dika, M., Radni materijal sa savjetovanja održanoga u Zagrebu dana 19. svibnja 2014., loc. cit.



Međutim, opravdano je postaviti pitanje osnovanosti tužbenoga 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 situacijama poslodavci bi trebali u odgovoru na tužbu, odnosno na pripremnome 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 naknaditi parnične troškove (čl. 157. Zakona o parničnom postupku¹⁴, dalje u tekstu: ZPP).

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 dileme mogu se 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 slučaju, sud će odbiti tužbeni zahtjev tužitelja kojim traži zaštitu dostojanstva kao neosnovan. Ipak, radnik bi i u ovome slučaju imao pravo tražiti naknadu štete koja mu je nastala do trenutka sprječavanja daljnjega uznemiravanja od strane poslodavca, odnosno osoba za koje je poslodavac odgovoran.

Dođe li na poslodavčevoj strani do promjene okolnosti zbog kojih zaštita radnika više nije potrebna (npr. prestanak radnoga odnosa osobe protiv koje je pokrenut postupak zbog uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja), a poslodavac je o tome obavijestio radnika, radnik koji je pokrenuo postupak za zaštitu dostojanstva te prekinuo rad ima obvezu odazvati se povratku na posao zato što su prestale okolnosti koje su opravdavale prekid rada¹⁵.

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 istome sporu može tražiti i isplatu te naknade u bruto iznosu.

No, ako je u međuvremenu radnik dobio otkaz ugovora o radu, tada postoji osnova za neisplatu 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.

Prema ZR-u, svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni pa bi to značilo da bi u ovoj vrsti sporova, dakle i u postupku pred sudom, javnost trebala biti isključena¹⁶.

ZR-om je u čl. 134. još posebno propisano da je ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje povreda obveza iz radnoga odnosa, a da protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnoga odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

¹⁴ Narodne novine, br. 53/91 i dr.

¹⁵ Mišljenje MINGORP-a, Klasa 110-01/11-01/320, Ur.br. 526-08-01-01/1-11-2.

¹⁶ Dika, M., Priručnik antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, op. cit., str. 50.



23 | Tužbeni zahtjevi temeljem zaštite dostojanstva po ZR-u

ZR-om je propisano da ako poslodavac u roku ne poduzme sve potrebne mjere primjerene pojedinomu slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnoga 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 osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Dakle, ZR-om nije izričito rečeno kakva je to zaštita na koju radnik ima pravo.

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 propuštanje¹⁷.

Budući da je uznemiravanje diskriminacija, u ovome sporu radnik može postavljati i tužbeni zahtjev sukladno ZSD-u. O tome je govora bilo u dijelu pod nazivom „Zabrana diskriminacije temeljem ZSD-a“.

Iako načelno nije dopušteno izriekom presude utvrđivati činjenice¹⁸, treba dopustiti da radnik tužbenim zahtjevom traži i da se utvrdi da je određenim postupanjem ili propuštanjem poduzimanja radnji koje bi se opisalo u izreci presude radnik uznemiravan, odnosno diskriminiran.

24 | Pravna osnova za traženje sudske zaštite zbog mobbinga

Prethodno je ukazano na najveću dilemu u ostvarivanju sudske zaštite kada je u pitanju *mobbing*.

O razrješenju ove dileme ovisi pretežni dio tijeka postupka pred sudovima.

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

Ono što je u ovom dijelu rada značajno jest koja su prava i obveze radnika i poslodavca ako se smatra da je lista nabiranja zabranjenih temelja diskriminacije zatvorena. Tada za *mobbing*, koji nije u uzročnoj vezi s nekim od zabranjenih temelja diskriminacije, kod traženja sudske zaštite treba imati u vidu odredbe osnovnoga zakona radnoga zakonodavstva, odnosno ZR-a, uz supsidijarnu primjenu ZOO-a.

Najvažnije odredbe ZR-a koje se mogu primjenjivati i na *mobbing* sadržane su u čl. 7. i čl. 111. ZR-a.

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

¹⁷ Dika, M., Radni materijal sa savjetovanja održanoga u Zagrebu dana 19. svibnja 2014., op. cit., str. 21.

¹⁸ Prema odredbi čl. 187. ZPP-a deklaratornom tužbom dopušteno je tražiti utvrđenje postojanja odnosno nepostojanja kakvog prava ili pravnoga odnosa ili istinitost odnosno neistinitost kakve isprave, a ne i činjenice/a.



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 radnoga odnosa. Poslodavac i za tu štetu odgovara po općim propisima obveznoga prava.

Dakle, temeljem ovih odredbi, radnik čija prava i dostojanstvo prilikom pblížeg 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 ZOO-a.

Konkretno, to znači da radnik koji je izložen *mobbingu* 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 predmnijeva 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.

Jedna od važnijih odredbi za zaštitu od *mobbinga* je 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 osoba koja je izložena *mobbingu* 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 osobnoga i obiteljskoga života, slobodu i dr. (čl. 19. st. 2. ZOO-a), kao i da se uklone posljedice koje su izazvane tim radnjama.

Tužbeni zahtjev bi prema ovoj odredbi ZOO-a trebao biti kondemnatorne prirode (npr. tuženiku se nalaže da prestane omalovažavati, prenositi neistinite tvrdnje o tužitelju, o njegovu osobnome, obiteljskome ili drugome 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 na način da se tuženiku zabrani da poduzima neku aktivnost kojom bi se onemogućavalo ili ometalo određene radnje tužitelja ili trećih¹⁹.

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



U svakome slučaju, bilo bi uputno, osim konkretnih radnji ili propuštanja koje se traže, zahtijevati i zabranu sličnih radnji kako kasnije u provedbi odluke ne bismo došli u situaciju da presuda ne „pokriva“ sličnu povredu prava osobnosti²⁰.

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 prijašnjega stanja) Ovršnoga zakona²¹.

U pravnoj doktrini može se pronaći stav da ako je uznemiravanjem od strane poslodavca, člana uprave, nadređenoga radnika ili treće osobe s kojom radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju posla nastupila bolest, to bi se trebalo smatrati bolešću u svezi s radom i za tako nastalu štetu odgovara poslodavac prema načelu objektivne odgovornosti prema Zakonu o zaštiti na radu²².

25 | Posebno o mobbingu i pravu 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 njime vrši *mobbing*, a da osnova postupanja prema njemu nije neki od zakonom navedenih zabranjenih temelja diskriminacije.

Ako *mobbing*, koji se ne temelji na nekome od zabranjenih temelja diskriminacije, ne smatramo uznemiravanjem, tada radnik nema pravo prekinuti rad temeljem odredbe čl. 134. ZR-a.

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

U sudskoj praksi o ovome pitanju već postoji nekoliko stavova koji idu u prilog poslodavcu, a koji su prethodno već izloženi. Ukratko, prema njima radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, dužan je isplatiti poslodavcu novčani ekvivalent za neizvršeni rad.

26 | Pravo na prekid rada prema Zakonu o zaštiti na radu

Novi Zakon o zaštiti na radu (dalje: ZZNR)²³, koji je na snazi od 19. lipnja 2014., sadrži definiciju pojma stresa na radu, a koji asocira na pojam zlostavljanja na radu.

Tako, ZZNR stres na radu definira kao zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućega utjecaja stresora na radu tijekom duljega vremena, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika.

²⁰ Prof. dr. sc. Mihajlo Dika, Priručnik antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Zagreb, 2009., str. 69.

²¹ Narodne novine, br. 112/12.

²² Narodne novine, br. 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08 i 75/09 i 143/12 (raniji), odnosno Narodne novine, br. 71/14 (novi).

²³ Narodne novine, br. 71/14, 118/14, 51/14,



Dakle, ZZNR ne uređuje pojam *mobbinga* već uređuje pojam stresa na radu. Razlika je u tome što stres na radu može, ali ne mora biti *mobbing*.

Pojam stresa na radu širi je od pojma *mobbinga* jer *mobbing* podrazumijeva ponašanje jedne ili više osoba prema drugoj kojim se ciljano psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu, dok stres na radu podrazumijeva zdravstvene i psihičke promjene do kojih je došlo zbog dugotrajnoga utjecaja stresora na radu, a koje ne moraju nužno biti posljedica ljudskoga faktora, odnosno ponašanja neke osobe koje za cilj ima ugrožavanje ugleda, časti, ljudskoga dostojanstva i integriteta druge osobe. Zapravo, ZZNR prilikom definiranja stresa na radu ne propisuje o kojem uzroku nastanka stresora mora biti riječ da bi se radilo o stresu na radu.

Međutim, ono na što u svezi s primjenom novoga ZZNR-a treba posebno ukazati jest da onda kada se nad radnikom provodi *mobbing*, radnik može imati pravo na sudsku zaštitu i prema ZZNR-u.

Ovo stoga jer je poslodavac obvezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u svezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su:

- ◇ sadržaj rada
- ◇ organizacija rada
- ◇ radno okruženje
- ◇ loša komunikacija i međuljudski odnosi

kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnomu pritisku te otklonio mogućnost da se umani radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Ako postoje naznake stresa na radu ili u svezi s radom, poslodavac je obvezan posebnu pozornost usmjeriti na:

1. organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještina radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.)
2. radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnomu ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.)
3. komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.)
4. subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.)²⁴.

ZZNR predviđa i pravo radnika na prekid rada. U odredbi čl. 68. ZZNR-a propisano je da radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijeti rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere. Nadalje, zbog takvoga postupanja radnik ne smije trpjeti štetne posljedice (čl. 69. st. 4. ZZNR-a). Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tome mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika (čl. 69. st. 5. ZZNR-a).

²⁴ Radnici, s druge strane, imaju obvezu postupati u skladu s uputama poslodavca za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u svezi s radom te radnici i njihovi predstavnici imaju obvezu surađivati s poslodavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u svezi s radom. Ove obveze odnose se i na radnike koji u skladu s općim propisima o radu, kao rukovodeći radnici ili članovi obitelji poslodavca fizičke osobe, ostvaruju pravo samostalno odlučivati o svojemu radnom vremenu, stanci te o dnevnome i tjeđnome odmoru.



No, radnik mora obavijestiti poslodavca, njegova ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu da je postupio prema čl. 69. st. 4. ZZNR-a.

Poslodavac, njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za zaštitu na radu, u slučaju da radnik postupi prema st. 4., obvezni su bez odgađanja izvijestiti nadležnoga inspektora koji je obavezan u roku od 48 sati utvrditi činjenično stanje i osnovanost navoda radnika.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnomu i ozbiljnomu riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnoga odnosa u skladu s općim propisom o radu (čl. 69. st. 8.).

Pravo na plaću predviđa i ZR koji u čl. 95. st. 4. propisuje da radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Ako ZR-om, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Iz svega naprijed navedenoga može se zaključiti da radnik ima pravo na prekid rada i prema ZZNR-u, a tek praksa koja slijedi pokazat će ima li radnik pravo na prekid rada po ZZNR-u i u slučaju da poslodavac ne provodi prevenciju stresa na radu ili u svezi s radom kada taj stres ugrožava život i zdravlje radnika.

Po svemu sudeći radnik bi ovo pravo imao.

Pri tome je još posebno važno imati u vidu da se za ozljedu na radu i profesionalnu bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca smatra da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti²⁵, pa ako bismo posljedice *mobbinga* smatrali ozljedom na radu, tada bi poslodavac radniku mogao za naknadu štete odgovarati po principu objektivne odgovornosti sukladno ZZNR-u.

27 | Procesna pravila u sporu kojim se traži zaštita od uznemiravanja/diskriminacije/mobbinga

Postupak za zaštitu od uznemiravanja i diskriminacije kojim radnik traži zaštitu od poslodavca radni je spor. Naime, kada radnik zaštitu traži temeljem ZR-a, tada je očito riječ o radnome sporu, ali i prema ZSD-u posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatraju se sporovima iz radnih odnosa. Zbog toga, i onda kada se diskriminacija temelji na spolu i sudska se zaštita traži temeljem ZRS-a, riječ je o radnome sporu kako to propisuje ZSD jer ZSD zabranjuje (i) diskriminaciju temeljem spola.

²⁵ 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.



Isto tako, s obzirom na to da su prethodno izložene odredbe iz ZR-a temeljem kojih se može ostvarivati sudska zaštita od *mobbinga*, može se zaključiti da je i postupak za zaštitu od *mobbinga* kojim radnik zaštitu traži od poslodavca radni spor.

To znači da se u ovim sporovima primjenjuju sve odredbe ZPP-a, a posebno su važne one koje se odnose na postupke u parnici iz radnoga odnosa.

Te su odredbe sadržane u člancima 433. – 437. a ZPP-a.

Hitnost u rješavanju spora

U postupku u parnicama iz radnih odnosa, a osobito pri određivanju rokova i ročišta, sud treba uvijek obraćati osobitu pažnju na potrebu hitnoga rješavanja radnih sporova. Rok za odgovor na tužbu je osam dana.

Kada spor u svezi s uznemiravanjem/diskriminacijom/*mobbingom* nije spor koji pokreće radnik protiv odluke o prestanku ugovora o radu ili spor u kolektivnim radnim sporovima, ročište za glavnu raspravu ne mora se održati u roku od trideset dana od dana primitka odgovora na tužbu, kako je to propisano za navedene sporove.

No, spor bi se trebao pred prvostupanjskim sudom okončati u roku od šest mjeseci od dana podnošenja tužbe, a drugostupanjski bi sud trebao donijeti odluku o žalbi podnesenoj protiv odluke prvostupanjskoga suda u roku od trideset dana od dana primitka žalbe.

Ovdje treba istaknuti da su svi ovi rokovi instruktivne prirode i nepridržavanje istih ne dovodi do nezakonitosti sudske odluke.

Utuživanje bruto/neto?

Odredba o utuživanju novčanih tražbina (čl. 433. a ZPP-a) na sporove vezane uz uznemiravanje/diskriminaciju/*mobbing* može se primjenjivati kada se utužuju novčane tražbine po osnovi radnoga odnosa koje se utvrđuju u bruto iznosu. Posebno će se primjenjivati kada radnik traži naknadu izgubljene zarade, odnosno razlike u plaći, odnosno razliku od naknade plaće za vrijeme bolovanja i punoga iznosa plaće koju bi dobio da nije bio uznemiravan/diskriminiran/mobbingiran i zbog toga bio privremeno spriječen za rad.

Zastupanje poslodavca i radnika

Odredbe ZPP-a o zastupanju radnika i poslodavca u parnicama iz radnih odnosa mogu se primjenjivati u sporu u kojemu se traži zaštita od uznemiravanja/diskriminacije/*mobbinga*.

U tom sporu radnika može kao punomoćnik zastupati osoba koja je u radnome 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 radnome odnosu u udruzi poslodavaca čiji je on član ili u udruzi poslodavaca više razine u koju je udružena udruga poslodavaca čiji je on član.

Privremene mjere po službenoj dužnosti

I u sporovima za zaštitu od uznemiravanja/diskriminacije/*mobbinga* sud može sukladno ZPP-u tijekom postupka i po službenoj dužnosti odrediti privremene mjere koje se primjenjuju u ovršnome postupku radi sprječavanja nasilnoga postupanja ili radi otklanjanja nenadoknadive štete.



Rok za žalbu, paricijski rok i oduzimanje suspenzivnosti žalbi

U presudi kojom se po osnovi utvrđenoga uznemiravanja/diskriminacije/mobbinga nalaže izvršenje kakve činidbe rok za njezino izvršenje je osam dana. Prema ZSD-u sud može odrediti kraći rok za ispunjenje činidbi koje su naložene tuženiku pa ako bi se u odnosu na *mobbing* koji nema temelj u nekome od zabranjenih temelja diskriminacije primjenjivao ZSD, tada bi su mogao odrediti kraći rok za ispunjenje činidbe koje su naložene tuženiku.

Rok za podnošenje žalbe jest osam dana, a iz važnih razloga sud može odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu odluke.

Ograničenja u pogledu mogućnosti ukidanja prvostupanjske odluke

I u sporovima za zaštitu od uznemiravanja/diskriminacije/*mobbinga* prvostupanjska se odluka u povodu žalbe može ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskomu sudu na ponovno suđenje najviše jedanput.

Ako drugostupanjski sud utvrdi da bi prvostupanjsku odluku trebalo ukinuti i nakon što je ona bila već jedanput ukinuta u povodu žalbe i predmet vraćen prvostupanjskomu sudu na ponovno suđenje, drugostupanjski će sud sam provesti postupak uz odgovarajuću primjenu odredaba o postupku pred prvostupanjskim sudom radi otklanjanja nedostataka zbog kojih bi prvostupanjsku odluku trebalo ponovno ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskomu sudu na ponovno suđenje.

Dopuštenost revizije

Prema ZSD-u u postupcima koji se vode u povodu posebnih tužbi za zaštitu od diskriminacije iz čl. 17. st. 1. ZSD-a revizija je uvijek dopuštena. Riječ je o izvanrednoj reviziji koja je uvijek dopuštena u ovoj vrsti sporova²⁶.

U pogledu revizije primjenjuju se i ona pravila koja se inače odnose na radne sporove.

S druge strane, o reviziji u sporovima zaštite od *mobbinga* posebnih odredbi nema.

To znači da je u sporu u svezi s *mobbingom* koji nije uzrokovan nekim od zabranjenih temelja diskriminacije, a koji ne smatramo diskriminacijom odnosno uznemiravanjem, revizija dopuštena po općim pravilima o dopuštenosti revizije. I redovita i izvanredna.

No, ako je drugostupanjski sud sam proveo postupak uz odgovarajuću primjenu odredaba o postupku pred prvostupanjskim sudom radi otklanjanja nedostataka zbog kojih bi prvostupanjsku odluku trebalo ponovno ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskomu sudu na ponovno suđenje protiv odluke drugostupanjskoga suda, redovna revizija je uvijek dopuštena.

Teret dokazivanja

U parničnome postupku, načelno, sukladno dominaciji raspravnoga nad istražnim načelom, svaka stranka dužna je iznijeti sve činjenice na kojima temelji svoje zahtjeve ili pobija protivnikove (*onus proferendi*) te predložiti dokaze kojima se utvrđuju te činjenice, odnosno pobijaju navodi i dokazi protivnika (*onus probandi*).

Ako u tome ne uspije, sud će njezin zahtjev odbiti polazeći od pretpostavke da

²⁶ Prof. dr. sc. Mihajlo Dika, Radni materijal sa savjetovanja održanoga u Zagrebu dana 19. svibnja 2014. u organizaciji Narodnih novina, str. 32.



njezine tvrdnje nisu istinite. Naime, ako se na temelju izvedenih dokaza ne može sa sigurnošću utvrditi neka činjenica, o postojanju činjenice zaključit će se primjenom naprijed opisanoga pravila o teretu dokaza koje se suštinski najkraće može izraziti rimskom izrekom *Idem est non esse aut non probari*. (Isto je ne postojati ili ne biti dokazano.).

Ovo pravilo nema praktični značaj onda kada sud raspolaže s dovoljno dokaznih sredstava temeljem kojih može utvrditi postojanje pravno relevantnih činjenica. Njegov značaj dolazi do izražaja u situacijama kada sud nema dovoljno dokaznih sredstava za formiranje svoga uvjerenja o tome čije su tvrdnje istinite.

Svoje tvrdnje u pravilu mora dokazati tužitelj (*actore non probante reus absolvitur*), ali i tuženi treba dokazati činjenice na kojima temelji svoje prigovore, tako da i on u pogledu svojih prigovora ima položaj vrlo sličan tužiteljevu (*reus excipiendo fit actor*).

I tužitelj i tuženik trebaju dokazati postojanje činjenice na koju se pozivaju. Međutim, ponekad je potrebno dokazati da neka činjenica ne postoji, treba dokazati tzv. negativnu činjenicu pod pretpostavkom da od toga nepostojanja ovisi osnovanost njezina zahtjeva ili prigovora.

Zbog navedenoga, dolazi se do zaključka da svaka stranka treba dokazati istinitost tvrdnji o postojanju činjenica koje su za nju povoljne, osim ako iz zakona ne proizlazi drukčije.

Ova opća pravila posredno potvrđuje i ZR. Naime, u slučaju spora iz radnoga odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnoga odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

U sporu radi zaštite od uznemiravanja i diskriminacije prebacuje se teret dokazivanja na poslodavca.

Naime, prema odredbi čl. 20. ZSD-a ako stranka u sudske ili drugome postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama tog Zakona, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.

Vjerojatnost treba tumačiti kao uvjerenje da ima više argumenata u prilog postojanju ili nepostojanju neke činjenice nego onih koje govore protiv njezina postojanja ili nepostojanja²⁷.

To znači da će sud smatrati da je radnik bio uznemiravan, prihvatit će njegove tvrdnje kao takve i temeljem takvoga utvrđenja dosuditi mu ono što on traži i što je u skladu sa zakonom.

Dakle, radnik treba učiniti vjerojatnim da su se ponašanja temeljem kojih traži sudsku zaštitu dogodila, a nakon toga poslodavac mora dokazati da se to uopće nije dogodilo ili da je radnik pogriješno okarakterizirao to što se dogodilo.

Naime, često se u praksi neka ponašanja smatraju uznemiravanjem/diskriminacijom/*mobbingom*, a zapravo poslodavac samo inzistira na radnoj disciplini i rezultatima rada te izvršavanju radnih obveza sukladno ugovoru o radu.

27 Triva, S., Dika, M., Građansko parnično procesno pravo, 2004., str. 481.



Ne uspije li poslodavac dokazati da se događaji na koje se radnik poziva nisu dogodili, odnosno da je radnik te događaje pogrešno shvatio, sud treba smatrati da je uznemiravanje počinjeno i primijeniti zakone koji uređuju ovo područje.

U odnosu na teret dokazivanja, kod *mobbinga* nema posebnih procesnih odredbi. To znači da vrijede opća procesna pravila, odnosno svaka stranka u sporu mora dokazati svoje tvrdnje.

Samo kada bi se i *mobbing* koji nije uzrokovan nekim od zabranjenih temelja diskriminacije smatrao uznemiravanjem, u sporu bi došlo do tzv. prebacivanja tereta dokazivanja.

28 | Mogućnost radnopravnoga sankcioniranja uznemiravatelja/diskriminatora/zlostavljača

Prema izričitoj odredbi ZR-a ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnoga odnosa.

S druge strane, u slučaju da *mobbing* smatramo uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem, tada je situacija jednostavna jer je uznemiravanje povreda obveza iz radnoga odnosa pa se uznemiravatelj može radnopravno sankcionirati.

No, čak i kada *mobbing*, koji se ne temelji na nekome od zabranjenih temelja diskriminacije, ne smatramo uznemiravanjem, poslodavac ima ova ista ovlaštenja.

Ovo stoga jer je poslodavac dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika te 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, a ugrožavanje položaja poslodavca prilikom ispunjavanja ovih obveza prema nekom radniku treba tretirati kao povredu obveza iz radnoga odnosa od strane počinitelja *mobbinga*.

Kada netko počini povredu obveze iz radnoga odnosa, za to se ponašanje može izreći opomena zbog kršenja obveza iz radnoga odnosa, otkaz (redoviti ili izvanredni), otkaz s ponudom izmijenjenoga ugovora kojim ga se npr. premješta na drugo radno mjesto, u drugu organizacijsku jedinicu i sl.

Međutim, ne predstavlja svako nedozvoljeno ponašanje *mobbing* ili uznemiravanje i razlog za otkaz radniku koji uznemirava odnosno mobbingira drugoga radnika. Neki oblici nedozvoljenoga ponašanja mogu predstavljati samo razlog za upozorenje u smislu odredbe čl. 119. ZR-a. Zbog toga treba prema svim okolnostima procijeniti koja je od mogućih radnopravnih sankcija primjerena slučaju.



29 | Odgovornost uznemiravatelja/diskriminatora/zlostavljača radniku za naknadu štete

Osim poslodavca, radniku za štetu može odgovarati i uznemiravatelj, odnosno diskriminator kao i počinitelj *mobbinga*.

Odgovornost uznemiravatelja/diskriminatora/zlostavljača radnik može temeljiti na odredbi čl. 1045. ZOO-a prema kojoj je onaj tko drugome prouzroči štetu dužan naknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje.

Dakle, uznemiravatelj/diskriminator/zlostavljač odgovara prema ovoj općoj odredbi za štetu.

Međutim, kada radnik to traži od uznemiravatelja/diskriminatora odnosno zlostavljača, tada to nije radni spor i njegov zahtjev temelji se na ZSD-u i općim propisima obveznoga prava (ZOO-u).

Zbog toga nema obveze hitnoga postupanja suda, rok za žalbu i paricijski rok za ispunjenje činidbe je petnaest dana, sud ne može oduzeti suspenzivnost žalbi po propisima koji uređuju radne odnose, nema prebacivanja tereta dokazivanja i sl.

Od uznemiravatelja/diskriminatora odnosno zlostavljača radnik može tražiti i, sukladno odredbi čl. 1048., prestanak radnje kojom se povređuje njegovo pravo osobnosti i uklanjanje njome izazvanih posljedica.

30 | Pravo poslodavca da traži povrat isplaćene naknade štete

Pravo poslodavca da traži povrat isplaćene naknade štete može se temeljiti na više odredbi.

Ako radnika tretiramo kao treću osobu, može se primijeniti odredba čl. 109. ZR-a prema kojoj radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

No, čak i kada uznemiravatelja odnosno diskriminatora ne bismo tretirali kao treću osobu, poslodavac bi imao pravo na naknadu iznosa isplaćenoga uznemiravanomu/diskriminiranomu odnosno mobbingiranomu radniku.

Naime, prema odredbi čl. 1061. st. 3. ZOO-a poslodavac koji je oštećeniku popravio štetu ima pravo od zaposlenika zahtijevati naknadu troškova popravljanja štete ako je zaposlenik štetu prouzročio namjerno ili iz krajnje nepažnje. To pravo zastarijeva za šest mjeseci od dana kada je šteta popravljena.

Kod ove vrste odštetne odgovornosti mogu se primijeniti i odredbe iz čl. 1107. ZOO-a koje uređuju odgovornost više osoba za istu štetu.

Prema tim odredbama za štetu koju je više osoba prouzročilo zajedno svi sudionici odgovaraju solidarno: poticatelj i pomagatelj te onaj koji je pomagao da se odgovorne osobe ne otkriju odgovaraju solidarno s njima.



Solidarno odgovaraju za prouzročenu štetu i osobe koje su je uzrokovale radeći nezavisno jedna od druge ako se ne mogu utvrditi njihovi udjeli u nastaloj šteti.

Kada je nedvojbeno da je štetu prouzročila neka od dviju ili više određenih osoba koje su na neki način međusobno povezane, a ne može se utvrditi koja je od njih štetu prouzročila, te osobe odgovaraju solidarno.

Kada uznemiravatelja/diskriminatora odnosno zlostavljača ne bismo smatrali trećom osobom, tada bi poslodavac imao pravo tražiti naknadu štete od te osobe temeljem odredbe čl. 107. ZR-a. Naime, u tom slučaju bi trebalo uzeti da je šteta prouzročena poslodavcu jer je i radnik nad kojim je provedeno uznemiravanje/diskriminacija odnosno *mobbing* u tom smislu poslodavac pa ako je šteta nanesena namjerno ili iz krajnje nepažnje, poslodavac bi imao pravo na naknadu štete po čl. 107. ZR-a.

31 | Dokazna sredstva u sporu za zaštitu od uznemiravanja/diskriminacije/mobbinga

Kao dokazna sredstva u sporu za zaštitu od uznemiravanja/diskriminacije odnosno *mobbinga* mogu se koristiti sva inače dopuštena dokazna sredstva.

Za utvrđivanje ponašanja koja se mogu okarakterizirati kao uznemiravanje/diskriminacija odnosno *mobbing* najčešća su saslušanje stranaka i svjedoka te uvid u pravno relevantnu dokumentaciju, npr. zapisnike sa sastanaka, e-poštu i sl. Kao dokaz može se koristiti i uvid u poruke na mobitelu.

Onda kada se traži i naknada štete, najčešće će biti potrebno provesti i dokaz medicinskim vještačenjem ako je uznemiravana/diskriminirana odnosno *mobbingirana* osoba imala zdravstvenih problema.

Međutim, valja istaknuti da zdravstveni problemi sami po sebi ne znače da je netko uznemiravan/diskriminiran odnosno *mobbingiran*. Uvijek je potrebno utvrditi uzročnu vezu između ponašanja za koja radnik tvrdi da predstavljaju uznemiravanje/diskriminaciju/*mobbing* i zdravstvenih problema.

Ako sud ocijeni da nema protupravnoga ponašanja za koje je odgovoran poslodavac, tada nema pretpostavki za odštetnu odgovornost poslodavca.

Ista je situacija kada zdravstveni problemi, koje uznemiravana/diskriminirana/*mobbingirana* osoba ima, nisu u uzročnoj vezi s uznemiravanjem, diskriminacijom, *mobbingom*, iako je utvrđeno da uznemiravanje, diskriminacija ili *mobbing* postoje. Ni tada poslodavac neće odgovarati za te zdravstvene probleme.

Zdravstveni problemi radnika ovise o intenzitetu uznemiravanja, trajanju, ličnosti uznemiravatelja/diskriminatora/zlostavljača i žrtve. Oni mogu biti psihičke prirode, ali i svake druge za koju se ocijeni da dovodi do povrede prava na tjelesno i duševno zdravlje.

Najčešće medicinske dijagnoze kod zdravstvenih problema psihičke naravi, a koje su u pravilu zastupljene kod uznemiravanja/diskriminacije/*mobbinga*, jesu poremećaj prilagodbe, anksiozno-depresivni poremećaj uzrokovan stresom na radnome mjestu, posttraumatski stresni poremećaj.



Ono što vještaci u nalazu i mišljenju utvrđuju jest postoji li povezanost između ponašanja za koje radnik tvrdi da predstavlja uznemiravanje/diskriminaciju/*mobbing* i tih problema, zatim postoje li zdravstveni problemi koje radnik navodi. Vještaci trebaju dati i elemente temeljem kojih će se moći procijeniti šteta.

Posebno je važno istaknuti da vještaci ne donose ocjenu je li radnik bio izložen ponašanju koje on opisuje kao uznemiravanje, diskriminaciju i *mobbing*. O tome zaključak donosi sud. Vještak ne utvrđuje činjenični supstrat tužbe. On daje svoje mišljenje na temelju činjenica koje se u dokaznome postupku utvrde.

Zbog toga, ako sud ocijeni da se nije dogodilo ono što radnik tvrdi, tada rezultati eventualno provedenoga medicinskog vještačenja nisu relevantni.

Isto je tako moguće da ono što radnik ističe kao događaj temeljem kojega traži sudsku zaštitu, a što je sud temeljem pravila o teretu dokazivanja utvrdio da se zaista dogodilo, ne pruža dovoljnu osnovu da bi se moglo zaključiti da je uznemiravanje ili *mobbing* počinjen ili da zbog tog/tih događaja ima pravo na sudsku zaštitu.

U situaciji kada vještak ne može dati svoje mišljenje o onome što je predmet vještačenja jer mu sud nije odredio koje su pravno relevantne činjenice temeljem kojih treba vještačiti, tada treba od suda zatražiti da mu jasno odredi zadatak vještačenja²⁸.

Ako sud nije utvrdio te činjenice temeljem provedenih dokaza, tada o postojanju činjenica treba zaključiti temeljem pravila o teretu dokazivanja i izjasniti se treba li vještak kao (postojeću) pravno relevantnu činjenicu uzeti ono što stranka/stranke iznosi/iznose ili ne. Tek tada vještak može dati potpuno i pravilno mišljenje.

Posebno važno je istaknuti da uznemiravana/diskriminirana/mobbingirana osoba može imati pravo na naknadu štete zbog povrede prava osobnosti, iako joj nije ugroženo zdravlje.

Ovo stoga jer postoje razni vidovi povrede prava osobnosti.

Tako, primjerice, kada je netko doživio samo napad na ugled, čast ili dostojanstvo, odnosno na privatnost osobnoga i/ili obiteljskoga života i po toj/tim osnovi/osnovama traži naknadu štete, tada se i bez provođenja (medicinskoga) vještačenja može ocijeniti pripada li toj osobi pravo na naknadu štete.

28 Prije početka vještačenja poziva se vještak da predmet vještačenja brižljivo razmotri, da točno navede sve što opazi i nađe i da svoje mišljenje iznese savjesno i u skladu s pravilima znanosti i vještine, a upozorava se i na posljedice davanja lažnoga iskaza.

Sud rukovodi vještačenjem, označuje vještaku predmet koji će se razgledati, postavlja mu pitanja i, prema potrebi, traži objašnjenja u svezi s danim nalazom i mišljenjem.

Vještaku se mogu davati razjašnjenja, a može mu se dopustiti i razmatranje spisa. Na zahtjev vještaka mogu se izvoditi i novi dokazi da bi se utvrdile okolnosti koje su važne za stvaranje mišljenja vještaka.

Sud po mogućnosti dostavlja strankama pisani nalaz i mišljenje prije ročišta na kojemu će se o njima raspravljati.

Ako je određeno više vještaka, oni mogu podnijeti zajednički nalaz i mišljenje kada se u nalazu i mišljenju slažu.

Ako se u nalazu i mišljenju ne slažu, svaki vještak posebno iznosi svoj nalaz i mišljenje.

Ako se podatci vještaka o njihovu nalazu bitno razilaze ili ako je nalaz jednoga ili više vještaka nejasan, nepotpun ili u proturječnosti sam sa sobom ili s izviđenim okolnostima, a ti se nedostaci ne mogu otkloniti ponovnim saslušanjem vještaka, obnovit će se vještačenje s istim ili drugim vještacima.

Povredom pravila o vještačenju može se počiniti i bitna povreda odredaba parničnoga postupka, i to apsolutna bitna povreda (povreda načela raspravljanja - načelo saslušanja, npr. ako prije određenja vještaka sud nije saslušao stranke ili sud strankama nije dao mogućnost da se raspravlja o njihovim prigovorima protiv nalaza i mišljenja vještaka), kao i relativno bitna povreda (npr. određenje osobe za vještaka koja nije stručna ili je neodgovarajuće struke - ili je pristrana, a sud je odbio zahtjev za izuzeće ili neotklanjanje proturječnosti u mišljenju vještaka).



Naime, za takvu ocjenu nije potrebno mišljenje vještaka već je riječ o procjeni koju može dati i sam sud bez provođenja vještačenja. Riječ je o kategorijama o čijem postojanju po svome uvjerenju ocjenu donosi sudac.

Kako radniku zbog uznemiravanja/diskriminacije/*mobbinga* može nastati i imovinska šteta, u praksi se može provoditi dokaz i financijskim vještačenjem kada se treba utvrditi npr. visina izgubljene zarade.

Može se tražiti i naknada troškova liječenja i sl., ali tada se ta činjenica u pravilu dokazuje uvidom u račune.

Moguće je primjenjivati i odredbe iz čl. 223. ZPP-a, prema kojima ako se utvrdi da stranci pripada pravo na naknadu štete, na novčanu svotu ili na zamjenjive stvari, ali se visina svote odnosno količina stvari ne može utvrditi ili bi se mogla utvrditi samo s nerazmjernim teškoćama, sud će o tome odlučiti prema slobodnoj ocjeni. Ako je potpuno razjašnjenje okolnosti o kojima ovisi odluka o nekim od više u istoj tužbi istaknutih zahtjeva koji su beznačajni u odnosu prema ukupnome iznosu svih istaknutih zahtjeva povezano s teškoćama koje su nerazmjerne s važnošću tih zahtjeva, sud može o njima odlučiti po slobodnoj ocjeni uzimajući u obzir već razjašnjene okolnosti slučaja i prikupljene dokaze, a osobito isprave koje su stranke priložile te njihove iskaze ako ih je sud saslušao.

32 | O visini naknade štete

Visina naknade štete zbog uznemiravanja, diskriminacije ili *mobbinga* nije propisana nijednim zakonom.

Visina naknade štete prije svega ovisi o šteti koju je radnik pretrpio.

Radnik naknadu štete može tražiti samo zbog povrede prava na ugled, čast dostojanstvo, ime, privatnost osobnoga i obiteljskoga života.

Tada se dosuđuje naknada štete čija visina ovisi o svim okolnostima.

U praksi se visina naknade štete po ovim osnovama najčešće kreće od nekoliko tisuća kuna pa do nekoliko desetaka tisuća kuna. No, ima i viših iznosa koji su pravomoćno dosuđeni, i to u iznosima preko sto tisuća kuna.

Osim ove vrste naknade štete, uznemiravani odnosno zlostavljani radnik ima pravo tražiti i naknadu štete zbog povrede prava na tjelesno i duševno zdravlje. U tom slučaju o rezultatima provedenoga medicinskog vještačenja ovisi visina naknade štete. Ona se odmjerava prema pravilima po kojima se inače u praksi dosuđuje naknada štete zbog povrede prava na tjelesno i duševno zdravlje. U pravilu se odmjerava prema procjeni medicinskoga vještaka o jačini i trajanju povredom izazvanih fizičkih boli, duševnih boli i straha, a po uzoru na sudsku praksu iz vremena važenja ZOO/91 vještaci procjenjuju koliko je smanjena životna aktivnost uznemiravanoga radnika.

Kada se traži naknada imovinske štete, tada naknada ovisi o konkretnoj imovinskoj šteti koja je nastala. Dokazivanje i dosuđivanje naknade ove vrste štete ovisi o tome što konkretno radnik traži.



Bilješke

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Impresum

„Sadržaj ovog priručnika isključiva je odgovornost Udruge mobbing i projektnih partnera i ne odražava nužno gledište Europske unije i Ureda za udruge Vlade RH“

Autor/urednik:

Izv.prof.dr.sc. Mario Vinković

Koautorice:

Doc.dr.sc. Snježana Vasiljević
Mr.sc. Iris Gović Penić

Lektura:

Prevoditeljska agencija Alkemist

Grafičko oblikovanje:

a2z solutions d.o.o.

Tisak:

I.T. – graf d.o.o.

Izdavač:

Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga

Za izdavača:

Jadranka Apostolovski

Naklada:

500 primjeraka

Kontakt:

Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga
Domobranska 4, 10000 Zagreb
Tel . 385 1 39 07 301
Fax: 385 1 39 07 300
e-mail : udruga.mobbing@zg.t-com.hr
www.mobbing.hr

Projekt se provodi uz potporu Europske unije



Europska unija

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu
Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem
ISBN 978-953-95029-8-8

