

**Iris Gović Penić**  
**Diskriminacija u hrvatskom zakonodavstvu**

Osnovu za traženje pravne zaštite od diskriminacije i uznemiravanja pružaju različiti pravni izvori, kako domaći tako i vanjski, i to i međunarodni i regionalni.

No, kako se diskriminacija i uznemiravanje najčešće pojavljuju prilikom (ne)ostvarivanja prava vezanih uz radni odnos, to je i sudska praksa najbogatija upravo na ovom području.

**Ustav RH u čl. 14.** propisuje da svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, **neovisno o** njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju **ili drugim osobinama**.

Temeljem ove odredbe u nekim sudskim odlukama (županijskih sudova), direktnom primjenom Ustava RH, pravna zaštita pružena je prema zabranjenim temeljima diskriminacije koji su nabrojani u Ustavu RH, iako ti temelji nisu nabrojani i u Zakonu o suzbijanju diskriminacije (ZSD).

No, s druge strane Ustavni sud RH zauzeo je pravno stajalište da je od stupanja na snagu ZSD-a, ustavna tužba postala **supsidijarno** domaće pravno sredstvo, odnosno **ustavna tužba** podnesena radi zaštite od diskriminacije dopuštena je samo **nakon što podnositelj prethodno iscrpi pravni put zaštite propisan ZSD-om**.

O tome govori sljedeća odluka Ustavnog suda RH (U-III/1081/2015 od 27. travnja 2016.):

No, valja imati u vidu i to da ZSD u odredbi čl. 16. st. 1. propisuje da svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga

prava u postupku u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku (koji je propisan u čl. 17. ZSD).

Zbog toga je opravdano postaviti pitanje znači li iscrpljen pravni put u smislu članka 62. stavka 2. Ustavnog zakona o Ustavnom sudu RH samo onaj pravni put koji predstavlja posebni postupak propisan u čl. 17. ZSD ili iscrpljen pravni put znači vođenje svakog postupka u kojem se kao o glavnom pitanju odlučuje o pravu povrijeđenog diskriminacijom.

Od zakona koji pružaju pravnu zaštitu od diskriminacije i uznemiravanja pored već spomenutog ZSD-a, najznačajniji sud Zakon o radu (ZR), Zakon o ravnopravnosti spolova (ZRS), Zakon o istospolnim zajednicama (ZIZ), Zakon o državnim službenicima (ZDS), Zakon o službi u oružanim snagama (ZSOS), Kazneni zakon...

ZR već u odredbi o temeljnim pravima i obvezama iz radnog odnosa (čl. 7. st. 4.) propisuje da je zabranjena diskriminacija (i izravna i neizravna) na području:

Iz navedenoga proizlazi da u pogledu zaštite od diskriminacije ZR načelno **upućuje na posebne zakone** koji uređuju to područje kao *lex specialis*.

Nadalje, 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 sa ZR-om ili posebnim zakonima.

Dakle, ovom odredbom kojom uređuje zaštitu dostojanstva radnika ZR opet načelno upućuje i na posebne zakone kojima bi se mogla ostvariti zaštita dostojanstva radnika.

No, važno je istaknuti i to da je ZR propisuje da je poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

To znači da ova pitanja moraju biti uređena i kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, ali mogu biti uređena i drugim autonomnim izvorila prava.

ZR, ZSD i ZRS se u nekim 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.

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 tom dijelu se primjenjuje onaj zakon koji to konkretno pitanje uređuje.

ZRS-om se utvrđuju opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova kao temeljne vrednote ustavnog poretka RH, te definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Dakle, ovaj Zakon uređuje užu područje od onoga koji uređuje ZSD i

upravo stoga predstavlja *lex spetialis* kod kojega vrijedi pravilo *lex spetialis derogat lege generali*.

To znači, u pogledu pitanja koja na različit način uređuju ova dva zakona, ZRS ima prednost u primjeni. U pogledu onih pitanja koja su uređena samo jednim od zakona, u tom dijelu se primjenjuje onaj zakon koji to konkretno pitanje uređuje.

Kako je moguće da se u radnom odnosu provodi diskriminacija na temelju spola potrebno je raspraviti i odnos ZR-a i ZRS, odnosno koji je od ovih zakona *lex spetialis* kada se zaštita i ostvarivanje prava iz rada traži zbog diskriminacije na temelju spola u radnom odnosu.

ZR ne definira niti diskriminaciju niti dostojanstvo radnika niti uznemiravanje odnosno spolno uznemiravanje.

Da bi se utvrdilo značenje tih pojmova treba imati u vidu odredbe ZSD-a, a kada je riječ o diskriminaciji na temelju spola i ZRS.

ZSD izričito propisuje da se taj **Zakon primjenjuje** na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, između ostalih, na područjima:

**Diskriminacijom** u smislu ZSD-a smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi:

- 1) rase ili
- 2) etničke pripadnosti ili
- 3) boje kože,
- 4) spola,
- 5) jezika,
- 6) vjere,
- 7) političkog ili drugog uvjerenja,
- 8) nacionalnog ili socijalnog podrijetla,
- 9) imovnog stanja,
- 10) članstva u sindikatu,
- 11) obrazovanja,
- 12) društvenog položaja,
- 13) bračnog ili obiteljskog statusa,
- 14) dobi,
- 15) zdravstvenog stanja,
- 16) invaliditeta,
- 17) genetskog naslijeđa,
- 18) rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

- neželjeno ponašanje
  - uzrokovano nekim od prethodno nabrojanih zabranjenih osnova ZSD-a
  - koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe,
  - a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 
- verbalno, neverbalno ili tjelesno

- neželjeno ponašanje spolne naravi
- koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe,
  - a posebice ako stvara:
    - zastrašujuće,
    - neprijateljsko,
    - ponižavajuće,
    - omalovažavajuće ili
    - uvredljivo okruženje.

Diskriminacijom se prema ZSD-u smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju **pogrešne predodžbe** o postojanju osnove za diskriminaciju. Pogrešna predodžba o postojanju osnove za diskriminaciju postoji kada se primjerice u društvu feminiziranog muškarca za kojeg se pogrešno smatra da je homoseksualac često pričaju homofobni vicevi i sl.

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

*- neproduživanje ugovora na određeno vrijeme za vrijeme trudnoće ili korištenja roditeljskog dopusta*

- različiti sustavi nagrađivanja ovisno o punom ili nepunom radnom vremenu s obzirom da žene češće rade nepuno radno vrijeme
- organiziranje edukacije izvan radnog vremena (vikendom ili u večernjim satima) koje u praksi češće isključuju one radnike/ce koji/e imaju obiteljske obveze i odgovornosti
- korištenje kriterija broja godina radnog iskustva na određenoj vrsti posla jer radno iskustvo je veća prepreka za žene nego za muškarce s obzirom da žene češće izbjivaju s tržišta rada zbog obveza vezanih uz brigu za djecu i obitelj žene...

Npr. kada se zbog straha od zaraze diskriminira majku djeteta zaraženog HIV-om. Ili kada se diskriminira jednog bračnog druga zbog stranačke pripadnosti drugog bračnog druga.

#### 4.1.1. Posebne tužbe po ZSD-u

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

Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije i podnosi **posebnu tužbu** po odredbama ZSD-a **ovlaštena** je tužbom tražiti:

#### 4.1.2. 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.

#### **4.1.3. 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 trećih.

Tužbeni zahtjev bi trebao biti kondemnatorne prirode.

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

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

#### **4.1.4. 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 umanjenje 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). Pod pravima osobnosti razumijevaju se prava fizičke osobe na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu fizičke osobe i drugo (čl. 19. ZOO). No, pravo na isplatu pravične novčane naknade oštećenik će u slučaju spora ostvariti samo ako sud nađe da to težina povrede i okolnosti slučaja opravdavaju (čl. 1100. ZOO).

#### **4.1.5. Objava presude u medijima**

Zahtjev za objavu presude u medijima sud može prihvatiti ako utvrdi:

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

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

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

#### **4.1.6. Kumuliranje zahtjeva**

Svi prethodno izloženi zahtjevi mogu se istaknuti zajedno sa zahtjevima za zaštitu drugih prava o kojima se odlučuje u parničnom postupku

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

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

#### **4.1.7. Udružne tužbe za zaštitu od diskriminacije**

Udružne tužbe ne može podnijeti svaka fizička ili pravna osoba, već samo određene osobe koje ispunjavanju određene uvjete.

No, svi oni moraju imati **opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa** određene skupine ili se **u sklopu svoje djelatnosti baviti zaštitom prava na jednako postupanje**.

Ako su ispunjene navedne pretpostavke te osobe mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ali samo ako ispune još **jednu pretpostavku**:

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

Primjer iz sudske prakse:

O tužbi u prvom stupnju odlučuje **županijski sud** opće mjesno nadležan za tuženika, ili županijski sud mjesta na kojem je počinjena radnja diskriminacije ili Županijski sud u Zagrebu.

Dakle, riječ je o izberivoj mjesnoj nadležnosti.

Primjer iz sudske prakse (Vrhovni sud RH GŽ/21/13 - povrijeđeno je pravo na jednako postupanje **po osnovi spolne orijentacije** u odnosu na osobe istospolne orijentacije):

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

#### **4.1.8. Teret dokazivanja**

U parničnom postupku, načelno, sukladno dominaciji raspravnog 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 njen zahtjev odbiti polazeći od pretpostavke da njene tvrdnje nisu istinite.

Ovo pravilo nema praktični značaj onda kada sud raspolaže sa 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 svog 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 tužiteljevom (*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 tog nepostojanja ovisi osnovanost njenog zahtjeva ili prigovora.

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

No, u sporu radi zaštite od uznemiravanja i diskriminacije prebacuje se teret dokazivanja na poslodavca.

Naime, prema odredbi čl. 20. ZSD ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje prema odredbama toga Zakona, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije.

U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.

Iz sudske prakse:

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

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

Pri tome se može istaknuti da se u praksi često neka ponašanja smatraju uznemiravanjem/diskriminacijom, a zapravo poslodavac samo inzistira na radnoj disciplini i rezultatima rada te izvršavanju radnih obveza sukladno ugovoru o radu.

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 ovo područje uređuju.

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

**Diskriminacija na temelju spola** označava

- a) svaku razliku, isključenje ili ograničenje
- b) učinjeno na osnovi spola
- c) kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje

priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, građanskom i svakom drugom području života.

Iz sudske prakse:

ZRS-om je zabranjena diskriminacija **na temelju bračnog i obiteljskog statusa**, a prema ZRS-u se **smatra diskriminacijom i nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva**.

Zabranjena je diskriminacija **na temelju spolne orijentacije**, zatim **u odnosu na mogućnosti dobivanja i nabave roba** kao i diskriminacija **u pružanju i pristupu uslugama**.

Primjer iz sudske prakse (Vrhovni sud RH Gž-25/11):

- a) uvjetovano spolom
- b) kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe
- c) u usporedivoj situaciji.

- a) neutralna pravna norma, kriteriji ili praksa
- b) stavljaju osobe jednoga spola u nepovoljniji položaj u odnosu na osobe suprotnog spola,

- c) osim ako je ta pravna norma, kriterij ili praksa **objektivno**
  - a. **opravdana legitimnim ciljem,**
  - b. **sredstva** usmjerena postizanju tog cilja su
    - i. primjerena* i
    - ii. nužna.*

I prema izričitoj odredbi ZRS-a, **uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju** u smislu ZRS-a.

- a) neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe
- b) koje ima za cilj ili koje stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva i
- c) koje stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

- a) neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi
- b) koje ima za cilj ili predstavlja povredu osobnog dostojanstva, a posebice ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

O primjeni definicije spolnog uznemiravanja u sudskoj praksi govore sljedeće odluke:

ZRS-om je posebno propisano da je diskriminacija na temelju spola zabranjena na području zapošljavanja i rada u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

#### **4.2.1. Oveze poslodavca prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem**

Prilikom oglašavanja **potrebe za zapošljavanjem u oglasu** mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto **mogu javiti osobe oba spola**.

Kada je posebnim **zakonom propisana obveza raspisivanja natječaja** u natječaju **mora biti istaknuto** da se za oglašeno radno mjesto **mogu javiti osobe oba spola**.

U natječaju **ne mora biti** istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola jedino:

- 1) u odnosu na **određeni posao**
- 2) kada je **priroda posla takva** da **karakteristike povezane s** nekom od **zabranjenih osnova** iz članka 6. ZRS-a **predstavljaju**:
  - stvarni i
  - odlučujući uvjet obavljanja posla
  - pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Pri oglašavanju nije dozvoljeno koristiti izričaje koji uzrokuju ili bi mogli uzrokovati diskriminaciju na temelju spola, bračnog i obiteljskog statusa i spolne orijentacije.

Kod donošenja rješenja o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama državnih službenika/ca koristi se naziv radnog mjesta u muškom i ženskom rodu.

#### **4.2.2. Tužbe prema ZRS-u**

ZRS predviđa i pravo na podnošenje posebne tužbe. Naime, prema tom Zakonu, svatko tko smatra da mu je na temelju diskriminacije po ZRS-u povrijeđeno

neko pravo može podnijeti tužbu **redovnom sudu opće nadležnosti**.

Taj sud je općinski sud, a kada je riječ o diskriminaciji vezanoj uz radni odnos tada bi za sporove koji potpadaju pod mjesnu nadležnost Općinskog građanskog suda u Zagrebu, stvarno bio nadležan Općinski radni sud u Zagrebu.

U slučajevima diskriminacije osoba koja se smatra oštećenom može zahtijevati **naknadu štete** po propisima obveznog prava o odgovornosti za štetu.

#### **4.2.3. Udružna tužba prema ZRS-u**

U slučajevima diskriminacije može se podnijeti i udružna tužba.

ZRS ne propisuje posebna pravila vezana uz ovu tužbu, ali bilo bi moguće primjenjivati odredbe iz ZSD-a vezane uz udružnu tužbu. Naime, diskriminacija na temelju spola je jedan od vidova diskriminacije koje predviđa ZSD-u pa nema prepreke da se u onom dijelu koji nije uređen ZRS-om primjenjuju odredbe ZSD-a, što znači i u ovom djelu koji se odnosi na posebna pravila vezana uz tužbu.

Prema prethodno već spominjanoj odredbi ZR-a, osim što postupanje drugih spram radnika mora biti u suprotnosti sa zakonom (ZR-om ili drugim), to postupanje mora biti i neželjeno da bi se moglo govoriti o povredi dostojanstva radnika. Ako nema elementa neželjenosti tada ne može postojati povreda dostojanstva radnika.

Prethodno je već istaknuto da ZRS izričito propisuje i to da uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ZRS-a.

No, uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju i prema ZSD-u jer je diskriminacija na temelju spola obuhvaćena i tim Zakonom.

U literaturi se može pronaći informacija da prema francuskoj sudskoj praksi ne predstavlja spolno uznemiravanje: blago dodirivanje ruke, zaljubljeni pogledi,

izražavanje osjećaja ljubavi, nuđenje poklona i poljupca, jer takvo postupanje „nije nepristojno niti ponižavajuće“.

S druge strane, francuska sudska praksa spolnim uznemiravanjem smatra primjedbe o radnikovom privatnom životu i komentare o njegovim fizičkim atributima, kao i neželjeno dodirivanje koje se ponavlja.

UN-ov Odbor za ukidanje diskriminacije žena u Općoj preporuci 19 (čl. 11.) kao primjere spolnog uznemiravanja navodi: fizički kontakt, primjedbe sa seksualnom konotacijom, prikazivanje pornografije, seksualne zahtjeve, neovisno o tome je li to učinjeno fizički ili verbalno (*physical contact and advances, sexually coloured remarks, showing pornography and sexual demands, whether by words or actions*).

Prof. Željko Potočnjak kao primjere verbalnog spolnog uznemiravanja navodi: nepristojne komentare o spolnosti radnika, njezinim/njegovim dijelovima tijela, odjeći, pričanje šala seksualnog sadržaja i sl.; neverbalnog spolnog uznemiravanja: izlaganje na radnom mjestu slika seksualnog sadržaja, slanje poruka takvog sadržaja i sl.; i fizičkog spolnog uznemiravanja: neželjeno dodirivanje, grljenje, ljubljenje i sl.)

Ponegdje se događa i selektivno seksualno uznemiravanje u obliku različitog tretiranja sličnih grupa radnica, odnosno uznemiravanje jedne, ali ne i druge grupe.

Prethodno je već istaknuto da ZR ne definira niti diskriminaciju niti dostojanstvo radnika niti uznemiravanje odnosno spolno uznemiravanje.

Da bi se utvrdilo značenje tih pojmova treba imati u vidu odredbe ZSD-a.

Međutim, ZR sadrži i posebne odredbe koje uređuju zaštitu dostojanstva radnika. Riječ je o odredbama iz čl. 134. ZR. O njima će biti riječ u ovom dijelu.

Te odredbe ne sadrži niti ZRS niti ZSD.

### **5.1.1. Odredbe ZR-a o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika**

Prema odredbama iz čl. 134. ZR, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

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

Poslodavac ili ta osoba dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Koje su to primjerenemjere ZR konkretno ne propisuje te se one utvrđuje od slučaja do slučaja.

ZR-om nije propisano niti kakve su obveze poslodavca ako 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 kojeg se došlo u postupku ispitivanja pritužbe, tim više što radnik ima pravo prekinuti rad ako se ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja.

### **5.1.2. Pravo na prekid rada**

Iz navedenoga se može zaključiti da radnik zaštitu pred nadležnim sudom treba zatražiti u roku osam dana od isteka roka za poduzimanja mjera za sprječavanje

uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno u roku osam dana od saznanja da poduzete mjere očito nisu primjerene.

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

Iako je upitno do kojeg 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 se može tražiti i nakon što je uznemiravanje prestalo, ali unutar zastarnih rokova za tu vrstu tražbine.

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

U pravnoj doktrini vode se rasprave o tome mora li radnik podnijeti pritužbu poslodavcu i onda kada ne namjerava prekinuti rad već samo traži poduzimanje mjera za zaštitu dostojanstva i naknadu štete.

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

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

### **5.1.3. Nezakoniti prekid rada**

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

Osnovno pitanje je kakva ovlaštenja ima poslodavac prema radniku zbog nezakonitog 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) prekinutog rada isplaćivao radniku** temeljem ugovora o radu (ako ga nije otkazao).

U sudskoj praksi o ovim pitanjima stav je već zauzet.

Tako, prema odluci Vrhovnog suda RH poslovni broj Revr-814/06 od 24. siječnja 2007., dopušteno je zbog teške povrede obveze iz radnog 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 obaveza. Zatim, prema odluci Vrhovnog 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 kad 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 radnog odnosa, zbog koje je izvanredni otkaz ugovora o radu prema odredbi čl. 114. st. 1. ZR dopušten.

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

Nadalje, prema odluci Vrhovnog suda RH “s obzirom 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 konkretnog radnika” (presuda Vrhovnog suda RH poslovni broj Revr-1189/11 od 11. travnja 2012.).

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

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

U pravilu će zatezne kamate teći od dana podnošenja zahtjeva nakon pravomoćnog okončanja spora vezanog uz prekid rada.

#### **5.1.4. Prekid rada bez prethodnog podnošenja pritužbe**

Radnik ima pravo na prekid rada i bez prethodnog podnošenja pritužbe.

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 prethodnog podnošenja pritužbe, i onda kada je imao opravdanih razloga smatrati da su pretpostavke za neposredno obraćanje sudu ispunjene, neovisno o tome jesu li zaista i bile ispunjene, odnosno da zbog toga što je radnik imao opravdani razlog smatrati da su te pretpostavke ispunjene tužbu ne bi trebalo odbaciti.

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 sankcije.

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

U takvim situacijama poslodavci bi trebali u odgovoru na tužbu odnosno na pripremnom ročištu, a ako se ne održava pripremno ročište – onda na glavnoj raspravi, priznati tužbeni zahtjev, pa ako sud utvrdi da poslodavac kao tuženik nije dao povod za tužbu, radnik kao tužitelj bio bi dužan poslodavcu kao tuženiku nadoknaditi parnične troškove (čl. 157. Zakona o parničnom postupku, 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 tim slučajju sud će odbiti tužbeni zahtjev tužitelja kojim traži zaštitu dostojanstva kao neosnovan. Ipak, radnik bi i u ovom slučaju imao pravo tražiti naknadu štete koja mu je nastala do trenutka sprječavanja daljnjeg uznemiravanja od strane poslodavca, odnosno osoba za koje je poslodavac odgovoran.

#### **5.1.5. Obveza povratka na rad**

Dode li na poslodavčevoj strani do promjene okolnosti uslijed kojih zaštita radnika više nije potrebna (npr. prestanak radnog odnosa osobe protiv koje je pokrenut postupak zbog uznemiravanja ili spolnog 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, budući su prestale okolnosti

koje su opravdavale prekid rada.

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

No, ako je u međuvremenu radnik dobio otkaz ugovora o radu, tada 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 podaci 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 treba biti isključena.

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

ZR-om je propisano da ako poslodavac u roku ne poduzme sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog

uznemiravanja, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 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 propuštanje.

Kako je uznemiravanje diskriminacija u ovom sporu radnik može postavljati i tužbeni zahtjev sukladno ZSD-u. O tome je već bilo govora.

Iako načelno nije dopušteno izrekom presude utvrđivati činjenice, 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.

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

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

Međutim, ne predstavlja svako nedozvoljeno ponašanje uznemiravanje i razlog za otkaz radniku koji uznemirava dugog radnika. Neki oblici nedozvoljenog ponašanja mogu predstavljati samo razlog za upozorenje u smislu odredbe čl.110. ZR. Zbog toga treba prema svim okolnostima procijeniti koja je od mogućih radnopravnih sankcija primjerena slučaju.

Nadalje, prema odredbi čl. 1061. st. 2. Zakona o obveznim odnosima, (ZOO) oštećenik ima pravo zahtijevati popravlanje štete i neposredno od radnika ako je štetu prouzročio namjerno. Ova odredba se može primjenjivati ako bi smo radika koji je od kolege radnika pretrpio štetu smatrali trećom osobom u smislu čl. 1061. st. 1. ZOO.

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

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

Kod ove vrste odštetne odgovornosti mogu se primijeniti i odredbe iz čl. 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.

Kad 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.

**Test (samoprocjena):**

1. Ako radnik tužbeni zahtjev postavi i temeljem odredaba ZR-a u vezi sa ZOO-om i temeljem ZSD-a, a utvrdi se da je radnik bio uznemiravan/diskriminiran, može li sud prihvatiti i dio tužbenog zahtjeva koji se temelji na odredbama iz

čl. 134. ZR i dio tužbenog zahtjeva koji se temelji na ZSD-u (naknada štete i prestanak radnje), pod pretpostavkom da ti zahtjevi nisu identični?

Odgovori:

a) da

b) ne

Točan odgovor je a).

2. Ako isto pitanje uređuju i ZSD i ZR, ima li neki od ovih zakona prednost u primjeni, ako da, koji?

a) prednost nema niti jedan zakon

b) prednost ima ZSD

c) prednost ima ZR

Točan odgovor je c)

3. Ako isto pitanje uređuju i ZSD i ZRS, ima li neki od ovih zakona prednost u primjeni, ako da, koji?

a) prednost nema niti jedan zakon

b) prednost ima ZSD

c) prednost ima ZRS

Točan odgovor je c)

4. Je li poslodavac koji zapošljava 10 radnika na određeno vrijeme i 10 radnika na neodređeno vrijeme dužan donijeti pravilnik o radu?

a) da

b) ne

Točan odgovor je a)

5. Je li poslodavac koji zapošljava 9 radnika na određeno vrijeme i 10 radnika na neodređeno vrijeme dužan donijeti pravilnik o radu?

a) da

b) ne

Točana odgovor je b)

6. Je li premještanje radnika na lošije plaćeno radno mjesto zato što je pisao pritužbu u vezi s diskriminacijom (viktimizacija) dovoljan razlog za zaključak da je riječ o diskriminaciji i primjenu svih odredbi koje područje diskriminacije uređuju?

a) da

b) ne

Točan odgovor je a)

7. Poslodavac koji po pritužbi radnika zaljuči da uznemiravanja tog radnika nije bilo, dužan je o tome donijeti posebnu odluku.

Odgovor:

a) točno

b) netočno

Točan odgovor je b) netočno

8. Otkaz ugovora o radu radniku koji je nakon isteka roka za podnošenje tužbe (nakon 8 dana) podnio tužbu sudu jer poslodavac nije poduzeo mjere za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja je dopušten.

Odgovor:

a) točno

b) netočno

Točan odgovor je a) točno

9. Tužba radnika radi zaštite od uznemiravanja koja je podnesena dva dana nakon što je istekao rok od 8 dana od isteka roka za poduzimanje mjera za sprječavanje uznemiravanja i spolnog uznemiravanja je pravovremena.

Odgovor:

a) točno

b) netočno

Odgovor:

Točan odgovor je b) netočno

10. Tužba za naknadu štete zbog uznemiravanja koja je podnesena nakon prestanka uznemiravanja je nedopuštena.

Odgovor:

a) točno

b) netočno

Točan odgovor je b) netočno

11. Zastara za naknadu štete zbog uznemiravanja nastupa istekom:

- a) 3 godine
- b) 5 godina
- c) 3 godine od saznanja za štetnika i štetu (subjektivni rok) i 5 godina od nastanka štete neovisno o saznanju (objektivni rok)

Točan odgovor je b) 5 godina od nastanka štete

12. Radnik koji je zbog uznemiravanja prekinuo rad i podnio tužbu sudu dužan je o prekidu rada obavijestiti poslodavca.

Odgovor:

- a) točno
- b) netočno

Točan odgovor je b) netočno

13. Radnik koji podnosi tužbu za zaštitu od uznemiravanja, ali bez korištenja prava na prekid rada, dužan je prethodno se obratiti poslodavcu radi poduzimanje mjera za zaštitu dostojanstva radnika.

Odgovor:

- a) točno
- b) netočno

Točan odgovor je b) netočno

14. Radnik se do pravomoćnog okončanja spora radi zaštite od uznemiravanja nije dužan vratiti na posao, čak niti kada je poslodavac tijekom spora poduzeo mjere za uklanjanje uznemiravanja.

Odgovor:

- a) točno
- b) netočno

Točan odgovor je b) netočno

15. Koji zakon se primjenjuje u pogledu tereta dokazivanja u sporu za zaštitu od diskriminacije?

- a) ZPP
- b) ZR
- c) ZSD

Točan odgovor je c)

### **Za raspravu:**

1. Navedite primjere stavljanja neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.

2. Prokomentirajte odluku Ustavnog suda RH broj U-IIIB/1803/2015 od 28. listopada 2015. u svezi s odlukom istog Suda broj U-III-1097/2009 od 9. studenoga 2010. (Narodne novine broj 130/10), sve to u svjetlu primjene čl. 16. ZSD.

3. Radnica je 2004. sklopila ugovor o radu te jedan posebni ugovor kojim se obvezala da neće ostati trudna jer će u suprotnom dobiti otkaz ili će ugovor o radu bez odgode sama morati otkazati.

Nakon dvije godine, 2006. ostala je trudna. Trudnoća je tekla redovnim tijekom, a kada su nakon tri mjeseca trudnoće javile komplikacije morala je otići na bolovanje čime je poslodavac saznao za njenu trudnoću.

Nakon povratka s bolovanja koje je trajalo 2 mjeseca poslodavac je od radnice tražio da potpiše sporazum o prestanku ugovora o radu prijeteci joj da će joj u suprotnom otkazati ugovor o radu zbog povrede obveze iz potpisanog ugovora.

Radnica ne želi potpisati sporazum i nakon toga počinje s pritiscima na nju, optuživanjem da nije moralna, vrijeđanjem, pa čak i fizičkim napadom.

Nakon dva mjeseca radnica doživi spontani pobačaj te pokrene spor radi pravične novčanu naknada zbog duševnih bolova za gubitak nerođenog djeteta.

Pitanja:

a) Kakvim bi ste ocijenili sklopljeni ugovor kojim se radnica obvezala da neće zatrudnjeti?

b) Da li bi ste i ako bi ste koje dokaze provodili radi utvrđenja pravno relevantnih činjenica?

c) Pod pretpostavkom da je spontani pobačaj zaista posljedica mobinga ima li radnica pravo na naknadu štete i ako ima na koje vidove?

4. U radnikovoj radnoj sredini učestalo se prepričavaju homofobni vicevi koji nisu izravno upućeni njemu. Njegove kolege koje prepričavaju takve viceve nisu imale namjeru uznemiravati ga.

Pitanja:

a) Mora li, da bi se utvrdilo postojanje uznemiravanja, uznemiravanje izravno biti upućeno uznemiravanoj osobi?

b) Smatrate li da je u konkretnom slučaju došlo do uznemiravanja s obzirom na činjenicu da nije postojala namjera uznemiravatelja da uznemiruju uznemiravanu osobu?

5. Radnika uznemirava osoba koja ispituje pritužbe i poduzima mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

Radnik prethodno ne dostavlja pritužbu poslodavcu, prekida rad i nakon 8 dana traži zaštitu pred nadležnim sudom. O tome je obavijestio poslodavca nakon 10 dana od prekida rada.

Pitanja:

a) Je li prekid rada uz pravo radnika na plaću moguć bez prethodnog obraćanja poslodavcu/tzv. povjerljivom savjetniku?

b) Kako na zakonitost prekida rada utječe činjenica da je poslodavac o prekidu obaviješten nakon 10 dana i ima li poslodavac pravo na sudsku

zaštitu zbog toga te, ako ima, na kakvu?

- c) Ako je radnik prekinuo rad, a nije o tome u roku ili nije uopće obavijestio poslodavca, utječe li ta činjenica na njegovo pravo na naknadu štete zbog uznemiravanja? Utječe li navedena činjenica na njegovo pravo da zahtijeva sprječavanje nastavka uznemiravanja?