

(Anti)diskriminacija u radnim odnosima kroz sudsku praksu

Mr.sc.Iris Gović Penić
Županijski sud u Zagrebu

Zabrana diskriminacije prema Ustavu RH

- ▶ Članak 14.
- ▶ Svaki čovjek i građanin u Republici Hrvatskoj ima sva 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.

Definicija diskriminacije po ZSD-u-I

- ▶ Diskriminacijom u smislu ZSD smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi
- ▶ rase
- ▶ etničke pripadnosti
- ▶ boje kože,
- ▶ spola,
- ▶ jezika,
- ▶ vjere,
- ▶ političkog ili drugog uvjerenja,
- ▶ nacionalnog ili socijalnog podrijetla,
- ▶ imovnog stanja,

Definicija diskriminacije po ZSD-u-II

- ▶ članstva u sindikatu,
- ▶ obrazovanja,
- ▶ društvenog položaja,
- ▶ bračnog ili obiteljskog statusa,
- ▶ dobi,
- ▶ zdravstvenog stanja,
- ▶ invaliditeta,
- ▶ genetskog naslijeđa,
- ▶ rodnog identiteta,
- ▶ izražavanja ili spolne orijentacije,
- ▶ Kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

1. TUŽBA ZA UTVRĐENJE DISKRIMINACIJE-ZSD

- ▶ 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.

2. TUŽBA ZA ZABRANU ILI OTKLANJANJE DISKRIMINACIJE-ZSD

- ▶ 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.

3. TUŽBA ZA NAKNADU ŠTETE-ZSD

- ▶ 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).

4. OBJAVA PRESUDE U MEDIJIMA-ZSD

- ▶ 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. Stav Vrhovnog suda RH

Uznemiravanje-ZSD

- ▶ Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od zabranjenih osnova koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- ▶ Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.
- ▶ Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZSD-a koje se odnose na diskriminaciju.

VS RH Revr-732/11 od 26.10.2011.

- ▶ “Suprotno zaključivanju prvostupanjskog suda drugostupanjski sud je otkaz ocijenio nedopuštenim uz obrazloženje da iz spisa proizlazi da je radnica V. A. zajedno sa L. G. i M. T. sjedila u menzi sa tužiteljem, da su redovito pričali o seksu i viceve i da su se smijali pa da se može zaključiti da su razgovor i šale o seksu bili uobičajeni način komunikacije tužitelja i navedenih radnica i da stoga ne proizlazi da je riječ o uznemiravanju i spolnom uznemiravanju te osobito teškoj povredi obveze iz radnog odnosa kao opravdani razlog za izvanredni otkaz, a to posebno s obzirom na činjenicu da je tužitelj radnik tuženika sa više od 30 godina radnog staža, da nikada nije bio disciplinski kažnjava niti opominjan od svojih neposredno nadređenih rukovoditelja, niti terećen od bilo kojeg radnika osim od strane radnice V. A. koja je nakon saznanja za premještaj 1. veljače 2009. slijedećeg dana prijavila tužitelja zbog „navodnog uznemiravanja, koje je do tada zajedno sa L. G. prakticirala kao uobičajeni način komunikacije sa tužiteljem“.

ŽS Varaždin GŽ-5241/12 od 11.3.2013.

- ▶ “Prvostupanjski sud zaključuje da radnje koje tužiteljica navodi i koje smatra mobingom u odnosu na nju, a koje su zapravo navedene u definiciji diskriminacije, nisu bile verbalne radnje tuženika s namjerom da tužiteljici povrijedi pravo osobnosti, odnosno da joj nanese neimovinsku štetu koju tužiteljica niti ne precizira, već da se radi dijelom o zahtjevima tuženika kao ravnatelja koji se odnose na izvršavanje radnih obveza koji se nikako ne mogu podvesti pod činjenični opis diskriminacije, a da se ni pričanje viceva sa aluzijom na spolnost, dobacivanje primjedbi na seksualni izgled, pokušaja navođenja na seks u kojima je aktivno sudjelovala i sama tužiteljica verbalno i radnjama obzirom na seksualnu bliskost s tuženikom, ne mogu podvesti pod pojam seksualnog uznemiravanja, kao pretpostavkom za naknadu neimovinske štete i to povrede dostojanstva, ugleda, dobrog glasa, te povrede duševnog i tjelesnog zdravlja koji bi opravdavali dosuđenje novčane satisfakcije, te da stoga ni eventualni zdravstveni problemi tužiteljice i s tim povezane duševne tegobe nisu ni u uzročno-posljedičnoj vezi s ponašanjem tuženika koja je tužiteljica okvalificirala kao uznemiravanje i seksualno uznemiravanje.
- ▶ ...
- ▶ Ovaj sud ocjenjuje pravilnim stajalište prvostupanjskog suda da se komentari tuženika upućeni tužiteljici usmjereni na njezin dobar izgled, kao ni oni usmjereni na intimne kontakte sa tužiteljicom, ne mogu okvalificirati seksualnim uznemiravanjem, obzirom na utvrđenje prvostupanjskog suda da je tužiteljica bila u intimnoj vezi sa tuženikom.”

Zaštita dostojanstva radnika- ZR

- ▶ 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 imenovana 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.

Prekid rada

- ▶ 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.
- ▶ 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.

SUDSKA PRAKSA O PRAVOVREMENOSTI TRAŽENJA SUDSKE ZAŠTITE NAKON PREKIDA RADA-I

- ▶ U postupku je utvrđeno da je tužitelj zbog diskriminacije i uznemiravanja od strane tuženog poslodavca prekinuo rad 31.12. 2007., te da je 27. 12. 2007. ustao tužbom protiv ravnateljice tuženika radi utvrđenja uznemiravanja, diskriminacije, te narušavanja dostojanstva, a da je podneskom od 17. 1. 2008. tužbu proširio na tuženika - poslodavca.
- ▶ Odredbom čl. 30. st. 7. ZR propisano je, da, ako poslodavac u roku od 8 dana od dostave pritužbe zbog uznemiravanja ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

SUDSKA PRAKSA O PRAVOVREMENOSTI TRAŽENJA SUDSKE ZAŠTITE NAKON PREKIDA RADA-II

- ▶ U smislu citirane odredbe čl. 30. st. 7. ZR, sudska zaštita radi sprječavanja uznemiravanja ostvaruje se podnošenjem tužbe protiv poslodavca i da bi se ostvarilo pravo na prekid rada, tužba protiv poslodavca mora biti podnesena u roku od osam dana od dana kada je radnik prekinuo rad.
- ▶ U konkretnom slučaju tužba protiv poslodavca podnesena je danom proširenja tužbe na poslodavca, tj. 17.1.2008., što znači nakon isteka roka iz st. 7. čl. 30. ZR.

SUDSKA PRAKSA O PRAVOVREMENOSTI TRAŽENJA SUDSKE ZAŠTITE NAKON PREKIDA RADA-III

- ▶ Nastavno tome, budući da je tužitelj sudsku zaštitu zatražio poslije isteka roka od osam dana od dana kad je prekinuo rad, to proizlazi da su sudovi pravilno ocijenili da nije imao pravo na prekid rada, da je njegov izostanak s posla neopravdan i da kao takav predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, zbog koje je izvanredni otkaz ugovora o radu prema odredbi čl. 114. st. 1. ZR dopušten.
- ▶ VSRH Revr-1830/09 od 2.12.2009.

VSRH REVR-814/06 OD 24.1.2007.

- ▶ Ovdje je kako je to u postupku utvrđeno tužitelj bez da je čekao protek roka od 8 dana u kojem se poslodavac mora očitovati o pritužbi prekinuo s radom i to 8. rujna, dakle šest dana nakon podnošenja pritužbe.
- ▶ Takvo ponašanje tužitelja uz činjenicu da je pisano upozoren na dužnost izvršavanja radnih obaveza i po ocjeni ovog suda u konkretnom slučaju predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć (čl. 107. st. 1. ZR).
- ▶ Pri tome valja posebno imati na umu i činjenicu da je pravomoćnom presudom odbijen tužbeni zahtjev kojim je tužitelj tražio zaštitu od uznemiravanja.

VRSTA ZAŠTITE DOSTOJANSTAVA RADNIKA PREMA ZR-U

- ▶ 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.
- ▶ Iako načelno, a s obzirom da je prema odredbi čl. 187. ZPP-a deklaratornom tužbom dopušteno tražiti utvrđenje postojanja odnosno nepostojanja kakva prava ili pravnog odnosa ili istinitost odnosno neistinitost kakve isprave, a ne i činjenice/a, 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.

Obveza podnošenja zahtjeva za zaštitu prava

- ▶ Odredbe ZR-a o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa (čl. 133.) ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika (nema obveze podnošenja zahtjeva za zaštitu prava).
- ▶ Za naknadu štete također nema primjene čl. 133. ZR-a jer je riječ o zahtjevu za isplatu novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- ▶ Zastara 5 godina.
- ▶ Sporovi u tijeku i zastara (3 ili 5 godina zastarni rok)? Ovisno o tome je li zastara nastupila.

Odnos ZSD-a i ZR-a

- ▶ ZSD-opći antidiskriminacijski zakon
- ▶ ZR-posebni (*lex specialis*)
- ▶ Niti jedan ne uređuju zlostavljanje na radnom mjestu kao pravni pojam.
- ▶ No, s druge strane, Kazneni zakon uređuje kazneno djelo zlostavljanja na radu (čl. 133. KZ):
- ▶ (1) Tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, ili povrijedi njegova prava, ili pogorša njegove uvjete rada, ili ugrozi njegovo napredovanje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine.
- ▶ (2) Kazneno djelo iz stavka 1. ovoga članka progoni se po prijedlogu.

Supsidijarna primjena ZOO-a

- ▶ Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

Županijski sud u Zagrebu

Gžr-177/11 od 18.11.2014.

- ▶ Na temelju navedenog sud prvog stupnja je pravilno zaključio da je tužiteljica ovakvim ponašanjem bila izvrgnuta uvredljivom, neprijateljskom i ponižavajućem ponašanju od strane člana Uprave čije nekontrolirano vikanje, bez biranja riječi kojima joj se obraća i koje je bilo popraćeno ironičnim tonovima uz jasnu aluziju na stereotipe vezane za žene ("...režete si žile...", "...padate u nesvijest...", "...vaš muž je patnik...") ,držanjem ruku u džepovima te unošenjem u lice uz popratno nadmoćno fizičko približavanje, bilo uvjetovano spolom slabije osobe s namjerom zastrašivanja i stvaranja osjećaja straha i poniženosti, čime je ostvarena povreda dostojanstva tužiteljice kao žene i nižerangirane zaposlenice, a time i pravo na ostvarivanje zaštite dostojanstva temeljem čl. 30. ZR/04, kao i pravo na naknadu štete sukladno čl. 109. ZR/04.



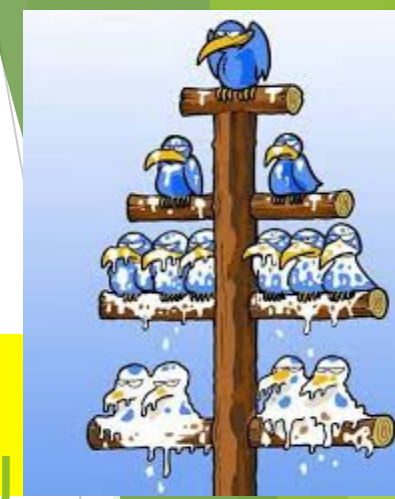
DEFINICIJA MOBINGA

- ▶ “**Mobing**” nije zakonski pojam. To je društvena pojava.
- ▶ Posebnog zakona o zaštiti od zlostavljanja na radu još uvijek nema.
- ▶ Definira se kao oblik ponašanja na radnom mjestu kojim jedna osoba ili skupina sustavno psihički zlostavlja i ponižava drugu osobu ili više njih s ciljem ugrožavanja njezina/njihova ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta koje često dovodi do uklanjanja s njegova/njihova područja djelovanja.
- ▶ Definira se i kao dugotrajni ciljani psihoteror na radnom mjestu što ga radnik/ci provode prema svojim kolegama/icama.
- ▶ Munarodna organizacija rada (ILO) određuje mobing kao “uvredljivo ponašanje koje se manifestira kao osvetoljubivi, surovi, zlonamjerni ili ponižavajući pokušaji da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih. Udružuju se protiv određenog djelatnika, odnosno on se mobingira, i izlaže psihičkom uznemiravanju. U mobing spadaju stalne negativne primjedbe ili kritike, koje izoliraju neku osobu u socijalnom pogledu, kao i uredska ogovaranja ili širenje lažnih informacija”



UPOTREBA POJMA MOBING

- ▶ Pojam mobing je prvi put upotrijebio 1958. Konrad Lorenz (zoolog) za ponašanje nekih vrsta životinja, prvenstveno ptica, koje se udružuju kako bi istjerale novopridošlog člana iz zajednice.
- ▶ U psihologiji pojam je uveo njemački psiholog Heinz Leymann koji je ovaj fenomen počeo istraživati kod ljudi.
- ▶ Njegova početna istraživanja 1980. mobinga bila su utemeljena na detaljnim studijima većeg broja slučajeva medicinskih sestara koje su počinile ili pokušale počiniti samoubojstvo zbog događaja na radnom mjestu.



OKRUŽENJE KOJE POGODUJE MOBINGU

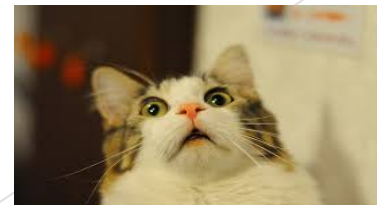
- ▶ Radna sredina u kojoj se češće pojavljuje mobing odlikuje se sljedećim karakteristikama:
- ▶ takmičarska sredina sa kultom karijerizma
- ▶ strogo hijerarhijska struktura,
- ▶ naglašena briga o ekonomskoj dobiti umjesto o međuljudskim odnosima
- ▶ nedostatak međusobnog poštovanja,
- ▶ nedovoljno definirane radne uloge,
- ▶ nedostatak profesionalnosti itd.



NAJČEŠĆI UZROCI MOBINGA



- ▶ **moć** - osoba koristi svoju poziciju moći ili fizičku maltretira druge
- ▶ **samopoštovanje**- moćeri omalovažavaju druge kako bi povećali svoje samopostovanje i povjerenje u sebe
- ▶ **razlike**- pojedinca ili grupu se maltretira iz razloga jer ih drugi vide kao nove ili drugacije
- ▶ **spoznaja prijetnje**- neki ljudi maltretiraju druge osobe iz razloga što su ih prepoznali kao prijetnju njihovoj ulozi i poziciji unutar kolektiva
- ▶ **organizacijska kultura** - kultura nekog radnog mjesta često se predstavlja vrijednostima, vjerovanjima i onim što podrazumijeva normalno ponašanje (uprava odobravanjem negativne kulture potiče neprikladne stavove i neprikladna ponašanja)
- ▶ **organizacijski faktori** - ljudi maltretiraju druge osobe zbog nezadovoljstva određenim faktorima koji su prisutni u organizaciji (nesiguran posao; restrukturiranje ili smanjenje zaposlenih; promjene kao što su novi menadžer ili nadređena osoba, nova radna lista ili nove procedure rada; neadekvatan nadzor; promjena vlasništva; uvođenje novih tehnologija; neodgovarajuća praksa; neadekvatna podrška ili obuka; loše komunikacijske vještine i loša praksa u upravljanju ljudima)
- ▶ **radni aranžman** - neki radni aranžmani podrazumijevaju da pojedini zaposleni ili pojedine grupe zaposlenih mogu raditi u izoliranim sredinama u određenom vremenskom periodu, zatim mogu raditi na fizički odvojenim lokacijama koje su udaljene od centralnog radnog mjesta, zatim rad u izoliranim područjima zgrade i rad u ruralnim i udaljenim oblastima.



NAJČEŠĆE ŽRTVE

- ▶ Prema Heinz Leymannu, žrtve se mogu podijeliti u nekoliko grupa:
- ▶ **poštenjaci** - to su osobe koje su prijavile nepravilnosti u radu, nepoštovanje pravila rada ili nepoštovanje zakonskih odredbi u radnoj organizaciji;
- ▶ **fizički invalidi**;
- ▶ **mlade tek zaposlene osobe**, kao i **starije osobe pred mirovinom**, koje imaju slabiji ritam rada, manju motivaciju;
- ▶ **osobe koje traže više samostalnosti u radu**, **kreativne osobe**, **ekscentrične osobe**;
- ▶ **višak radne snage**;
- ▶ osobe **različite** religijske, nacionalne pripadnosti, seksualne orijentacije, različitog spola (žena u grupi muškaraca i obrnuto);
- ▶ **posljednji zaposleni** u nekoj radnoj organizaciji (postojeća grupa zaposlenih zbog osjećaja ugroženosti započinje sa socijalnom izolacijom, omalovažavanjem)
- ▶ često **bolesne osobe** (česta odsustva sa posla zbog bolesti mogu izazvati velika nezadovoljstva poslodavaca koji zbog toga poduzima mobing aktivnosti kako bi "eliminirao" radnika).

Odnos mobinga i uznemiravanja

- ▶ 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 ZOO

Sudska praksa o pravnoj osnovi za traženje sudske zaštite od mobinga (I)

- ▶ Sud nije vezan pravnom osnovanom koju stranka navede u tužbi, a iz činjenica koje su navedene u tužbi i tijekom postupka i koje je utvrdio pravilno prvostupanjski sud, tužiteljica opisanim postupcima bila izložena šikaniranju-mobingu, a tužiteljici i uz pravilnu primjenu materijalnog prava i to općih propisa obveznoga prava pripada pravo na naknadu štete.
- ▶ Naime, mobing je svako fizičko ili psihičko zlostavljanje na radnom mjestu bez obzira na diskriminacijsku osnovu. Mobingom se ugrožava dostojanstvo osobe u sferi komuniciranja, održavanja socijalnih odnosa i kvalitete profesionalnog statusa.

Sudska praksa o pravnoj osnovi za traženje sudske zaštite od mobinga (II)

- ▶ Polazeći od okolnosti konkretnog slučaja da je direktorica komunicirala je s tužiteljicom na neprofesionalan i uvredljiv način, ponižavajući tužiteljicu uvredljivim komentarima, što je kod tužiteljice izazvalo osjećaj nesigurnosti i gubitak samopouzdanja, da tužiteljica nije pozivana na domjenke kao ostali zaposlenici, niti je dobivala darove za Božić i Uskrs što je predstavljalo izolaciju tužiteljice u odnosu na druge zaposlenike, a profesionalno je bila degradirana tako što je dobivala poslove od manjeg značaja, koje je radio i kolega sa srednjom stručnom spremom pa je i preseljena u drugu manju sobu u kojoj je radio taj kolega sve to ukazuje da je tužiteljica bila izložena mobingu u svim sferama koje karakteriziraju mobing i na opisani način je prema ocjeni ovog suda povrijeđeno je dostojanstvo tužiteljice.

Pravna osnova naknade štete zbog uznemiravanja (čl. 134. st. 1. ZR)

- ▶ Na uznemiravanje se primjenjuju odredbe ZSD-a kojima se uređuje diskriminacija, dakle uznemiravane osobe imaju pravo na naknadu štete.
- ▶ Žrtva diskriminacije po odredbama ZSD-a ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obvezne odnose (čl. 11. ZSD-a).

Pravna osnova naknade štete zbog mobinga

-I

- ▶ Prema čl.7. st.2. i 3. ZR-a :
- ▶ a) poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući prava i dostojanstvo radnika
- ▶ b) poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Pravna osnova naknade štete zbog mobinga

-II

- ▶ Prema čl.111. ZR-a ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- ▶ Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Sudska praksa o tome što nije uznemiravanje

- ▶ I prema pravnom shvaćanju ovog suda kada su u pitanju primjedbe na rad tužiteljice koji je ona obavljala prema sklopljenom ugovoru o radu, te opominjanja zbog kašnjenja i neevidentiranih izlazaka sa posla tužiteljice, da u takvim okolnostima nema govora o tome da bi takvim postupanjem tuženika tužiteljica bila uznemiravana po svom obiteljskom statusu kako to ona pogrešno drži te da bi time bilo narušeno njezino dostojanstvo zaštićeno najprije u čl. 30. (ranije 22. A) ZR (NN br 38/95...).
- ▶ Županijski sud u Zagrebu Gžr-1881/11 od 11.10.2011.

Sudska praksa o tome što nije uznemiravanje

- ▶ Nisu ispunjene pretpostavke za prihvaćanje tužbenog zahtjeva jer je ocijenjeno da diskriminacije i mobinga nije bilo.
- ▶ Naime, iz provedenog psihologijskog testiranja je proizlazilo da je tužitelj emocionalno nezreo, egocentričan, pasivno ovisan, nesiguran u situacijama nezadovoljene potrebe za naklonošću, s nižim pragom tolerancije na frustracije, latentno agresivan, sklon uvredljivosti i projekciji vlastite agresivnosti na okolinu i paranoidne interpretacije... Riječ je o osobi koja u svojoj strukturi ličnosti nosi elemente rizika da u stresnim situacijama reagira projektivnim i konverzivnim reakcijama.
- ▶ *Županijski sud u Karlovcu GŽ-1184/13 od 29. 3.2013.*

VSRH Revr-135/09 od 10.3.2010.

- ▶ Sudovi nižeg stupnja također pravilno ocjenjuju da nepozivanje na sastanak kolegija, neodobravanje korištenja godišnjeg odmora odmah po povratku s bolovanja te zahtijevanje da se izvan radnog vremena neko kraće vrijeme radi na izradi Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta ne predstavlja takvo ponašanje koje se može definirati kao povreda dostojanstva radnika jer se radi o postupcima koji, kako to pravilno ocjenjuju sudovi nižeg stupnja, u svojoj suštini predstavljaju odluke u rukovođenju tvrtkom i odluke o organizaciji poslova i izvršavanju radnih zadataka zaposlenika među koje ulazi i tužiteljica.

Česte zablude o postojanju mobinga i uznemiravanja

- ▶ Sud prvog stupnja pravilno je ocijenio da iz provedenog dokaznog postupka ne proizlazi da je protupravnim postupanjem tuženika došlo do nastanka štete. Činjenica da tužitelj zbog stresa na radnom mjestu ima određenih zdravstvenih tegoba, sama po sebi ne znači da je do tih zdravstvenih tegoba došlo zbog protupravnog postupanja tuženika.
- ▶ Županijski sud u Zagrebu Gžr-820/11 od 26.7.2011.

Županijski sud u Zagrebu

GŽr-658/13 od 17.9.2013.

- ▶ Okolnost što je medicinskim vještačenjem utvrđeno da se kod tužiteljice zbog izloženosti štetnim utjecajima na radnom mjestu razvila klinička slika reaktivnog depresivnog poremećaja, nije od utjecaja na pravilnost utvrđenja prvostupanjskog suda da uznemiravanja nije bilo jer iz usmenog obrazloženja vještaka proizlazi da se radi o subjektivnom osjećaju povrijeđenosti i uskraćenosti postignuća koja tužiteljica smatra da joj pripadaju, a koja su očito rezultat stresnog doživljaja radne sredine i radnih zadataka koje u okviru svog radnog mjesta obavlja.

Županijski sud u Zagrebu

GŽr-1633/13 od 22.10.2013.

- ▶ Mobing je fizičko ili psihičko zlostavljanje na radnom mjestu bez obzira na diskriminacijsku osnovu.
- ▶ Mobingom se ugrožava dostojanstvo osobe u sferi komuniciranja, održavanja socijalnih odnosa i kvalitete profesionalnog statusa. Iako tužiteljica i u tužbi i tijekom postupka kao i u žalbi tvrdi da je njeno dostojanstvo napadnuto u sva tri segmenta iz dokaza provedenih u postupku i utvrđenih činjenica ne proizlazi takav zaključak.
- ▶ Bez obzira što je tužiteljici u spornom razdoblju dijagnosticirano psihičko oboljenje, to samo po sebi ne dovodi do zaključka da je to oboljenje posljedica mobinga odnosno uznemiravanja i medicinsko vještačenje koje je predlagala tužiteljica i na čemu ustraje i sada u žalbi samo bi potvrdilo činjenicu da je tužiteljica oboljela od psihičkog oboljenja, ali ocjenu o tome radi li se o mobingu koji bi za posljedicu imao i takvo oboljenje može dati jedino sud nakon provedenog postupka, a ne medicinski vještak, jer bolest može biti posljedica ukoliko se utvrdi da je mobing vršen i da je tužiteljica upravo zbog njega oboljela.

Dokazna sredstva

- ▶ saslušanje svjedoka i stranaka
- ▶ uvid u dokumentaciju, mejlove, poruke mobitelom, snimke nadzornih kamera...
- ▶ medicinsko vještačenje (nije nužno)
- ▶ ZZNR: Dopušteno je korištenje nadzornih uređaja radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom.

Udružne tužbe

- ▶ Udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu sa zakonom, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti.

Tužbeni zahtjevom se može tražiti da se:

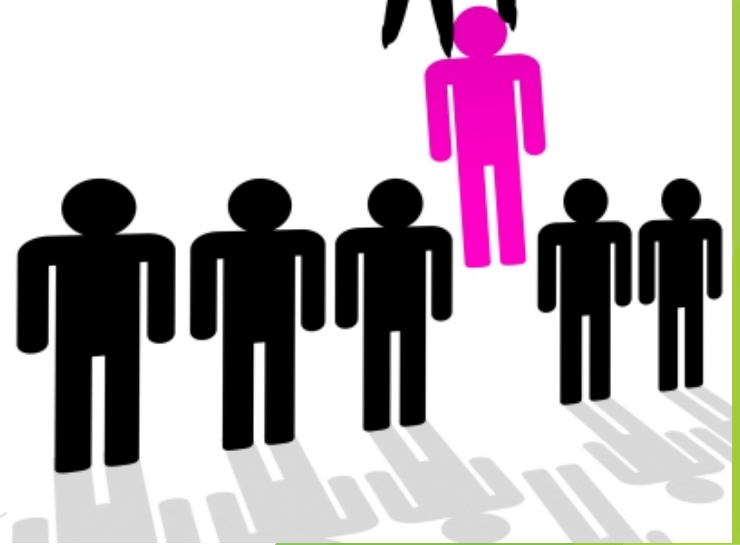
-
1. utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine,
 2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na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

SUDSKA PRAKSA

- ▶ *„I. Utvrđuje se da je F. J. pisanjem članka na svome blogu koji se nalazi na Internet stranici ..., naslova „...“, od 11. listopada 2010. te članka naslova „...“, od 10. studenog 2010. u kojem članku homoseksualce i lezbijke naziva bolesnima, perverznim, besramnim jadnicima, osobama bolesnih usmjerenja, nenormalnima, perverznima i nastranim osobama, diskriminirao osobe iste spolne orijentacije.“*
- ▶ *II. Zabranjuje se F. J. daljnje objavljivanje tekstova na svome blogu, koji se nalaze na Internet stranici ..., kojima isti na bilo koji način diskriminira osobe iste spolne orijentacije u roku od 8 dana.*
- ▶ *Nalaže se F. J. da sa svoga bloga koji se nalazi na Internet stranici ..., ukloni sve tekstove kojima diskriminira osobe iste spolne orijentacije, naročito odnoseći se na članak „...“ od 11. listopada 2010. te članak „...“ od 10. studenog 2010. u roku od 8 dana.*
- ▶ *IV. Ova presuda objavit će se u dnevnim novinama „N. l.“ i „J. l.“ u roku od 8 dana sve na trošak tuženika.*

RODNA DISKRIMINACIJA U SUDSKOJ PRAKSI

- ▶ Utvrđuje se da je tuženik izjavama kako homoseksualci neće igrati u hrvatskoj nogometnoj reprezentaciji dok je on predsjednik Hrvatskog nogometnog saveza te kako samo zdravi ljudi igraju nogomet, homoseksualce kao osobe iste spolne orije
- ▶ VSRH GŽ-25/11 OD 28.2.2012.



PRAVO NA JEDNAKO POSTUPANJE PO OSNOVI SPOLNE ORIJENTACIJE U ODNOSU NA OSOBE ISTOSPOLNE ORIJENTACIJE-VSRH GŽ21/13

- ▶ *“U tom članku, a gdje je tuženik istupio u svojstvu službene osobe - upravitelja Zatvora u O., a vezano uz komentar kako su u protekle dvije godine maloljetni zatvorenici zbog pomanjkanja smještaja kapaciteta uz odobrenja suca smješteni u ćelije s odraslim zatvorenicima ali samo pod određenim uvjetima, iskazao: ali samo pod uvjetom da su to osobe koje neće imati negativni utjecaj na njih. To znači da ih ne smijemo smjestiti u sobu s homoseksualcima, ovisnicima i recidivistima kaznenih djela.”*

PRAVILA O TERETU DOKAZIVANJA PREMA ZSD-U

- ▶ 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.
- ▶ 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.
Navedeno se ne primjenjuje se u prekršajnom i kaznenom postupku.
- ▶ Ovo pravilo predstavlja primjenu Direktive o teretu dokazivanja.



DIREKTIVA 97/80/EZ OD 15. 12. 1997. O TERETU DOKAZA KOD DISKRIMINACIJE NA OSNOVI SPOLA

- ▶ Čl. 4. Države članice usvajaju sve nužne mjere, u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, kako bi osigurale da
 - ▶ u slučajevima osoba koje smatraju da im je nanesena šteta zbog neprimjenjivanja načela ravnopravnosti,
 - ▶ pred sudom ili nekim drugim nadležnim tijelom
 - ▶ iznesu činjenice na temelju kojih se može učiniti vjerojatnim postojanje izravne ili neizravne diskriminacije,
- dokaza da nije bilo kršenja načela ravnopravnosti leži na tuženiku.



SUDSKA PRAKSA O TERETU DOKAZIVANJA

- ▶ Osoba koja se poziva na diskriminaciju mora navesti po kojem od temelja iz čl. 2. st. 1. Zakona o radu odnosno čl. 1. st. 1. Zdjelice o suzbijanju diskriminacije je stavljena pod nepovoljniji položaj u odnosu na drugu osobu u usporedivoj situaciji.
- ▶ Prvostupanjski je sud utvrdio, a takvo utvrđenje prihvaća i ovaj drugostupanjski sud, da tužitelj u tužbi i tijekom postupka ne navodi niti jedan temelj diskriminacije i svoje navode o diskriminaciji ne obrazlaže niti jednom činjenicom iz koje bi bilo razvidno da je diskriminiran po nekoj osobini iz naprijed navedenih zakonskih odredbi, pa stoga nije učinio niti vjerojatnim da je do diskriminacije došlo i zbog toga je pravilno prvostupanjski sud odbio tužbeni zahtjev tužitelja.
- ▶ Županijski sud u Bjelovaru GŽ-1993/12 od 6.12.2012.

ŽS VARAŽDIN GŽ-286/07 OD 7.5.2007.

- ▶ Tuženik kao poslodavac nije dužan dokazati da odluka o otkazu nije posljedica diskriminacije ako tužiteljica u tužbi niti tijekom postupka nije navela nikakve činjenice koje bi opravdavale sumnju o postupanju tuženika protivno odredbi čl. 2. Zakona o radu o zabrani diskriminacije, niti je svoju tvrdnju dokazala.

ŽS ZAGREB GŽR-811/11 OD 10. 9.2013.

- ▶ Time što je sud prvog stupnja u obrazloženju naveo da „tužiteljica nije dokazala diskriminirajuće postupanje tuženika na način da je povrijeđeno njeno dostojanstvo, ugled na radnom mjestu“ bez prethodne ocjene da li je tužiteljica učinila vjerojatnim da je došlo do diskriminacije, sud prvog stupnja počinio je relativno bitnu povredu odredbe čl. 219. i 22.a ZPP koja nije utjecala na zakonitost i pravilnost pobijane odluke.

ŽS ZAGREB GŽR-658/13 OD 17.9.2013.

- ▶ Okolnost što je medicinskim vještačenjem utvrđeno da se kod tužiteljice zbog izloženosti štetnim utjecajima na radnom mjestu razvila klinička slika reaktivnog depresivnog poremećaja, nije od utjecaja na pravilnost utvrđenja prvostupanjskog suda da uznemiravanja nije bilo jer iz usmenog obrazloženja vještaka proizlazi da se radi o subjektivnom osjećaju povrijeđenosti i uskraćenosti postignuća koja tužiteljica smatra da joj pripadaju, a koja su očito rezultat stresnog doživljaja radne sredine i radnih zadataka koje u okviru svog radnog mjesta obavlja.

ŽS ZAGREB GŽR-1633/13 OD 22.10.2013.

- ▶ Bez obzira što je tužiteljici u spornom razdoblju dijagnosticirano psihičko oboljenje, i što tužiteljica tvrdi da je to oboljenje posljedica uznemiravanja i mobinga, to samo po sebi ne dovodi do zaključka da je to oboljenje posljedica mobinga odnosno uznemiravanja i medicinsko vještačenje koje je predlagala tužiteljica i na čemu ustraje i sada u žalbi samo bi potvrdilo činjenicu da je tužiteljica oboljela od psihičkog oboljenja, ali ocjenu o tome radi li se o mobingu koji bi za posljedicu imao i takvo oboljenje može dati jedino sud nakon provedenog postupka, a ne medicinski vještak, jer bolest može biti posljedica ukoliko se utvrdi da je mobing vršen i da je tužiteljica upravo zbog njega oboljela.

ŽS ZAGREB GŽR-820/11 OD 26.7.2011.

- ▶ Sud prvog stupnja pravilno je ocijenio da iz provedenog dokaznog postupka ne proizlazi da je protupravnim postupanjem tuženika došlo do nastanka štete.
- ▶ Činjenica da tužitelj zbog stresa na radnom mjestu ima određenih zdravstvenih tegoba, sama po sebi ne znači da je do tih zdravstvenih tegoba došlo zbog protupravnog postupanja tuženika.

VSRH REVR-135/09 OD 10.3.2010.

- ▶ Sudovi nižeg stupnja također pravilno ocjenjuju da nepozivanje na sastanak kolegija, neodobravanje korištenja godišnjeg odmora odmah po povratku s bolovanja te zahtijevanje da se izvan radnog vremena neko kraće vrijeme radi na izradi Pravilnika o sistematizaciji radnih mjesta ne predstavlja takvo ponašanje koje se može definirati kao povreda dostojanstva radnika jer se radi o postupcima koji u svojoj suštini predstavljaju odluke u rukovođenju tvrtkom i odluke o organizaciji poslova i izvršavanju radnih zadataka zaposlenika među koje ulazi i tužiteljica.
- ▶ Kako iz izvedenih dokaza slijedi da omalovažavanja i povrede dostojanstva tužene nije bilo i da ostali postupci tuženika kao poslodavca ne predstavljaju uznemiravanje i omalovažavanje tužiteljice to su sudovi nižeg stupnja pravilno tužiteljicu odbili s tužbenim zahtjevom u dijelu u kojem traži pružanje zaštite od uznemiravanja.

ŽS BJELOVAR GŽ-2000/12 OD 11. 10.2012.

- ▶ Za spolno uznemiravanje uznemiravanoj osobi priznato je pravo na naknadu štete zbog povrede prava osobnosti u visini od 20.000,00 kn kada je radnica tijekom rada na radnom mjestu telefonistice bila izložena telefonskim pozivima vulgarnog (pornografskog) sadržaja jer je poslodavac za istu telefonsku liniju objavio i pružanje usluga seksualnog sadržaja, a radnica to nije ugovorila ugovorom o radu.