

RADNI ODNOSI

1. Poslodavac može trećoj osobi dostaviti osobne podatke radnika u svrhu ostvarivanja prava radnika i bez njegove privole, pod uvjetom da je to propisano pravilnikom o radu.

Iz obrazloženja:

Poslodavac je koristio tužiteljeve osobne podatke bez njegove privole, ali u svrhu utvrđivanja uvjeta za realizaciju prava radnika, uz prethodno dobavljenu izjavu Royal mirovinskog osiguranja d.d. o opsegu korištenja tih podataka.

Prema odredbi čl. 6., st. 1. Zakona o zaštiti osobnih podataka, osobni podaci mogu se prikupljati u svrhu s kojom je ispitanik upoznat, koja je izričito navedena i u skladu sa zakonom i mogu se dalje obrađivati samo u svrhu u koju su prikupljeni, odnosno u svrhu koja je podudarna sa svrhom prikupljanja. Stavkom 2. istog članka propisano je da osobni podaci moraju biti bitni za postizanje utvrđene svrhe i da se ne smiju prikupljati u većem opsegu nego što je to nužno da bi se postigla utvrđena svrha.

Nadalje, odredbom čl. 7., st. 1. Zakona propisano je da se osobni podaci smiju prikupljati i dalje obrađivati uz privolu ispitanika samo u svrhu za koju je ispitanik dao privolu, u slučajevima određenim zakonom, u svrhu izvršavanja zakonskih obveza voditelja zbirke osobnih po-

dataka, u svrhu sklapanja i izvršenja ugovora u kojem je ispitanik stranka, u svrhu zaštite života ili tjelesnog integriteta ispitanika ili druge osobe u slučaju kada ispitanik fizički ili pravno nije u mogućnosti dati svoj pristanak, ako je obrada podataka nužna zbog ispunjenja zadataka koji se izvršavaju u javnom interesu ili u izvršavanju javnih ovlasti koje ima voditelj zbirke osobnih podataka ili ako je ispitanik sam objavio te podatke.

U konkretnom slučaju nije bilo prethodne privole tužitelja, ali su se podaci prikupljali u svrhu sklapanja i izvršenja ugovora u kojem je tužitelj stranka, a zbog realizacije njegovih radničkih prava iz čl. 80. Kolektivnog ugovora za Hrvatske autoceste d.o.o. (N.N., br. 30/09.).

Nije došlo ni do povrede čl. 9. Zakona o zaštiti osobnih podataka kojim je propisano da je prije prikupljanja bilo kakvih podataka voditelj zbirke osobnih podataka ili izvršitelj obrade dužan informirati ispitanika o korisnicima ili kategorijama korisnika osobnih podataka te radi li se o dobrovoljnom ili obveznom davanju podataka. Jer, radnici su, pa tako i tužitelj, prije prosljeđivanja podataka bili upoznati s Pravilnikom o radu Hrvatskih autocesta d.o.o., odnosno s Pravilnikom o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Hrvatskih autocesta d.o.o., koji odredbom čl. 71., st. 3., među ostalim, propisuje da će poslodavac

podatke koje o radnicima prikuplja, obrađuje i koristi dostaviti trećim osobama ako se radi o ostvarivanju prava radnika, a o kojem propisu je tužitelj, sukladno čl. 6. Zakona o radu (N.N., br. 149/09.) i vlastitij izjavi, imao saznanja.

Visoki upravni sud RH, Us-8452/10-4. od 17.1.2013.

2. Prema zakonodavstvu EU-a (Direktiva 2000/78/EZ), invalidnost je stanje zdravlja osobe koja, zbog psihičkih, mentalnih ili psiholoških ograničenja, ne može ili može samo do određene mjere obavljati svoj posao, u razdoblju koje će vjerojatno trajati dugo ili čak trajno.

Iz obrazloženja:

Od 1996. godine gospođa R.R. bila je zaposlena u Lyngbyju u Danskoj kod udruženja za stanovanje Boligorganisationen Samvirke, te potom od 17. srpnja 2000. kod DAB-a koji je preuzeo to udruženje. Gospođa R.R. bila je odsutna u nekoliko prilika od 6. lipnja 2005. do 24. studenoga 2005. zbog bolesti. Liječnička uvjerenja (*inter alia*) potvrđuju da je patila od konstantne lumbalne boli koja se nije mogla liječiti. Nije bilo moguće dati prognozu glede perspektive njezina povratka na zaposlenje s punim radnim vremenom. Dana 24. studenoga 2005. DAB ju je otpustio. U veljači 2006. gđa R.R. počela je raditi na novom poslu kao recepcionarka za ADRU Danska, s radnim vremenom od 20 sati tjedno. Tamo je radila za normalnom radnom jedinicom koja je uključivala i stol prilagodljive visine.

Gđa S.W. radila je u Pro Displayu kao tajnica. U prosincu 2003. bila je žrtva prometne nesreće zbog koje je bila na bolovanju oko tri tjedna, te je potom prešla na četverosatno radno vrijeme. U siječnju 2005. otišla je na puno bolovanje, a godinu dana kasnije obavijestila je Pro Display o nalazu liječnika koji je preporučio bar još mjesec bolovanja te nije mogao dati mišljenje koliko bi njezina nesposobnost za rad mogla trajati. U travnju je otpuštena s jednomjesečnim otkaznim rokom koji je istekao 31. svibnja 2005. Nakon što je dobila mišljenje da može raditi oko osam sati tjedno u sporom ritmu, u lipnju 2006.

dobila je ranije umirovljenje na temelju njezine nesposobnosti za rad.

Sindikatski HK, zastupajući obje podnositeljice, započeo je postupak protiv poslodavaca tražeći odštetu na temelju Zakona o nediskriminaciji. HK je tvrdio da su obje podnositeljice patile od invalidnosti i da su im poslodavci trebali ponuditi smanjeno radno vrijeme, kao i da se rokovi iz radnog zakonodavstva ne mogu primijeniti na njih jer je njihova odsutnost s rada bila rezultat invalidnosti. Poslodavci su smatrali da podnositeljice nisu pokrivene pojmom "invalidnosti" iz Direktive 2000/78/EZ jer je jedina nesposobnost od koje pate nemogućnost rada puno radno vrijeme, te da prema tome primjena regularnog radnog zakonodavstva na njih ne predstavlja diskriminaciju. U tim okolnostima upućujući sud uputio je predmet na prethodno mišljenje Sudu pravde.

Sud prvo razmatra pitanje uključuje li koncept "invalidnosti" iz Direktive 2000/78/EZ stanje zdravlja osobe koja, zbog psihičkih, mentalnih ili psiholoških ograničenja, ne može ili može samo do određene mjere obavljati svoj posao, u razdoblju koje će vjerojatno trajati dugo, ili čak trajno, kao i može li stanje prouzročeno medicinski dijagnosticiranom neizlječivom bolešću potpasti pod taj koncept. Sud podsjeća da je svrha Direktive 2000/78/EZ da postavi opći okvir borbe protiv diskriminacije u zapošljavanju i zanimanju na temelju bilo koje osnove navedene u čl. 1. Direktive 2000/78/EZ koji uključuje invaliditet. Sam pojam "invaliditeta" nije definiran u Direktivi, ali iz sudske prakse, kao i iz UN-ove Konvencije o osobama s invaliditetom, proizlazi da se mora razumjeti da se odnosi na ograničenja koje rezultira osobito psihičkim, mentalnim ili psihološkim ograničenjima i koje, u interakciji s različitim poteškoćama, može omesti puno i učinkovito sudjelovanje osobe u profesionalnom životu na jednakoj osnovi s drugim osobama.

Takvo ograničenje mora biti dugoročno. Također, iz Direktive ne proizlazi da invalidnost mora biti rezultat nesreće. Stoga i izlječiva ili neizlječiva bolest, ako ona predstavlja ograničenje sadržano u definiciji, jest pokrivena konceptom

“invalidnosti” u smislu Direktive 2000/78/EZ. Činjenica da osoba u profesionalnom životu može raditi do ograničene mjere nije prepreka da se zdravlje te osobe pokrije konceptom “invalidnosti” - invalidnost ne mora nužno značiti potpuno isključenje iz rada i profesionalnog života. Takvo tumačenje bilo bi suprotno Direktivi koja upravo cilja prema omogućavanju invalidnim osobama da sudjeluju u profesionalnom životu.

Stoga se koncept “invalidnosti” u Direktivi Vijeća 2000/78/EZ koja ustanovljava opći okvir za jednako postupanje u zaposlenju i zanimanju mora tumačiti na način da uključuje stanje proizročeno bolešću koja medicinski dijagnosticirana kao izlječiva ili neizlječiva kada ta bolest predstavlja ograničenje koje rezultira posebice iz fizičkih, mentalnih ili psiholoških poteškoća koje u interakciji s drugim zaprekama mogu ugroziti puno i učinkovito sudjelovanje osobe u profesionalnom životu na jednaki način kao i drugih radnika, i to ograničenje je dugoročnog karaktera.

Sud potom razmatra znači li čl. 5. Direktive da smanjenje radnih sati predstavlja jednu od mjera “prilagodbe” koje je prema tom članku poslodavac dužan poduzeti kako bi osobi s invaliditetom omogućio pristup i obavljanje zaposlenja, kao i napredovanje. Sama Direktiva u tom smislu ne spominje smanjenje radnih sati, ali iz zakonodavstva EU-a ne proizlazi ni da to ne bi mogla biti prikladna mjera osobito stoga što se u preambuli Direktive spominju ne samo materijalne, već i organizacijske mjere. Prema mišljenju Suda, ne može se isključiti da bi smanjenje radnih sati moglo predstavljati jednu od mjera prilagodbe iz čl. 5. Direktive, u slučaju u kojem to smanjeno radno vrijeme omogućuje radniku

da nastavi raditi. Pritom, mjere prilagodbe iz čl. 5. moraju biti razumne i ne smiju predstavljati neproporcionalan teret za poslodavca, što je na nacionalnom sudu da ocijeni.

Stoga se čl. 5. te Direktive mora tumačiti da znači da smanjenje radnih sati može predstavljati jednu od mjera prilagodbe koje se navode u tom članku. Na nacionalnom je sudu da odluči predstavlja li mjera prilagodbe smanjenja radnih sati, u okolnostima kao u glavnom postupku, neproporcionalni teret za poslodavca.

Sud potom, također, definira da Direktivu 2000/78/EZ valja tumačiti na način da sprečava nacionalno zakonodavstvo prema kojem poslodavac može prekinuti ugovor o zapošljavanju sa skraćenim otkaznim rokom ako je invalidna osoba bila odsutna s posla zbog svoje bolesti, s plaćom, u razdoblju od 120 dana u prethodnih 12 mjeseci, kada je ta odsutnost rezultat propusta poslodavca da poduzme prikladne mjere u skladu s obvezom pružanja razumne prilagodbe kakvu zahtijeva čl. 5. Direktive. Direktivu, također, valja tumačiti i da sprečava nacionalno zakonodavstvo prema kojem poslodavac može prekinuti ugovor o zapošljavanju sa skraćenim otkaznim rokom zbog odsutnosti u istom razdoblju kada je ta odsutnost posljedica invalidnosti, osim ako takvo zakonodavstvo - u ispunjenju legitimnog cilja - ne ide preko prijeko potrebnog za postizanje takvog cilja, što utvrđuje upućujući Sud.

Sud pravde Europske unije u spojenim slučajevima, C-335/11 i C-337/11, HK Danska protiv Dans Almennyttigt Boligselskab (C-335/11) i HK Danska protiv Dans Arbejdsgiverforening od 11.4.2013.

*mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur.
Zagreb*