

## RADNI ODNOSI

### 1. Zahtjev za naknadu štete zbog povrede prava osobnosti.

#### *Iz obrazloženja:*

Predmet spora je zahtjev tužitelja kao zaposlenika tuženika na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme od 1. prosinca 2010. te ugovora o radu na neodređeno vrijeme od 30. prosinca 2012. na radnom mjestu stručnog suradnika specijalista zbog povrede prava osobnosti.

Tužitelj u činjeničnim navodima tužbe tvrdi da je diskriminiran od strane poslodavca zbog spolne orijentacije na način da mu je uskraćivana stimulacija u 2013. i 2014. godini, da mu je onemogućeno ostvarivanje dodatne zarade subotom, uskraćeno profesionalno usavršavanje pohađanjem kongresa i edukacija, da je 14. ožujka 2014. izdano upozorenje o obvezama iz radnog odnosa i mogućnosti otkaza, da je u ožujku 2014. izdvojen sa svojeg radnog mjesta i uskraćivani su mu radni zadaci i sredstva za rad, što je praćen, što je stvorena radna atmosfera u kojoj radni kolege tužitelja raspravljaju o mogućnosti njegova otkaza zbog spolne orijentacije te što mu je 14. srpnja 2014. uručena odluka o otkazu ugovora o radu.

Prvostupanjski sud prihvatio je tužbeni zahtjev, uz zaključak da je tužitelj učinio vjerojatnim da je opisanim postupanjem tuženika došlo do diskriminacije po osnovi spolne orijentacije, a time do pravne osnove za naknadu štete.

Takvu presudu pravovremeno podnesenom žalbom pobija tuženik iz razloga označenih u čl. 353., st. 1., toč. 1., 2. i 3. Zakona o parničnom postupku (N.N., br. 53/91., 91/92., 112/99., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 123/08., 57/11., 125/11., 25/13. – dalje ZPP), kao i u odluci o parničnom trošku, s prijedlogom da se u pobijanom dijelu preinači i tužbeni zahtjev odbije, ili da se ukine te predmet vrati sudu prvog stupnja na ponovno suđenje.

U odgovoru na žalbu tužitelj je porekao osnovanost žalbenih navoda i predložio da se žalba kao neosnovana odbije, a njemu dosudi trošak odgovora na žalbu.

U postupku pred sudom prvog stupnja nije počinjena bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl. 354., st. 2. ZPP-a na koju žalbeni sud pazi po službenoj dužnosti (čl. 365., st. 2. ZPP-a), a tuženik u izjavljenoj žalbi ne navodi određeno koja je to bitna povreda odredaba parničnog postupka počinjena.

Drugostupanjski sud ne prihvaća pravno shvaćanje prvostupanjskog suda u odnosu na sva sporna pravna pitanja, kao i zaključak da je tužbeni zahtjev osnovan u cijelosti.

Polazeći od utvrđenja prvostupanjskog suda proizlazi da je tužitelj izložen diskriminaciji u razdoblju od ožujka 2013. do srpnja 2014. godine.

Odredbom čl. 5., st. 4. i 5. Zakona o radu (N.N., br. 149/09., dalje u tekstu: ZR) propisano je da je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji u skladu s posebnim zakonima. 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 tako postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od diskriminatornih osnova iz čl. 1., st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije (N.N., br. 85/08., 112/12., dalje u tekstu: ZSD), koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povelu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Odredbom čl. 2., st. 1. ZSD-a izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz čl. 1., st. 1. ZSD-a kojim se osoba stavlja, ili je bila stavljena, ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Drugostupanjski sud ne prihvaća pravilnim zaključak prvostupanjskog suda da je tužitelj diskriminiran po osnovi spolne orijentacije postupanjem tuženika pri dodjeli stimulacije i mogućnosti dodatne zarade prekovremenim radom, jer to ne proizlazi iz pravilne ocjene izvedenih dokaza. Tako je utvrđeno da je tužitelj ostvarivao pravo na stimulaciju više od prosječnog broja stimulacija u odnosu na druge usporedne djelatnike. Pravilno tuženik upire u žalbi da se radi o diskrecijskom pravu poslodavca u skladu sa čl. 40. Pravilnika o određivanju stimulacije zaposlenicima Agencije za lijekove i medicinske proizvode.

Također, žalbeni sud ne prihvaća zaključak prvostupanjskog suda da bi tužitelj bio doveden u nejednaki položaj u odnosu na druge usporedne djelatnike glede mogućnosti dodatne zarade prekovremenim radom. Upravo iz činjeničnih utvrđenja prvostupanjskog suda proizlazi da je samo nekim djelatnicima omogućen prekovremeni rad, dok drugima nije te ne stoje tvrdnje tužitelja da bi tuženik prema njemu postupao diskriminatorno.

Nastavno, ne prihvaćaju se zaključci prvostupanjskog suda da je tužitelj diskriminiran jer mu je onemogućeno profesionalno usavršavanje, edukacije i pohađanje kongresa. Tuženik je dokazao da je tužitelju 2012. plaćen poslijediplomski studij, a da mu je upravo u 2013. odobren i doktorski studij na trošak tuženika, kao i usavršavanje engleskog jezika u 2012. i 2013. godini. Stoga se tužitelj ne može pozivati na diskriminaciju iz razloga što mu nije odobreno stručno usavršavanje na Poslovnom učilištu S. u prosincu 2012., jer bi to kako tvrdi tuženik bilo treće usporedno usavršavanje, a koje nije usko povezano s poslovima koje obavlja tužitelj.

Također, nije pravilan zaključak prvostupanjskog suda o diskriminatornom postupanju tuženika zbog upozorenja na obveze iz radnog odnosa s mogućnošću otkaza ugovora o radu. Svrha upozorenja propisana je čl. 111. ZR-a, a upozorenje se može osporavati u postupku otkaza ugovora o radu skrivenim ponašanjem.

Naime, nije sporno da je 5. ožujka 2014. u odjelu za laboratorije došlo do eksplozije boce sa kemijskim otpadom te je istraga bila usmjerena prema tužitelju i djelatniku D.V.. Postupak koji je uslijedio od strane tuženika kao poslodavca nakon eksplozije i do donošenja odluke o otkazu ugovora o radu bio je identičan prema tužitelju i usporednom djelatniku D.V.

Drugostupanjski sud ne nalazi diskriminatorno postupanje tuženika niti u tome što je tužitelj nakon eksplozije u laboratoriju premješten u radnu sobu u prizemlju, jer je isto postupio i u odnosu na drugog djelatnika D.V.

Tužitelj nije dokazao tvrdnje da su mu uskraćivani radni zadaci i sredstva za rad i da je nakon eksplozije praćen od strane zaštitarske službe i da je tim postupanjem diskriminiran po osnovi spolne orijentacije. Naime, kako je već izloženo, tužitelj je premješten u istu sobu u prizemlju s djelatnikom D.V., a djelatnica P.J., koja je radila u istoj sobi osporila je tvrdnje tužitelja i iskazala da je od početka rada zadužio kompjuter. Nisu dokazane niti tvrdnje o praćenju tužitelja nakon premještanja iz laboratorija od strane zaštitara, jer su na istu okolnost djelatnici iskazivali po osnovi priča koje su čuli, no i prema navodima svjedoka bilo je isto postupanje usmjereno i prema tužitelju i djelatniku D.V.

Nadalje, nije sporno da je tužitelju, a istovremeno i usporednom djelatniku od strane tuženika otkazan ugovor o radu 14. srpnja 2014. zbog skrivljenog ponašanja. Tužitelj i tuženik su u ugovornom odnosu i pravo je poslodavca da otkáže ugovor o radu zbog povrede obveza iz radnog odnosa, kao i radnika da istu odluku pobija kao nedopuštenu, što je tužitelj i učinio u pravomoćno okončanom postupku. No, navedeno nije od značaja jer tužitelju nije uručen otkaz ugovora o radu zbog njegove spolne orijentacije.

Stoga naprijed navedeno postupanje tuženika ne ukazuje na činjenicu da je tužitelj u odnosu na ostale zaposlenike bio stavljen u nepovoljniji položaj. Neosnovano tužitelj tijekom postupka ističe da je otkaz ugovora o radu posljedica diskriminacije jer u postojećoj činjeničnoj građi za takve tvrdnje nema realne podloge.

Stoga je prvostupanjski sud pogrešno primijenio materijalno pravo kada je prihvatio tužbeni zahtjev za utvrđenje da je tuženik navedenim postupanjem diskriminirao tužitelja po osnovi spolne orijentacije s pravom na naknadu štete.

No, prvostupanjski sud je pravilno utvrdio da je tužitelj učinio vjerojatnim (čl. 20. ZSD-a) da je u radnom okruženju stvorena atmosfera u kojoj su radni kolege raspravljali o spolnoj orijentaciji tužitelja u negativnom kontekstu.

Do navedenog činjeničnog utvrđenja prvostupanjski sud dolazi na temelju suglasnih iskaza mnogobrojnih svjedoka. Također je utvrđeno da su tužitelju nadređeni djelatnici ravnateljica (V.M.Š.) i pomoćnik (H.T.) o spolnoj orijentaciji govorili na uvredljiv i ponižavajući način. Stoga je stvoreno neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje, što predstavlja povredu dostojanstva tužitelja, a poslodavac je u smislu odredbe čl. 5., st. 5. ZR-a morao radniku pružiti zaštitu.

Nesporno je da je tužitelj 14. svibnja 2014. podnio zahtjev za zaštitu dostojanstva i spolnog uznemiravanja između ostalog zato što je izložen verbalnom vrijeđanju i ponižavanju i da je ovláštena osoba za rješavanje pritužbe izvijestila tužitelja da je pritužba neosnovana (čl. 130. ZR-a).

Stoga tuženik nije poduzeo mjere za zaštitu tužitelja zbog uznemiravanja po osnovi spolne orijentacije, slijedom čega tužitelju pripada pra-

vična naknada zbog povrede prava osobnosti iz čl. 19., st. 2. Zakona o obveznim odnosima (N.N., br. 35/05., 41/08., 158/11. – dalje u tekstu: ZOO) zbog postupanja djelatnika i nadređenih (čl. 5., st. 5. ZR-a).

Polazeći od odredbe čl. 1100. ZOO-a u vezi sa čl. 19., st. 2. ZOO-a, a imajući u vidu sve okolnosti u kojima je tuženik povrijedio dostojanstvo tužitelja te duševno stanje u koje je tužitelj bio doveden, značaj dostojanstva, cilj i društvenu svrhu naknade, žalbeni sud smatra da pretrpljene duševne boli zbog povrede ugleda i časti tužitelja predstavljaju osnovu za priznanje satisfakcije novčane naknade u visini 10.000,00 kn.

Slijedom svega navedenog, drugostupanjski sud donosi odluku da je žalba tuženika djelomično neosnovana te prvostupanjsku presudu potvrđuje u pobijanom dijelu kojim se utvrđuje da je tuženik diskriminirao tužitelja s osnova spolne orijentacije, time što je stvorena radna atmosfera u kojoj radni kolege tužitelja raspravljaju o mogućnosti njegova otkaza zbog spolne orijentacije te u pobijanom dijelu kojim se nalaže tuženiku isplatiti tužitelju naknadu štete s osnova diskriminacije u iznosu 10.000,00 kn zajedno sa zateznom kamatom.

U ostalom dijelu drugostupanjski sud prihvaća žalbu tuženika te donosi presudu kojom se odbija tužbeni zahtjev kojim se utvrđuje da je tuženik diskriminirao tužitelja s osnova spolne orijentacije time što mu je uskratio stimulacije, onemogućio ostvarivanje dodatne zarade, uskratio profesionalno usavršavanje, izdao upozorenje o obvezama iz radnog otkaza i mogućnosti otkaza, izdvojen je iz svojeg radnog mjesta, uskraćivao radne zadatke i sredstva za rad, što je praćen te što mu je uručio odluku o otkazu ugovora o radu. Posljedično, odbija se tužbeni zahtjev i u dijelu kojim se tuženiku nalaže isplatiti tužitelju naknadu štete s osnova diskriminacije u iznosu 90.000,00 kn zajedno sa zateznom kamatom.

Zaključno, drugostupanjski sud odlučio je i o naknadi cjelokupnih troškova postupka (čl. 166., st. 2. ZPP-a). Omjer uspjeha stranaka u sporu ocjenjuje se i po osnovi i po visini zahtjeva (55 % - 45 %), s tim da zbog odbijajućeg dijela zahtjeva po pojedinim oblicima diskriminacije nisu nastali posebni troškovi. Kako su stranke uspjele u

ovom postupku podjednako, odlučeno je da svaka stranka snosi svoje troškove u skladu s čl. 154., st. 2. ZPP-a.

*Županijski sud u Osijeku, Gž R-113/2019-3 od 16.4.2020.*

## **2. Zahtjev za utvrđenjem nedopuštene i nezakonite odluke o otkazu ugovora o radu.**

### *Iz obrazloženja:*

Predmet spora je utvrđenje da radni odnos tužiteljice kod tuženika nije prestao te zahtjev tužiteljice da ju se vrati na rad, kao i isplata naknade izgubljenih plaća.

Rješenjem je, privremeno do okončanja spora, naloženo tuženiku vraćanje tužiteljice na rad na dotadašnje radno mjesto.

Tijekom postupka prvostupanjski sud je utvrdio:

- da je tužiteljica kod tuženika bila zaposlena na radnom mjestu viši agent – Odsjek za komercijalne upite privatnih korisnika – Odsjek za podršku privatnih korisnika;
- da je tuženik 12. veljače 2016. donio odluku o namjeri rješavanja kolektivnog viška radnika u 2016. godini, kojom se utvrđuju razlozi zbog kojih prestaje potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika; broju, zvanju i poslovima radnika za čijim radom prestaje potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama zbrinjavanja viška radnika. Tom odlukom utvrđeno je da prestaje potreba za radom dva viša agenta u Odsjeku za komercijalne upite privatnih korisnika;
- da je u očitovanju na navedenu odluku radničko vijeće tuženika navelo da kod poslodavca nema pada obujma posla i smanjenja tržišta ili neprofitabilnosti, niti je takve podatke poslodavac dostavio radničkom vijeću;
- da je tuženik 9. ožujka 2016. dostavio radničkom vijeću prijedlog odluke o otkazu ugovora o radu tužiteljici;
- da se radničko vijeće protivilo otkazivanju ugovora o radu tužiteljici, jer poslodavac

nije proveo savjetovanje s radničkim vijećem prema čl. 127., st. 1. Zakona o radu radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada, već je samo informirao radničko vijeće o namjeri kolektivnog otkazivanja kolektivnog viška radnika bez dostavljanja svih relevantnih podataka koji utječu na položaj radnika te radničko vijeće nije moglo utvrditi primjenom kojih kriterija se otkazuje ugovor o radu baš tužiteljici;

- da je 31. ožujka 2016. tuženik donio odluku o otkazu ugovora o radu tužiteljici zbog poslovno uvjetovanih razloga;
- da je tužiteljica 13. travnja 2016. istakla zahtjev za zaštitu prava na koji se tuženik nije očitovao.

Na temelju utvrđenog prvostupanjski sud prihvatio je tužbeni zahtjev za utvrđenjem nedopuštene i nezakonite odluke o otkazu tužiteljici, da radni odnos nije prestao i naložio vraćanje tužiteljice na rad. Tuženiku je naloženo isplatiti tužiteljici naknadu izgubljenih mjesečnih plaća i to od dana prestanka rada tužiteljice kod tuženika, u skladu s odlukom tuženika, do ponovnog vraćanja tužiteljice na rad, zajedno sa zakonskim zateznim kamatama.

Ovu presudu i rješenje pravovremeno podnesenom žalbom pobija tuženik iz razloga označenih u čl. 353., st. 1., toč. 1., i 3. Zakona o parničnom postupku (N.N., br. 53/91., 91/92., 112/99., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 123/08., 57/11., 125/11., 25/13. – dalje u tekstu: ZPP), kao i u odluci o parničnom trošku, s prijedlogom da se u pobijanom dijelu preinači i tužbeni zahtjev i privremena mjera odbiju.

Odgovor na žalbu nije podnesen.

U skladu s propisom čl. 127., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 93/14., dalje ZOR) poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od 90 dana mogla prestati potreba za radom najmanje 20 radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili prestanka potrebe za radom radnika.

Naime, prema odredbi čl. 150., st. 1. ZOR-a prije donošenja odluke važne za položaj radnika poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika, a u skladu sa stavkom 3. važnim odlukama se između ostalih smatra i otkaz. Također prema st. 4. istog članka podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

U konkretnom sporu radničko vijeće se nesporo protivilo prijedlogu tuženika o otkazivanju ugovora o radu tužiteljici, jer poslodavac prilikom dostave prijedloga odluke o namjeri otkazivanja nije naveo podatke koji su usporedni radnici, pa radničko vijeće nije moglo jasno i nedvojbeno utvrditi je li poslodavac zaista vodio računa o kriterijima iz čl. 115. ZOR-a ili je možda poslodavac vodio računa o nekim drugim kriterijima koje u obrazloženju otkaza ne navodi. Navode i da se paušalnim navodima poslodavca u potpunosti protive, jer je nejasno na koji način i u kojoj mjeri, odnosno koji je težinski omjer pojedinog kriterija primijenjen prilikom otkazivanja ugovora o radu. Za poslovima radnika nije prestala potreba, jer poslovi koje radnik obavlja i dalje postoje i za njima postoji potreba. Radničko vijeće ne može prihvatiti razlog poslodavca da je zbog drugačije organizacije procesa rada došlo do prestanka potrebe za radom radnika iz razloga što novom organizacijom poslodavac nije predvidio smanjenje broja izvršitelja, odnosno ukidanje radnog mjesta na kojem je radnik radio.

Dakle, poslodavac u postupku savjetovanja, a prije otkazivanja, nije postupio u skladu s propisom čl. 127. i čl. 150. ZOR-a, odnosno radničkom vijeću nisu dostavljeni potpuni podaci o namjeravanoj odluci te nije mogla biti provedena kvalitetna rasprava koja bi stvarno mogla utjecati na donošenje odluke.

Drugostupanjski sud smatra kako su neodlučni žalbeni navodi tuženika da tužiteljica nije imala

usporednih radnika, da nije bilo osnova za provođenje postupka usporedbe i primjene kriterija utvrđenih kolektivnim viškom, jer se tužiteljica nije imala s kim uspoređivati.

Naime, iz odluke radničkog vijeća vidljivo je da tuženik radničkom vijeću nije dostavio podatak o broju izvršitelja na radnom mjestu tužiteljice pa nije niti vidljivo na temelju kojih kriterija je otkazan ugovor o radu baš tužiteljici. Prema tome radničkom vijeću nije bilo poznato da tužiteljica eventualno nema usporednog radnika, pa time nije niti mogao biti kvalitetno proveden postupak savjetovanja, a imajući u vidu i da tuženik nije dokazao da je radno mjesto tužiteljice ukinuto, niti da je obim poslova smanjen.

Stoga je u tom dijelu žalba tuženika odbijena i prvostupanjska presuda potvrđena. Ipak, osnovano tuženik u žalbi ističe da je nejasno od kojeg dana prestanka rada tuženik treba isplatiti naknadu plaće tužiteljici, a s obzirom da je tužiteljica u jednom razdoblju vraćena na rad privremenom mjerom, kao i da prvostupanjski sud nije pravilno odredio plaćanje naknade plaće do vraćanja na rad tužiteljice.

Naime, prvostupanjski sud nije razmotrio činjenicu da je tužiteljica vraćena na rad privremenom mjerom, a u kojem razdoblju s obzirom da je primala plaću, nema pravo na naknadu plaće. Također nije imao u vidu niti propis čl. 326. ZPP-a prema kojem sud mora naložiti tuženiku da izvrši određenu činidbu, samo ako je ona dospjela do zaključenja glavne rasprave.

Stoga je u tom dijelu odluka ukinuta i presuda je vraćena prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje.

Pravilno je prvostupanjski sud prihvatio prijedlog za donošenjem rješenja o privremenoj mjeri, kojom se tužiteljica vraća na rad, s obzirom da je usvojio tužbeni zahtjev tužiteljice za utvrđenjem nedopuštenih otkaza ugovora o radu i vraćanja na rad tužiteljice.

*Županijski sud u Osijeku, Gž R-379/2019-2, od 5.3.2020.*

*Ivan Petrošević, dipl. iur.  
Fakultet strojarstva i brodogradnje, Zagreb*