**Dr Damir Juras** UDC 070(82-92) (341.1/.8)(497.5)

Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske Pregledni članak

Odjel prvostupanjskog disciplinskog sudovanja, Split e-mail: [Damir.Juras@xnet.hr,](mailto:Damir.Juras@xnet.hr) [djuras@mup.hr](mailto:djuras@mup.hr)

# Mr Ivana Erceg Ćurić

Općinski sud u Splitu, Grupa za radne sporove

* 1. ail: [Ivana.ErcegCuric@osst.pravosudje.hr](mailto:Ivana.ErcegCuric@osst.pravosudje.hr)

# ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA U PRAVU REPUBLIKE HRVATSKE

SAŽETAK: U radu se, uz navoĎenje stajališta pravne teorije i sudske prakse, navode pravila kojima se regulira zaštita dostojanstva radnika u Republici Hrvatskoj. Uvodno se definira pojam dostojanstva, te izrazi uznemiravanje i mobing. Središnji dio rada opisuje postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, pojavne oblike uznemiravanja (mobinga) na radnom mjestu, sadržaj tužbenog zahtjeva kojim tužitelj traži zaštitu pred sudom, procesna pravila u sudskom postupku i dokazivanje mobinga. Posebno se ističe, da u odnosu na teret dokazivanja kod mobinga, posebnih procesnih odredbi nema, već vrijede opća procesna pravila da svaka stranka u sporu mora dokazati svoje tvrdnje. Na samom kraju rada analizira se pravo radnika na naknadu neimovinske i imovinske štete koju je pretrpio na radu ili u vezi s radom zbog povrede dostojanstva.

Zaključak autora jest da je nužno primijeniti pravnu regulativu kojom se štiti dostojanstvo radnika u funkciji izbjegavanja štetnih posljedica za radnika i za poslodavca, a za pravilnu primjenu osobito je važno pratiti i primjenjivati sudsku praksu.

KLJUČNE RIJEČI: dostojanstvo radnika, sudska zaštita, sudski spor, mobing, naknada štete.

# Uvod

Hrvatsko radno zakonodavstvo daje ovlaštenje poslodavcu pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada radnika, obvezujući ga da radniku osigura uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, te da zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadreĎenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa zakonom (čl. 7. Zakona o radu, dalje: ZR, *Narodne novine*, dalje: NN, 93/14, 127/17, 98/19). Ustavni sud Republike Hrvatske je naglasio da „Ustav svakom jamči poštovanje i pravnu zaštitu osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti. Dostojanstvo čovjeka ključni je čimbenik koncepta prava i dužnosti čovjeka. Svako ljudsko biće ima dostojanstvo već samom činjenicom što pripada ljudskom rodu. U ljudskom dostojanstvu svi su ljudi jednaki u svojim pravima i obvezama koja proizlaze iz ljudske prirode. Dostojanstvo je nepovredivo, jer proizlazi iz ljudske jednakosti. Ono pripada svakome i to svakome jednako. Ugled i čast vanjske su manifestacije ljudskog dostojanstva kao zbir etičkih vrijednosti koje pojedinac ima

kao član odreĎene društvene zajednice. Subjektivno se ugled i čast, kao Ustavom zaštićena dobra, iskazuju kroz uvažavanje okoline i osobni osjećaj vrijednosti. Ustav pruža zaštitu i dostojanstvu kao svojstvu svakog čovjeka, ali i njegovoj vanjskoj subjektivnoj manifestaciji. Ova zaštita, stoga, zahvaća i intimnu sferu pojedinca, odnosno i njegov osobni život.“ (U-III- 6791/2014 od 30. 05. 2014. godine).

Kao sinonim za uznemiravanje (zlostavljanje) na radu, čime se povrjeĎuje dostojanstvo radnika, koristi se izraz mobing, koji se u stručnoj literaturi definira kao „oblik ponašanja u struci ili na radnom mjestu ili u različitim oblicima organiziranog djelovanja ljudi (primjerice različite udruge graĎana) kojim jedna ili više njih u pravilu trajno i sustavno ponižava i zlostavlja drugu osobu s ciljem ugrožavanja časti, ugleda i dostojanstva te osobe, često s namjerom da se zlostavljana i ponižavana osoba ukloni s radnog mjesta, iz struke ili organizacije“ (Crnić, 2014: 100–101). Vrhovni sud Republike Hrvatske (dalje: VSRH) definirao je mobing kao „specifičan oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili skupina osoba sustavno i dugotrajno psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njezina ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta. Takvo ponašanje, zbog visoke učestalosti i dugog trajanja, često dovodi do značajnih mentalnih, psihosomatskih i drugih zdravstvenih poremećaja kod osobe izložene takvom zlostavljanju, uzrokujući time povredu prava osobnosti.“(Revr 147/2017-2 od 31. listopada 2018. godine). Pojavni oblici mobinga mogu se kategorizirati kao: napadi na mogućnost izražavanja, napadi na društvene kontakte, napadi na ugled, napadi na kvalitetu životne i radne sredine i napadi na zdravlje (Gović Penić, Koić, Vasiljević, Vinković, 2018).

U slučaju kad poslodavac ignorira zakonske obveze radi zaštite dostojanstva radnika, jedini izlaz predstavlja podnošenje tužbe nadležnom sudu radi ostvarenja primjerene sudske zaštite.

# Pravna regulativa za zaštitu dostojanstva radnika

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja ureĎuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim izmeĎu radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, koja je u roku od osam dana dužna ispitati pritužbu (čl. 134. st. 1–3. ZR-a). Poslodavac može imenovati bilo koju osobu, pa čak i onu koja nije njegov zaposlenik, što može otežati dostupnost takve osobe

radnicima. Tu osobu poslodavac imenuje samostalno, pa može imenovati i osobu koja ne uživa povjerenje radnika. Imenovanjem takve osobe poslodavac ne gubi svoju ovlast, odnosno on je i nadalje dužan rješavati problem uznemiravanja. Kod provjere pritužbenih navoda ovlaštena osoba će obaviti razgovore sa uključenim osobama, ispitati svjedoke, prikupiti pisanu dokumentaciju i zapise tehničkih ureĎaja, kao i poduzeti druge raspoložive radnje. Prilikom obavljanja provjera treba postupati diskretno, jer su podaci u postupku zaštite dostojanstva tajni (čl. 134. st. 8. ZR-a). Ako se utvrdi uznemiravanje radnika treba poduzeti mjere da se ono prekine, odnosno da se ono ponovi i to upozorenjem zlostavljaču ili njegovim udaljavanjem sa radne pozicije, odnosno iz poduzeća (u najtežem slučaju poslodavac bi zlostavljaču trebao otkazati ugovor o radu zbog teške povrede radne obveze (čl. 134. st. 9. u vezi čl. 116. i 117. ZR-a).

Ako poslodavac u propisanom roku (osam dana od obraćanja radnika) ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji se pritužio 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. Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrĎeno da nije povrijeĎeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat naknade isplaćene za vrijeme prekida rada. (čl. 134. st. 4–6. ZR-a). Pravo na prekid rada uz naknadu plaće osigurava radniku samozaštitu od uznemiravanja kada mu zaštitu nije osigurao poslodavac. Prekidom rada radnik preuzima na sebe rizik da se u sudskom postupku utvrdi da poslodavac nije povrijedio obvezu, te da je prekid bio neopravdan, odnosno obzirom na to da „nije moguće radni odnos ispunjavati unazad, radnik koji nije uspio u sporu radi zaštite dostojanstva, a primio je naknadu plaće, dužan je isplatiti poslodavcu ekvivalent za neizvršeni rad i to upravo u visini bruto ugovorene plaće konkretnog radnika“ (VSRH, Revr 1189/2011 od 11. 04. 2012. godine). Izostanak s posla osobe koja je podnijela tužbu radi zaštite dostojanstva, ali je propustila o tome na jasan i nedvosmislen način obavijestiti poslodavca, „predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i kao takva jest razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu“ (VSRH, presuda br. Revr 125/14 od 16. 09. 2014. godine). Nakon proteka osam dana od dana kada je prekinuo rad, radnik gubi pravo na prekid rada, pa je izostanak s posla u takvom slučaju neopravdan i „predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa“

(VSRH, Revr 1830/09 od 02. 12. 2019. godine). Prekid rada prije proteka roka za očitovanje poslodavca o pritužbi „predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć“ (VSRH, Revr 814/06 od 24. 01. 2007. godine). Korištenje prava na samozaštitu u dobroj vjeri, odnosno prekid rada uz podnošenje tužbe radi zaštite od uznemiravanja, ako je tužba odbijena, nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Uznemiravanje nije definirano ZR-om, a Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12, dalje: ZSD – čl. 3. u svezi sa čl. 1.) kao *lex specialis,* odreĎuje da je uznemiravanje svako neželjeno ponašanje, uzrokovano nekom diskriminirajućom osnovom (rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko nasljeĎe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orijentacija), koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, dok je spolno uznemiravanje odreĎeno kao verbalno, neverbalno ili fizički neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Definicija iz ZSD-a jeste važan i usmjeravajući kriterij za utvrĎivanje uznemiravanja, ali ne mora biti jedini jer se uznemiravanje na radu može tumačiti i primjenjivati i šire od odreĎenja iz ZSD-a, odnosno „tumačiti i primjenjivati da je uznemiravanje svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“ (Frntić, 2017: 525). Dakle, i radnici koji su uznemiravani iz razloga koji nisu navedeni kao osnova diskriminacije u ZSD-u, mogu koristiti zaštitu po ZR-u, odnosno „pojam mobinga uključuje svaku vrstu psihofizičkog zlostavljanja ili uznemiravanja na radnom mjestu, neovisno o tome je li ono uzrokovano nekom od zabranjenih diskriminacijskih osnova iz Zakona o suzbijanju diskriminacije ili pak ne proizlazi iz takve osnove već je riječ o zlostavljanju iz nekih drugih motiva“ (Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-6791/2014 od 30. 05. 2018. godine).

# Tužbeni zahtjev

Tužba treba sadržavati odreĎeni zahtjev u pogledu glavne stvari i sporednih traženja, činjenice na kojima tužitelj zasniva zahtjev, dokaze kojima se utvrĎuju te činjenice, kao i

druge podatke koje mora sadržavati svaki podnesak. Sud će po tužbi postupati i kad tužitelj nije naveo pravnu osnovu tužbenog zahtjeva, a ako je tužitelj pravnu osnovu naveo sud za nju nije vezan (čl. 186. Zakona o parničnom postupku, dalje: ZPP, NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14,

70/19), pa pogrešno označavanje pravne osnove nije razlog za odbijanje tužbenog zahtjeva ako iz utvrĎenih činjenica proizlazi osnovanost zahtjeva po drugom pravnu osnovu, primjerice ako je tužba podnesena po osnovi diskriminacije, a utvrdi se postojanje mobinga.

Tužbeni zahtjev radnika može biti deklaratorne prirode, odnosno radi utvrĎenja da je radnik pretrpio mobing – u dispozitivu tužbe ne trebaju biti navedene radnje i načini na koji je mobing izvršen, odnosno „bitno je da se sadržaj mobinga može jasno ’prepoznati’ iz obrazloženja tužbe“ (Popović: 2014: 52) i/ili kondemnatorne prirode, odnosno radi zabrane vršenja ponašanja koja predstavljaju mobing (njime radnik može tražiti da tuženik prestane sa štetnom radnjom, primjerice, da ga prestane omalovažavati ili vrijeĎati, da prestane s nedodjeljivanjem radnih zadataka i sl.) i da se ubuduće suzdrži od radnji kojima se vrijeĎa pravo osobnosti (osim konkretnih radnji može se zahtijevati i zabrana sličnih radnji kako u izvršenju presude ne bi došlo do situacije da presuda ne obuhvaća sličnu povredu prava osobnosti) i/ili naknade štete.

# Procesna pravila u sudskom sporu

Radnik koji podnosi tužbu radi zaštite dostojanstva, ne treba prethodno poslodavcu podnijeti zahtjev za ostvarenje prava koje smatra povrijeĎenim (čl. 133. st. 5. ZR-a). „Ovo isključivanje radnika koji traže zaštitu dostojanstva, prema Zakonu o radu, logično je s obzirom na to da je odredbom koja regulira postupak zaštite dostojanstva predviĎen samostalni, potpuno drugačiji, put traženja pravne zaštite, a taj put sam po sebi isključuje postupanje po odredbama o zaštiti prava iz radnog odnosa.“ (Zlatović, Malenica, 2013: 368.)

Postupak kojim radnik traži zaštitu od mobinga je radni spor, pa se primjenjuju odredbe ZPP-a, a posebno su važne odredbe koje se odnose na postupke u parnici iz radnog odnosa. Sud pri odreĎivanju rokova i ročišta treba voditi računa o hitnom rješavanju radnih sporova. Rok za odgovor na tužbu je petnaest dana. Spor pred prvostupanjskim sudom treba biti okončan u roku od šest mjeseci od dana podnošenja tužbe, a žalba protiv prvostupanjske odluke mora biti riješena u roku od trideset dana od njezina primitka (čl. 434. ZPP-a). Navedeni rokovi su instruktivne prirode. Novčane tražbine koje se utužuju na temelju radnog

odnosa utvrĎuju se u bruto iznosu (čl. 433. a ZPP-a). Tako je sud utvrdio da tužiteljica, koja je bila na bolovanju zbog uznemiravanja na radnom mjestu i ostvarila manja primanja nego da je radila, „ima pravo na naknadu razlike u bruto iznosu, jer se tek isplatom navedenog punog iznosa ostvaruje njezino pravo na naknadu štete iz čl. 1085. ZOO-a“ (VSRH, presuda br. Revr 954/2015-2 od 19. 10. 2016. godine). U sudskom sporu radnika, osim odvjetnika, kao punomoćnik može zastupati osoba koja je u radnom odnosu u sindikatu čiji je tužitelj član ili u udruzi sindikata u koju je udružen sindikat čiji je on član (čl. 434. a ZPP-a). Tijekom postupka sud može i po službenoj dužnosti odrediti privremene mjere koje se primjenjuju u ovršnom postupku (čl. 435. ZPP-a). Rok za izvršenje činidbe naložene presudom je petnaest dana. Rok za podnošenje žalbe je osam dana, a sud može iz važnih razloga odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu odluke (čl. 328., 348. i 437. ZPP-a). Prvostupanjska odluka se povodom žalbe može vratiti na ponovno suĎenje prvostupanjskom sudu samo jednom, a u slučaju da drugostupanjski sud u povodu druge žalbe ponovno utvrdi da bi presudu trebalo vratiti na ponovno suĎenje prvostupanjskom sudu, sam će provesti postupak i donijeti meritornu odluku (čl. 366. a ZPP-a). Revizija protiv pravomoćne odluke se može podnijeti ako je Vrhovni sud Republike Hrvatske dopustio njezino podnošenje (čl. 382. i 385. a ZPP-a).

# Dokazivanje mobinga

Sucima i vještacima nameće se odgovorna zadaća utvrĎivanja okolnosti u svakom pojedinom slučaja, razlučivanja dopuštenog od nedopuštenog ponašanja i prepoznavanja stupnja ugroženosti prava radnika.

Upravo dokazivanje u postupku pokrenutom zbog mobinga za većinu žrtava predstavlja problem. Radnik mora dokazati uzročnu vezu izmeĎu štetnog ponašanja zlostavljača i nastalih posljedica, a mora dokazati i da se radi o sustavnim napadima, kojim se žrtva psihički zlostavlja ili ponižava, s ciljem ugrožavanja njezinog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta. Dakle, na radniku, kao tužitelju, leži dužnost iznošenja činjenica na kojima počiva tužba, odnosno okolnosti na kojima se temelji tvrdnja o uznemiravanju (čl.

135. st. 1. ZR-a), kada se teret dokaza prebacuje na poslodavca odnosno radnik bi „trebao precizno označiti sve postupke za koje tvrdi da je bio zlostavljan (mobingiran), uzročnu vezu i štetu, dok bi po režimu presumirane krivnje poslodavac trebao dokazati da nema protupravnosti štetne radnje, dakle da je štetna radnja bila zakonita, odnosno dokazati da nije kriv, a mogao bi naravno i dokazivati, odnosno da nema same štetne radnje.“ (VSRH, Revr

1042/2013 od 30. 09. 2015. godine). Ovo iz razloga jer „u odnosu na zaštitu od mobinga ZR nije osigurao specifičnu zaštitu radnika na radnom mjestu, već se u tom slučaju primjenjuju adekvatne odredbe Zakona o obveznim odnosima (NN 35/05 i 41/08) i to: odredbe čl. 4., 8., 1100., 1107., 1047., 1048., 1095., te u tim slučajevima teret dokazivanja općih pretpostavki odgovornosti za štetu jest nad tužiteljima.“ (VSRH, Revr 147/17 od 31. 10. 2018. godine).

„Za utvrĎivanje ponašanja koja se mogu okarakterizirati kao mobing najčešći dokazi su saslušanje stranaka i svjedoka, te uvid u pravno relevantnu dokumentaciju, npr. zapisnike sa sastanaka, e-mailove. Kao dokaz može se koristiti i uvid u poruke na mobitelu.“ (Gović Penić, 2014: 40). Neki autori žrtvama predlažu da: 1. vode osobni dnevnik dogaĎanja, 2. privatno tehnički snime razgovor s počiniteljem, 3. uspostave i čuvaju pisanu korespondenciju s moberom (Mühe, 2006). U današnje doba posebno je interesantno (važno) da li dokaz u sudskom postupku može biti neovlašteno snimljena izjava mobera. Kazneno djelo neovlaštenog zvučnog snimanja i prisluškivanja (čl. 143. Kaznenog zakona, NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19) može se počiniti na četiri različita načina: snimanjem tuĎih izgovorenih riječi koje nisu namijenjene javnosti, prisluškivanjem drugoga posebnim napravama, uporabom tako dobivenih snimki ili njihovim davanjem drugim osobama te javnim iznošenjem tuĎih riječi do kojih se došlo prisluškivanjem (Derenčinović, Cvitanović, Munivrana Vajda, Turković, 2013: 125). Zakonodavac je propisao poseban razlog isključenja protupravnosti za slučajeve kada je takva snimka učinjena u interesu koji je pretežniji od interesa zaštite privatnosti snimane ili prisluškivane osobe, koji sud utvrĎuje vaganjem interesa u svakom pojedinom slučaju. Dakle, obzirom na okolnosti pojedinog slučaja, a posebno vrstu, intenzitet i posljedice verbalnog napada na zlostavljanog radnika, sud može utvrditi da je snimanje izjave zlostavljača sačinjeno u interesu koji preteže nad interesom zaštite njegove privatnosti, pa se neće raditi o kaznenom djelu, a snimka će biti valjani dokaz u parničnom postupku.

Kao dokaz mogu se koristiti i snimke nadzornih kamera u radnom prostoru budući da je njihovo korištenje dopušteno radi kontrole ulaska i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, kraĎa i sličnih dogaĎaja na radu ili u vezi s radom (čl. 43. st. 2. Zakona o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18). „Ocijenjeno je da nije povrijeĎeno radnikovo dostojanstvo kad je rad radnika nadziran prikrivenim video snimanjem, a snimanje je bilo dopušteno poslodavčevim pravilnikom i bilo je u izravnoj vezi s postupanjem u procesu rada, te nije imalo nikakve karakteristike mobinga ili šikaniranja radnika. (VSRH, Revr 1803/09 od 15. 01. 2011. godine).

Sud dokaz vještačenjem provodi kad je radi utvrĎivanja ili razjašnjenja kakve činjenice potrebno stručno znanje kojim sud ne raspolaže (čl. 250. ZPP-a). Tako sud putem vještaka utvrĎuje vrstu i visinu štete koju je zlostavljana osoba pretrpjela. Vještaci ne donose ocjenu je li radnik bio izložen ponašanju koje on opisuje kao mobing, o čemu zaključak donosi sud. Vještak daje svoje mišljenje na temelju činjenica koje se utvrde u dokaznom postupku.

Kod dokazivanja mobinga, osim štetne radnje, treba dokazati i da se radilo o dugotrajnom procesu, pa se neće smatrati mobingom „povremena neprimjerena i narušena meĎusobna komunikacija, bacanje mobitela prema tužiteljici na sastanku, rijetka nemogućnost korištenja internetom, otvaranje poslovne pošte u odsutnosti tužiteljice“ (VSRH, Revr 42/14 od 04. 07. 2018. godine).

# 6. Naknada štete

Poslodavac za štetu, koju je radnik njegovom krivnjom pretrpio na radu ili u svezi s radom, odgovara po općim propisima obveznog prava (čl. 111. ZR-a).

Tko drugome prouzroči štetu dužan ju je naknaditi ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje, pri čemu se pretpostavlja obična nepažnja, a drugi stupanj nepažnje se mora dokazati (čl. 1045. Zakona o obveznim odnosima, dalje: ZOO, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18), odnosno „odgovornost za štetu nastaje pod pretpostavkom da je osoba odgovorna za štetu počinila protupravnu štetnu radnju zbog koje je nastala šteta osobi koja traži popravak štete i ako postoji uzročna veza izmeĎu te štetne radnje i štete kao posljedice“ (VSRH, Revr 526/2017-2 od 26. 09. 2017. godine). Oštećenik ima pravo zahtijevati popravljanje štete i neposredno od drugog radnika, zaposlenog kod poslodavca, ako je štetu prouzročio namjerno (čl. 1061. st. 2. u vezi čl. 1045. st. 1. ZOO-a).

„Oštećenik ima pravo na naknadu svih vrsta štete, tj. i imovinske i neimovinske (čl. 1046. ZOO-a). U praksi se popravljanje štete zbog zlostavljanja najčešće povezuje s neimovinskom štetom kao posljedicom povrede prava osobnosti (čl. 19. u vezi sa čl. 1046. ZOO-a) i duševnim bolovima i strahom koje žrtva trpi. Iznos (visina) pravične novčane naknade tada se utvrĎuje i dosuĎuje, u pravilu, zbog toga što oštećeni trpi navedene oblike boli (čl. 1100. st. 2. ZOO-a). Moguće da se povrede prava osobnosti kumuliraju, primjerice zlostavljač povrijedi žrtvino pravo osobnosti na duševno zdravlje, dostojanstvo, čast, ugled, na privatnost obiteljskog života i drugo, ali i na tjelesno zdravlje, pa u obzir valja uzeti i

pretrpljene fizičke boli. Neimovinska šteta može biti popravljena u nenovčanom obliku (primjerice objavljivanjem isprike i sl. – čl. 1099. ZOO-a) ili u novčanom obliku. Najčešće, kao što smo naveli, to je pravična naknada po čl. 19. u vezi sa čl. 1100. st. 1. i 2. ZOO-a, kad je riječ o neimovinskoj šteti. Moguće je, dakako, da za oštećenika nastane uz neimovinsku i imovinska šteta (čl. 1046. ZOO-a u vezi s čl. 1089. tog Zakona – obična šteta i/ili sprječavanje njezina povećanja – izmakla korist). Primjeri za to su nemogućnost daljnjeg školovanja ili gubitak mogućnosti zaposlenja ili napredovanja u zanimanju, pa time nastaje gubitak zarade, tj. izmakla korist (čl. 1089. st. 1. i 3. ZOO-a). Moguće je da žrtva trpi i štetu jer mora plaćati svoje liječenje (čl. 1093. i 1095. ZOO-a) i/ili tuĎu pomoć (čl. 1095. ZOO-a) i slično. Imovinska šteta popravlja se prema čl. 1085. do 1098. ZOO-a.“ (Crnić, 2014: 106– 107).

Iako je proces mobinga izuzetno stresan i najčešće dovodi do ozbiljnih zdravstvenih problema, čije postojanje i intenzitet utvrĎuju vještaci, treba istaći da „mobingirana osoba može imati pravo na naknadu štete zbog povrede prava osobnosti, iako joj nije ugroženo zdravlje.“ (Gović Penić, 2016: 54).

Visina naknade neimovinske štete nije propisana, a dosuĎuje se prema šteti koju je radnik pretrpio, a obzirom da se pojedinačni slučajevi razlikuju po vrsti i intenzitetu radnji mobera te vrsti i posljedicama povrede prava osobnosti, sudovi su, primjerice, dosudili: 7 500,00 kn zbog povrede prava osobnosti tužitelja jer je tuženica „od 11. listopada 2012. pa do

13. siječnja 2013. diskriminirala tužitelja nedodjeljivanjem mu nikakvih radnih zadataka (unatoč zadržavanju zvanja načelnika) zbog čega tužitelj kroz vrijeme dolaska na posao nije mogao osmisliti svoj radni dan“ (Županijski sud u Puli, Gž R-22/15-2 od 18. 12. 2015. godine); 10 000,00 kn „za duševne boli zbog povrede ugleda i časti, kao posljedice negativnog i neprimjerenog ponašanja i postupanja nadreĎene“ (VSRH, Revr 1253/2012 od

04. 02. 2014. godine); 10 000,00 kn kada su tužiteljici upućene riječi: „gadiš mi se, zašto ne odeš u mirovinu“ (Županijski sud u Velikoj Gorici, Gž-16/13 od 05. 06. 2013. godine); 20 000,00 kn „jer je na temelju provedenih dokaza utvrdio da je tužitelj pretrpio strah i duševne boli zbog smanjenja životnih aktivnosti, a uslijed psihološkog pritiska na tužitelja koje se očitovalo u izolaciji tuženika u radnom okruženju jer je drugim radnicima bio zabranjen kontakt s tužiteljem, da je nakon premještaja na nove poslove s manjom plaćom bio smješten u neodgovarajući radni prostor i da je bio izložen tzv. vertikalnom mobingu od nadreĎenih radnika“ (Županijski sud u Rijeci, Gžr-666/14 od 16. 12. 2014. godine); 40 000,00 kn za povredu prava osobnosti, vodeći računa „o jačini i trajanju povredom izazvanog straha, te utvrĎenom stupnju smanjenja životne aktivnosti“ (Županijski sud u Splitu, Gžr-399/18);

40.000,00 kn zbog povrede prava osobnosti jer je „tuženik povrijedio dostojanstvo tužiteljice na način da je na nju vršio nedopušteni pritisak da promijeni svoje mišljenje i grubo diskreditirajući njezinu stručnost, a koje postupanje je prešlo granicu primjerenog ponašanja na radnom mjestu, te ju je upravo zbog izraženog mišljenja koje je u skladu sa odredbama zakona i koje nije htjela povući, maknuo iz svih postupaka javne nabave, iako je certifcirana za obavljanje javne nabave, nakon čega ju je rasporedio na poslove zamjenice vijeća tuženika bez formalne odluke.“ (Županijski sud u Splitu, Gž R-783/17); 70 000,00 kn zbog povrede prava osobnosti jer je „tužiteljica pretrpjela strah jakog intenziteta koji je trajao svaki dan, duže vrijeme i to godinu dana prije liječenja (2007), koji je potom prešao u strah srednjeg intenziteta, kao i da je kod tužiteljice došlo do poremećaja u funkcioniranju ličnosti te da tužiteljica boluje od teškog depresivnog poremećaja kao posljedice ponavljajućih izrazito stresogenih i psihotraumatizirajućih dogaĎaja na poslu zbog čega trpi duševne boli zbog smanjenja životnih aktivnosti od 20%“ (Županijski sud u Zagrebu, Gžr-1531/13 od 14. 01. 2014. godine); 120 000,00 kn tužiteljici koja je „bila izložena uznemiravanju jer netko tko je bio uspješan u poslu dolazi u situaciju da bude izložen poruzi, izolaciji, diskreditaciji, neprimjerenom ponašanju od strane kolega i studenata što je u konačnici rezultiralo odlukom tužiteljice da napusti radno mjesto jer više nije mogla trpjeti torturu kojom ju se maltretira i progoni“ (Županijski sud u Zadru, Gž-815/13 od 15. 10. 2013. godine).

Ako je poslodavac isplatio naknadu štete radniku zbog radnje koju je namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokovao drugi radnik poslodavca, tada poslodavac može od uzročnika štete tražiti povrat isplaćenog iznosa po više pravnih osnova (čl. 107. i 109. ZR-a, čl. 1061. ZOO-a). Kada je štetu prouzročilo više osoba, svi sudionici odgovaraju solidarno (čl. 1107. ZOO). Poticatelj i pomagatelj, te osoba koja je pomagala da se odgovorne osobe ne otkriju, odgovaraju solidarno s njima.

Sporovi radi naknade štete zbog posljedica zlostavljanja i/ili ponižavanja (mobinga) u sudskoj praksi nisu česti, dokazivanje uzročne veze izmeĎu štetne radnje i nastalih posljedica je komplicirano i specifično za pojedini slučaj, a ne postoje ni ujednačeni ili barem orijentacijski kriteriji na temelju kojih bi se mogla ujednačavati praksa u pogledu iznosa (visine) odštete, pa je potreban oprez kad se osobe koje se smatraju žrtvama odlučuju na podnošenje tužbe (pokretanje sudskog spora), jer potpuni ili djelomični neuspjeh u parnici, bilo zbog nepostojanja pravne osnove za odštetu ili postavljanja previsokog odštetnog zahtjeva, može dovesti žrtvu u položaj da mora platiti troškove parničnog postupka (Crnić, 2017).

# 7. Zaključna razmatranja

Suvremeni poslovni svijet je kompleksan, dinamičan i promjenjiv, te zahtjeva sposobnost prilagodbe. Sukobi u organizaciji rada su neizbježni, ali ih upravljačka struktura mora pravovremeno prepoznati i sprječavati radi izbjegavanja štetnih posljedica za radnike, produktivnost i troškove poduzeća. U suprotnom, žrtve mobinga gube povjerenje, motivaciju za rad i samopoštovanje.

Hrvatski zakonodavac radniku pruža zaštitu od svakog oblika uznemiravanja, predviĎa mjere za sprječavanje i otklanjanje uznemiravanja kojim se povreĎuje dostojanstvo radnika, a kao krajnju mjeru propisuje sudsku zaštitu, pri čemu je postupak pred sudom hitan. U slučajevima najtežih oblika uznemiravanja radnika moguće je da radnik, uz podnošenje tužbe sudu, prekine rad do okončanja sudskog postupka. Radnik ima pravo od poslodavca na naknadu imovinske i neimovinske štete koju je pretrpio, a kod utvrĎivanja vrste i visine neimovinske štete ključnu ulogu imaju vještaci.

LITERATURA

[1] Crnić, I. (2014). „Naknada štete zbog zlostavljanja i ponižavanja (mobinga)“, u: *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse* (ur. Žuvela M. i dr.). Zagreb: Organizator.

[2] Crnić, I. (2017.). *Zakon o radu, primjena u praksi*. Zagreb:Organizator.

[3] Derenčinović, D., Cvitanović, L., Munivrana Vajda, M., Turković, K. (2013). *Posebni dio kaznenog prava*. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

[4] Frntić, D. F. *et al.* (2017). *Detaljni komentar Zakona o radu*. Zagreb: Rosip.

[5] Gović Penić, I. (2016). „Uznemiravanje/diskriminacija/mobing u sudskoj praksi“, u: *Priručnik o diskriminaciji i mobbingu na radnom mjestu* (ur.: Vinković M.). Zagreb: Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobbinga.

[6] Gović Penić, I., Koić, E., Vasiljević, S., Vinković, M. (2018). *Priručnik o diskriminaciji i mobingu na radnom mjestu*. Zagreb: Sindikat naftnog gospodarstva i Udruga za pomoć i edukaciju žrtava mobinga.

[7] Kazneni zakon, NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19.

[8] Mühe, Ch. (2006). *Mobbing am Arbeitsplatz-Strafbarkeitsrisiko oder Strafrechtslücke?:eine Betrachtung aus gegenwartiger und zukunftsorientierter Perspektive*. Berlin: Duncker und Humblot

[9] Popović, M., *Diskriminacija i mobing u sudskoj praksi* (2014).,

[10] <http://www.centaronline.org/userfiles/files/preuzimanje/fcd-mirjana-popovic-diskriminacija-i->

mobing-u-sudskoj-praksi.pdf (uvid 02. 01. 2020.)

[11] Zlatović D., Malenica I. (2013). *Novo hrvatsko radno pravo*. Rijeka: Libertin naklada. [12] Zakon o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18.

[13] Zakon o parničnom postupku, NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07,

84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19.

[14] Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19.

[15] Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN 85/08, 112/12.

[16] Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18.

**Damir Juras, Ph.D.**

**Ivana Erceg Ćurić, M.Sc.**

**THE PROTECTION OF DIGNITY OF WORKERS IN THE CROATIAN LAW**

***Summary***

The paper presents the standpoint of legal theory and court practice and it outlines the rules regulating the protection of dignity of workers in the Republic of Croatia. In the introductory section, the authors defined the notion of dignity and the terms such as harassment and mobbing. In the body of the paper, the authors described the protection procedure and the safeguards of dignity of workers, possible types of harassment/mobbing at the workplace, the substance of the claim by which the claimant requests court protection, procedural rules of the court proceeding and the evidentiary procedure for proving mobbing. The authors particularly emphasised that there are no special procedural provisions regarding the burden of proof in the event of mobbing, but instead the general procedural rules apply whereby each party in dispute must substantiate the authenticity of their own claims. In the final section of the paper, the authors analysed the workers’ right to the indemnification of intangible and tangible damage suffered at the workplace or work related as a result of the violation of personal dignity.

The authors concluded that it is necessary to implement the legislation which protects the dignity of workers in order to avoid the harmful repercussions both for the worker and the employer, and that it is particularly important to observe and apply court practice to ensure the proper implementation of said legislation.

*Key words*: court protection, dignity of workers, dispute, indemnification, mobbing.