

Postupak ostvarivanja prava iz radnog odnosa

Kuštera, Ivona

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:591796>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET
KATEDRA ZA RADNO I SOCIJALNO PRAVO

IVONA KUŠTERA
POSTUPAK OSTVARIVANJA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA
DIPLOMSKI RAD

Mentor: izv. prof. Viktor Gotovac

Zagreb, rujan 2022.

Izjava o izvornosti

Ja, Ivona Kuštera, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

SAŽETAK

Za postupak ostvarivanja prava iz radnog odnosa važni su prvenstveno Zakon o radu koji uređuje predsudski postupak, odnosno postupak postavljanja zahtjeva za zaštitu prava kod poslodavca kao procesnu pretpostavku, te Zakon o parničnom postupku koji uređuje procesna pravila radnopravnih sporova. Radni sporovi dijele se na individualne i kolektivne te pravne i interesne radne sporove, a ovisno o vrsti radnog spora, zakonom je predviđen i način njihova rješavanja. Cilj ovog rada je prikazati koje mehanizme zaštite, ovisno o vrsti radnog spora, ima na raspolaganju radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa. Uz individualne i kolektivne pravne radne sporove, prikazani su mehanizmi ostvarenja zahtjeva iz interesnih radnih sporova te naposljetku postupak zaštite dostojanstva radnika.

Ključne riječi: radni spor, radnopravna zaštita, sudski postupak, arbitraža, mirenje, dostojanstvo

SUMMARY

For the procedure of exercising rights from the employment relationship are primarily important the Labor Law, which regulates pre-court proceedings, that is, the procedure for filing a request for the protection of rights with the employer, as a procedural prerequisite, and the Law on Civil Procedure, which regulates procedural rules of labor law disputes. Labor disputes are divided into individual and collective as well as legal and interest labor disputes, and depending on the type of labor dispute, the law provides the method of their resolution. The aim of this paper is to present which protection mechanisms, depending on the type of labor dispute, are available to the employee who considers that their right from the employment relationship has been violated. Beside the individual and collective legal labor disputes, I also presented the mechanisms for realizing requests from interest labor disputes and finally the procedure for protecting the dignity of the employees.

Keywords: labor dispute, labor law protection, court proceedings, arbitration, conciliation, dignity

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. SPECIFIČNOSTI RADNOG ODNOSA.....	3
2.1. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa	5
3. RADNI SPOROVI	9
3.1. PODJELA RADNIH SPOROVA.....	9
3.1.1. Podjela na pravne i interesne radne sporove	9
3.1.2. Podjela na individualne i kolektivne radne sporove	10
3.2. INDIVIDUALNI RADNI SPOROVI	11
3.2.1. Rješavanje individualnih radnih sporova	11
3.2.2. Mirenje i arbitraža u individualnim radnim sporovima	18
3.3. KOLEKTIVNI RADNI SPOROVI.....	22
3.3.1. Rješavanje kolektivnih pravnih radnih sporova	22
3.3.2. Rješavanje kolektivnih interesnih radnih sporova	22
3.3.3. Mirenje i arbitraža u kolektivnim radnim sporovima	25
4. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	27
3.4. Postupak zaštite dostojanstva radnika	28
3.5. Mobing	30
5. ZAKLJUČAK	32
6. LITERATURA.....	34

1. UVOD

Radni odnos je jedan od najznačajnijih i najučestalijih društvenih odnosa u koji ulaze pojedinci - fizičke osobe, prvenstveno kako bi si osigurali materijalnu egzistenciju. To je primarni izvor zarade svake radno sposobne osobe kojim osigurava financijska sredstva za sebe, ali i za članove svoje obitelji. Pravo na rad i sloboda rada temeljna su prava čovjeka zaštićena najvišim pravnim aktom – Ustavom RH¹, ali i mnogim međunarodnim aktima² koja osiguravaju svakom čovjeku pravo na slobodno zasnivanje radnog odnosa, pa time i ostvarivanje prava koja iz njega proizlaze.

S obzirom da je radni odnos pravni odnos, sadržaj toga odnosa uređen je i pravnim normama. U radni odnos stupaju poslodavac kao davatelj posla i radnik kao izvršitelj posla, prilikom čega se njihova prava i obveze međusobno dopunjuju, ali i suprotstavljaju. Upravo zbog toga nerijetko dolazi do kršenja prava iz radnog odnosa od strane jednog od subjekata tog odnosa – bilo radnika bilo poslodavca, zbog čega je bilo potrebno propisati mehanizme zaštite ostvarenja tih prava, što je i tema ovoga rada.

Cilj ovog rada je prikazati kako je postupak ostvarivanja prava iz radnog odnosa, u slučaju kršenja tih prava i time nastanka radnih sporova, uređen hrvatskim zakonodavstvom te na koji način svaki radnik može osigurati – sudskim, ali i izvansudskim putem, poštivanje onih prava koja mu kao radniku pripadaju. Radno zakonodavstvo vrlo je kompleksno područje koje se zbog stalnih društvenih i ekonomskih promjena mora kontinuirano prilagođavati nastalim promjenama, a u odnosu na postupak zaštite prava iz radnog odnosa uvijek mora težiti za što boljom, bržom, učinkovitijom i široko dostupnom ostvarenju zaštite prava svakom subjektu radnog odnosa.

Na početku ovoga rada ću prikazati specifičnosti radnog odnosa, odnosno ugovor o radu i kolektivni ugovor kao najznačajnije izvore o pravima i obvezama subjekata radnog odnosa, a zatim temeljna prava i obveze iz radnog odnosa, čijim kršenjem dolazi do radnih sporova i nastaje osnova za traženje sudske ili izvansudske zaštite.

S obzirom da je krug prava i obveza iz radnog odnosa vrlo širok te je svaki radni odnos specifičan subjektima i objektu toga odnosa, u svom radu ću se osvrnuti na individualni

¹ Pravo na rad i sloboda rada kao temeljna prava i slobode čovjeka zajamčeni su u čl. 55. Ustava RH: „Svatko ima pravo na rad i slobodu rada.“ (NN 55/90).

² Povelja Europske unije o temeljnim pravima u čl. 15. jamči pravo na rad i slobodu rada: „Svatko ima pravo na rad i obavljanje slobodno izabranog ili prihvaćenog zanimanja.“ (Službeni list Europske unije 2016/C 202/2). Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima isto pravo jamči u čl. 6. (Rezolucija br. 2200 A /XXI/).

postupak ostvarivanja prava na novčana i nenovčana potraživanja radnika prema poslodavcu, i to kroz dva pravna koraka u ostvarenju radnikovih prava – „predsudski“ postupak pred poslodavcem koji je u pravilu obvezatan za provođenje drugog koraka - sudskog postupka. Zatim ću prikazati kolektivne radne sporove kao posebnu kategoriju radnih sporova za koje je poslodavac zbog broja osoba čija su prava takvim sporovima zahvaćena, ali i različite naravi kolektivnih radnih sporova – pravne i interesne, u takvim sporovima radnicima omogućio ostvarivanje njihovih prava, osim redovitog puta zaštite, i vrlo važnim pravom na štrajk. Prilikom prikaza različitih mehanizama ostvarivanja zaštite prava radnika u odnosu na poslodavca, u individualnim i kolektivnim radnim sporovima, osvrnut ću se i na alternativne načine rješavanja radnih sporova – arbitražu i mirenje, koji postupci radnicima omogućuju da bez strogih procesnih pravila nametnutih procesnim zakonodavstvom na mogli bismo reći puno jednostavniji i pravičniji način riješe nastali radni spor.

Na kraju ću posebnu pozornost obratiti na zaštitu dostojanstva radnika – područje zaštite radnika na kojem dolazi do sve češćeg kršenja kroz sve svestranije oblike povrede dostojanstva radnika, primjerice sve učestalijeg *mobinga*, koji oblik zlostavljanja na radnom mjestu još uvijek nije reguliran pozitivnim zakonodavstvom zbog čega povrede definirane kao *mobing* i dalje ostaju nesankcionirane.

2. SPECIFIČNOSTI RADNOG ODNOSA

Radni odnos je pravni odnos u koji dobrovoljno ulaze radnik i poslodavac, a čiji je sadržaj, odnosno prava, obveze i odgovornosti, uređen zakonom, ali i drugim pravnim izvorima – ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i drugim pravnim aktima.³ Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu, što je utvrđeno u čl. 10. st. 1. Zakona o radu⁴ (dalje u tekstu: ZR). Ugovor o radu, osim što je temelj zasnivanja radnog odnosa, i to pojedinačnog i individualnog radnog odnosa, ujedno je i izvor prava i obveza ugovornih strana – poslodavca i radnika, koji su definirani u čl. 4. ZR.⁵ Međutim, radni odnos kao društveni i pravni odnos obuhvaća puno širi krug prava i obveza koje subjektima radnog odnosa pripadaju, nego li je to uređeno samim ugovorom o radu.⁶ Razlog tome je činjenica da ugovor o radu često ne obuhvati sva pitanja iz radnog odnosa važna za uređivanje tog odnosa pa se u tom slučaju poseže za odredbama drugih pravnih izvora kako bi se ona riješila. Također, zbog brojnosti pravnih izvora kojima je uređen radni odnos – zakonima, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu te ugovorom o radu, može doći do situacija u kojima su ista pitanja različito uređena različitim pravnim izvorima pa se u tom slučaju primjenjuje načelo *in favorem laboratores* – načelo primjene najpovoljnijeg prava za radnika⁷, koje je propisano i ZR-om u čl. 9. st. 3.: „Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.“⁸ Upravo zbog te brojnosti pravnih izvora radnog odnosa glavna osobina radnog prava, a time i radnog odnosa je njegova kompleksnost.

Ugovor o radu je dvostrano obvezni ugovor što znači da njegovim sklapanjem i za jednu i drugu ugovornu stranu, dakle i poslodavca i radnika, nastaju određene obveze.⁹ Te obveze utvrđene su u čl. 7. ZR koji propisuje temeljne obveze i prava iz radnog odnosa. Ugovor o

³ Herman, Vilim; Ćupurdija Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet u Osijeku, elektronsko izdanje, 2011., str. 89.

⁴ Zakon o radu (NN 93/14).

⁵ Čl. 4. Zakona o radu (NN 93/14): „Radnik je, u smislu ovoga Zakona, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Poslodavac je, u smislu ovoga Zakona, fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.“

⁶ Grgurev, Ivana. Ugovor o radu, u: Potočnjak Željko (ur.) *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 2.

⁷ Herman, Vilim; Ćupurdija Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet u Osijeku, elektronsko izdanje, 2011., str. 89-90.

⁸ Zakon o radu (NN 93/14).

⁹ Ruždjak, Marijan. Sklapanje i prestanak ugovora o radu, u: Dika, Mihajlo *et al.* Zasnivanje i prestanak radnih odnosa; Rješavanje radnih sporova. Zagreb: Narodne novine, 2004., str. 1.

radu je i naplatni ugovor jer se za činidbu jedne ugovorne strane daje protučinidba.¹⁰ To je također konsenzualan ugovor jer je za njegovo sklapanje potrebna suglasnost obiju ugovornih strana.¹¹ Naposljetku, to je i osobni ugovor jer se sklapa između točno određenih subjekata o čijim osobinama i karakteristikama ovisi njegovo sklapanje.¹²

Nasuprot ugovoru o radu, kolektivni ugovor je ugovor koji sklapaju poslodavac, odnosno udruženja poslodavaca te udruge radnika, prvenstveno sindikati kojim se uređuju opća pravila o uvjetima rada i zaposlenja te koji se primjenjuje na veći broj radnika, i to onih zaposlenih kod istog poslodavca, ili ako više poslodavca sudjeluje kao stranka kolektivnog ugovora kod svih tih poslodavaca, koji obavljaju istu djelatnost.¹³ Kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka – što predstavlja obvezno pravni dio kolektivnog ugovora, te sadrži pravna pravila o samom radnom odnosu – zasnivanje, sadržaj i prestanak i druga pitanja iz radnog odnosa – što predstavlja normativni dio kolektivnog ugovora.¹⁴ Osim toga, kolektivnim ugovorom mogu se urediti i procesno-pravna pitanja koja se odnose na alternativno rješavanje radnih sporova – arbitražu i mirenje: „Kolektivnim ugovorom može se urediti sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitraže, odnosno mirenja.“¹⁵

Iz navedenih svojstava ugovora o radu proizlaze i bitni elementi radnog odnosa: dobrovoljnost, naplatnost, obveza osobnog obavljanja rada i podređenost.

- A) Dobrovoljnost kao element radnog odnosa ogleda se ne samo pri zasnivanju radnog odnosa, odnosno prilikom sklapanja ugovora o radu za čije je sklapanje potrebna suglasnost volja obiju strana, već i za cijelo vrijeme trajanja toga odnosa.¹⁶ Dobrovoljnost radnog odnosa izraz je temeljnog prava čovjeka na slobodu rada i zabranu prisilnog rada.¹⁷
- B) Obveza osobnog obavljanja rada proizlazi iz činjenice da je radni odnos ugovorni odnos koji se zasniva između točno određenih subjekata te u kojem poslodavac

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

¹³ Milković Darko; Trbojević Goran. Radni odnosi. Zagreb: EFFECTUS – studij financije i pravo, 2019., str. 253.

¹⁴ Ibid., str. 255.

¹⁵ Zakon o radu, čl. 136. st. 2. (NN 93/14).

¹⁶ Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet u Osijeku, elektronsko izdanje, 2011., str. 89-90.

¹⁷ Prisilni rad zabranjen je najvišim pravnim aktima. Ustav RH u čl. 23. propisuje da: „Zabranjen je prisilni i obvezatni rad.“ (NN 55/90). Povelja Europske unije o temeljnim pravima u čl. 5. st. 2. propisuje: „Nikoga se ne smije siliti na prisilan ili obvezatan rad. Jednaku odredbu sadrži i Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima.

zapošljava određenu osobu upravo zbog njezinih individualnih i osobnih karakteristika i zbog čega poslodavac ima pravo zahtijevati da upravo ta osoba obavlja rad.¹⁸ Dakle, radni odnos je strogo osobni odnos pa radnik ne smije obavljanje rada prepustiti nekoj drugoj osobi.¹⁹

- C) Podređenost radnika u radnom odnosu proizlazi iz obveze radnika da rad obavlja prema uputama poslodavca. Upravo zbog te karakteristike radnog odnosa radnik se nalazi u položaju slabije ugovorne strane zbog čega mu je potrebna veća zaštita nego li poslodavcu pa radno pravo propisuje brojne odredbe kojima se nastoji zaštititi radnika.²⁰
- D) Naplatnost radnog odnosa možda je i najbitniji element te obuhvaća glavnu obvezu poslodavca – radniku za obavljeni rad isplatiti plaću. Zbog tog elementa radnog odnosa najčešće dolazi do kršenja prava iz radnog odnosa. Naime, naplatnost radnog odnosa za poslodavca predstavlja obvezu koju zbog određenih okolnosti u određenim slučajevima i krši, čime nastaje za radnika osnova za pokretanje odgovarajućih postupaka.

Svi elementi radnog odnosa bitni su za postupak ostvarivanja prava iz radnih odnosa, jer upravo njihovim nepoštivanjem, odnosno kršenjem, nastaje pravna osnova za postavljanje zahtjeva za zaštitu prava, što je glavna tema ovog rada.

2.1. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa propisane su u čl. 7. st. 1. ZR: „Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.“²¹ Iz navedene odredbe proizlaze ne samo temeljne obveze iz radnog odnosa već i prava iz radnog odnosa, jer propisivanjem obveze jednom subjektu ujedno za drugog subjekta znači pravo zahtijevati ispunjenje te obveze. To je u skladu s naravi radnog odnosa koji je dvostrano obvezni pravni odnos. Naime, nakon zasnivanja radnog odnosa glavna obveza poslodavca je dati radniku posao te mu za obavljeni rad

¹⁸ Grgurev, Ivana. Ugovor o radu, u: Potočnjak Željko (ur.) *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 12.

¹⁹ Herman, Vilim; Cupurdija Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet u Osijeku, elektronsko izdanje, 2011., str. 90.

²⁰ Grgurev, Ivana. Ugovor o radu, u: Potočnjak Željko (ur.) *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 12-14.

²¹ Zakon o radu (NN 93/14).

isplatiti plaću, što znači da je radniku za obavljeni posao zajamčeno pravo na rad i pravo na plaću. S druge strane radnik je obavezan osobno obavljati posao koji mu je poslodavac dao i to prema uputama poslodavca, što znači da poslodavac ima pravo zahtijevati od radnika obavljanje posla na način koji odgovara naravi i vrsti posla, ali i samom poslodavcu onako kako je to u njegovim interesima. Iako se na prvi pogled čini kako i poslodavac i radnik imaju relativno lake obveze koje će i jedan i drugi s obzirom na načelo dobrovoljnosti zasnivanja radnog odnosa, odnosno pristanka na izvršavanje obveza i poštivanja prava koja iz njega proizlaze, ta prava i obveze uvijek poštovati, u praksi su česti slučajevi kršenja obveza i od strane poslodavca, ali i od strane radnika. Upravo zbog toga bilo je važno urediti i propisati mehanizme zaštite koji će biti dostupni svakom radniku, koji iz bilo kojeg razloga smatra da je poslodavac prekršio neku svoju obvezu te mu na taj način uskratio neko njegovo pravo, ali i obrnuto – svakom poslodavcu koji isto tako smatra da je od strane radnika povrijeđena neka radnikova obveza.

S obzirom da se radnik, kao slabija ugovorna strana, upravo zbog svoje podređenosti poslodavcu češće javlja kao strana kojoj su povrijeđena prava iz radnog odnosa, i ovaj rad pretežito će se temeljiti na prikazu postupka ostvarivanja zaštite prava radnika u odnosu na poslodavca.

Promatrajući isključivo navedenu odredbu čl. 7. ZR možemo zaključiti da su temeljna prava radnika:

- A) Posao – nakon zasnivanja radnog odnosa poslodavac je radniku dužan dati posao i to za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa pa su u svezi toga propisane i odredbe o prestanku radnog odnosa. Naime, jednom zasnovani radni odnos je u pravilu trajni radni odnos²² koji se može raskinuti samo pod uvjetima i na način propisan zakonom. Stoga su česte povrede prava iz radnog odnosa upravo u pogledu prestanka radnog odnosa, ponajviše u pogledu nedopuštenog ili nezakonitog otkaza.
- B) Plaća – pravo na plaću je radnikovo temeljno pravo iz radnog odnosa. Uz plaću radnik ima pravo i na ostala novčana primanja temeljem radnog odnosa – dodatak na plaću, naknada plaće, naknada troškova i otpremnina.²³

Osim temeljnih prava i obveza navedenih u čl. 7. ZR radniku pripadaju i mnogobrojna druga prava koja su specificirana prvenstveno ugovorom o radu, ali i drugim pravnim

²² Prema Zakonu o radu (čl. 11. i 12.) ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, a samo iznimno na određeno vrijeme.

²³ Zakon o radu (NN 93/14).

izvorima, npr. kolektivnim ugovorom. Tako radnik ima pravo na sigurne uvjete rada, a poslodavac obvezu osigurati sigurne uvjete rada na način kojim se štiti život i zdravlje radnika. Ta obveza poslodavca propisana je u čl. 28. ZR: „Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.“²⁴ Radniku je nadalje u čl. 29. ZR zajamčeno i pravo na zaštitu privatnosti u pogledu osobnih podataka radnika: „Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.“²⁵

Zakon posebnu zaštitu daje određenim kategorijama radnika – trudnicama, roditeljima, posvojiteljima²⁶ i radnicima koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad²⁷ pa oni ostvaruju i posebna prava iz radnog odnosa.

Kao bitna prava radnika, čije je poštivanje od strane poslodavca iznimno važno treba navesti:

- A) Radno vrijeme – „Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.“²⁸ Zakonom je određeno i maksimalno radno vrijeme u kojem radnik mora raditi te posebne iznimke – npr. prekovremeni rad, kada radnik može raditi i duže od propisanog radnog vremena. U slučaju kršenja zakonskih, odnosno ugovornih odredaba o radnom vremenu radnika, nastaje za radnika osnova za pokretanje odgovarajućih postupaka radi zaštite svojih prava.
- B) Odmori i dopusti – radnik u radnom odnosu ima pravo na stanku, dnevni odmor, tjedni odmor i godišnji odmor, te plaćeni i neplaćeni dopust.²⁹ Nepoštivanje zakonskih, odnosno ugovornih odredaba od strane poslodavca o odmorima i dopustima na koje radnik pod propisanim i ugovorenim uvjetima ima pravo, predstavlja povredu radnikovih prava iz radnog odnosa i osnovu za pokretanje odgovarajućih postupaka radi njihove zaštite.

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid., čl. 30-36.

²⁷ Ibid., čl. 38-43.

²⁸ Ibid., čl. 60. st. 1.

²⁹ Ibid., čl. 73-87.

C) Naknada štete – „Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.“³⁰

Dakle, povredom bilo kojeg od navedenih prava nastaje za radnika osnova za pokretanje odgovarajućih postupaka radi zaštite radnikovih prava. Pritom se postupak ostvarivanja tih prava razlikuje ovisno o tome radi li se o nenovčanim ili novčanim potraživanjima radnika. Tako postoje posebne odredbe o postupku zaštite prava koja se odnose na isplatu plaće ili naknade plaće, i posebne odredbe koje se odnose recimo na osporavanje nedopuštenog otkaza radnika.

³⁰ Ibid., čl. 111.

3. RADNI SPOROVI

3.1. PODJELA RADNIH SPOROVA

Sporovi koji nastaju između radnika i poslodavca i koji su u vezi s radom kojeg radnik obavlja za poslodavca nazivaju se radnim sporovima.³¹ Radni sporovi dijele se na:

1. pravne i interesne radne sporove,
2. individualne i kolektivne radne sporove.³²

3.1.1. Podjela na pravne i interesne radne sporove

Pravni sporovi su sporovi koji nastaju u vezi tumačenja ili primjene prava, pravne norme, zakona ili drugog propisa ili kolektivnog ugovora, dakle u vezi pitanja koja su uređena pravnom normom, ali postoje nesuglasice oko tumačenja ili primjene te norme, a upravo zbog čega i dolazi do spora.³³

Interesni sporovi su sporovi koji nastaju u vezi pitanja koja nisu uređena pravnom normom, već se upravo takvim sporom želi postići pravno uređenje tog pitanja i riješiti sukob interesa suprotstavljenih strana.³⁴ Interesni sporovi u načelu nastaju tijekom kolektivnog pregovaranja o sklapanju, izmjenama, dopunjavanju, obnavljanju ili proširivanju kolektivnog ugovora.³⁵ Dakle, stranke interesnog spora suglasne su oko pitanja da se neka situacija, odnosno interes regulira pravnom normom, ali nisu suglasne o načinu njihova reguliranja.

Pravni i interesni radni sporovi razlikuju se i po tome što se samo pravni sporovi mogu rješavati redovitim sudskim putem, ili dobrovoljnom arbitražom ili mirenjem dok se u slučaju interesnog radnog spora, zbog nepostojanja pravne norme čijom bi se primjenom riješio nastali spor, zaštita ne može ostvarivati redovitim sudskim putem. Iz toga razloga veliku važnost igraju arbitraža i mirenje koji su u slučaju interesnog radnog spora prisilni, odnosno obvezatni, a koji prethode industrijskim akcijama, prvenstveno štrajku kao

³¹ Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Radni sporovi, u: Potočnjak Željko (ur.) et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 649.

³² Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko. Arbitražno rješavanje radnih sporova, u: Dika, Mihajlo et al. Zasnivanje i prestanak radnih odnosa; Rješavanje radnih sporova. Zagreb: Narodne novine, 2004., str. 132.

³³ Učur, Marinko et al. Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 1095.

³⁴ Milković Darko; Trbojević Goran. Radni odnosi. Zagreb: EFFECTUS – studij financije i pravo, 2019., str. 259.

³⁵ Učur, Marinko et al. Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 1095.

najvažnijoj akciji koja se poduzima kao način ostvarenja zahtjeva iz interesnih radnih sporova.

3.1.2. Podjela na individualne i kolektivne radne sporove

Individualni radni sporovi su sporovi koji nastaju između poslodavca i jednog ili više radnika, koji pritom nastupaju kao pojedinci o međusobnim pravima i obvezama iz radnog odnosa.³⁶ Iz takve definicije proizlaze dva kriterija koja se moraju kumulativno ispuniti da bi se radilo o individualnom radnom sporu: *personalni kriterij* – stranke spora su radnik i poslodavac, i *kauzalni kriterij* – predmet spora su prava i obveze iz radnog odnosa (zasnivanje i prestanak, ostvarivanje prava i obveza, naknada štete na radu i u vezi s radom).³⁷ Prema tome, individualni radni sporovi su uvijek pravni sporovi. Cilj individualnog radnog spora je ostvariti zaštitu prava iz radnog odnosa koja se ostvaruje u pravilu u dva pravna koraka – prvo pred poslodavcem, a zatim pred nadležnim sudom.³⁸ Prvi korak ujedno je i procesna pretpostavka za poduzimanje drugog koraka, to jest za traženje sudske zaštite.

Kolektivni radni sporovi su sporovi koji nastaju između subjekata kolektivnih radnih odnosa, prilikom čega se na strani radnika kao stranke javljaju sindikati, a na strani poslodavca poslodavci, udruge poslodavaca ili udruge poslodavaca više razine.³⁹ Kolektivni radni sporovi se dijele na pravne i interesne kolektivne radne sporove, ovisno o predmetu, odnosno sadržaju nastalog spora, odnosno je li spor nastao u vezi primjene ili tumačenja pravne norme koja uređuje kolektivne radne odnose, npr. prava iz kolektivnog ugovora, ili je pak spor nastao u vezi interesa obiju strana koje još nije regulirano pravnom normom.⁴⁰ Ovisno o vrsti kolektivnog radnog spora, razlikuje se i način njegova rješavanja. Pravni sporovi se rješavaju sudskim putem, ili dobrovoljnom arbitražom i mirenjem, dok je za interesne sporove propisano obvezatno mirenje ili prisilna arbitraža koji prethode industrijskim akcijama, prvenstveno štrajku kao najznačajnijoj industrijskoj akciji.

³⁶Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: EFFECTUS – studij financije i pravo, 2019., str. 206

³⁷*Ibid.*

³⁸Učur, Marinko *et al.* Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 812.

³⁹Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: EFFECTUS – studij financije i pravo, 2019., str. 258.

⁴⁰*Ibid.*

3.2. INDIVIDUALNI RADNI SPOROVI

3.2.1. Rješavanje individualnih radnih sporova

Individualni radni sporovi rješavaju su redovitim sudskim putem ili alternativnim metodama – mirenjem ili arbitražom. Za postupak ostvarivanja zaštite prava iz radnog odnosa važna su dva zakona – Zakon o parničnom postupku (dalje u tekstu: ZPP) koji kao opći zakon sadrži odredbe o općim pravilima postupka u građanskim parnicama, ali i posebnim pravilima u parnicama iz radnih odnosa te Zakon o radu koji u svojim odredbama propisuje prvenstveno procesne pretpostavke za pokretanje samog postupka – odredbe o postupku koji prethodi sudskom postupku i rokovima za traženje sudske zaštite.⁴¹

Da bi radnik uopće mogao pokrenuti sudski postupak radi zaštite prava za koja smatra da su mu povrijeđena nekom odlukom ili postupanjem poslodavca, potrebno je da u zakonskim rokovima poduzme odgovarajuće radnje. Postupak u kojem se u zakonom propisanim rokovima moraju poduzeti određene radnje, odnosno procesne pretpostavke o kojima ovisi dopustivost ostvarivanja zaštite prava u redovitom sudskom postupku uređene su člankom 133. ZR: „Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.“⁴² Iako navedena odredba izrijekom navodi počinjenje povrede prava odlukom poslodavca, odredba se primjenjuje i na slučajeve faktične povrede prava, što znači da se i u slučaju povrede prava koja nije počinjena isključivo formalnom odlukom poslodavca, zaštita ostvaruje na jednak način.⁴³ U sljedećem stavku istog članka propisano je da: „Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.“⁴⁴

Dakle, stavkom 1. članka 133. ZR-a propisana je mogućnost ostvarivanja zaštite povrijeđenog prava pred samim poslodavcem, a stavkom 2. istog članka, a u slučaju neuspješnog ostvarivanja zaštite prava pred poslodavcem, daljnja mogućnost ostvarivanja zaštite prava pred sudom. Međutim, iako je zakonodavac propisao da radnik može

⁴¹ Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko. Arbitražno rješavanje radnih sporova, u: Dika, Mihajlo *et al.* Zasnivanje i prestanak radnih odnosa; Rješavanje radnih sporova. Zagreb: Narodne novine, 2004., str. 132 str. 131.

⁴² Zakon o radu, čl. 133. st. 1. (NN 93/14).

⁴³ Vidi: Županijski sud u Bjelovaru Gž.1097/06-2 od 28.11.2006.

⁴⁴ Zakon o radu, čl. 133. st. 2. (NN 93/14).

ostvarivanje prava prvo zahtijevati od poslodavca, zapravo je radniku nametnuo obvezu, pa samim time i ograničenje za ostvarivanje zaštite njegovih prava, time što je u stavku 3. istog članka propisao da: „Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.“⁴⁵

Navedena odredba predstavlja procesnu pretpostavku jer u slučaju povrede nekog prava iz radnog odnosa, radnik ostvarenje toga prava prvo mora zahtijevati od poslodavca, a tek u slučaju neuspjeha ostvarenja prava kod poslodavca može tražiti sudsku zaštitu. Pritom treba napomenuti kako istovrsna obveza ne postoji na strani poslodavca, odnosno kada radnik počini povredu nekog prava, poslodavac može bez prethodnog obraćanja radniku, zatražiti zaštitu svojeg prava pred sudom.⁴⁶ Time je zakonodavac stavio radnika u nepovoljniji procesno pravni položaj u odnosu na poslodavca.⁴⁷

Osim propisivanja obveze postavljanja zahtjeva za ostvarenje prava kod poslodavca, radniku su propisani i rokovi u kojima mora bilo pred poslodavcem bilo pred sudom postaviti zahtjev za zaštitu svojih prava. Ti rokovi koji iznose petnaest dana su prekluzivni rokovi, što znači da propust radnika da u zakonom određenim rokovima zatraži zaštitu svojih prava povlači za sobom gubitak prava na njihovu zaštitu.⁴⁸

Prilikom postavljanja zahtjeva za zaštitu prava kod poslodavca propisan je rok od petnaest dana⁴⁹ koji počinje teći bilo od dana dostave odluke, bilo od dana saznanja za povredu prava iz čega proizlazi da radniku koji je saznao za postojanje i sadržaj neke odluke kojom bi bila povrijeđena njegova prava, a odluka o tome mu je bila dostavljena tek kasnije, zaštitu svojeg prava mora zatražiti u roku od petnaest dana od dana saznanja, bez obzira na to što mu odluka još nije bila dostavljena. Takvo stajalište zauzeo je Vrhovni sud RH u rješenju broj Revr-475/05-2 od 11. listopada 2005. godine kojim je utvrdio da je prvostupanjski, a povodom žalbe i drugostupanjski sud pravilno ocijenio da je tužba nedopuštena jer nisu bile ostvarene procesne pretpostavke za dopustivost tužbe, odnosno tužitelj nije u roku od petnaest dana od dana saznanja za postojanje i sadržaj odluke, bez

⁴⁵ Zakon o radu (NN 93/14).

⁴⁶ Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko. Arbitražno rješavanje radnih sporova, u: Dika, Mihajlo *et al.* Zasnivanje i prestanak radnih odnosa; Rješavanje radnih sporova. Zagreb: Narodne novine, 2004., str. 142.

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ Učur, Marinko *et al.* Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 813.; Vidi: Vrhovni sud RH Revr-269/07 od 5.6.2007.

⁴⁹ Zakon o radu čl. 133. st. 1. (NN 93/14).

obzira što mu odluka još nije bila dostavljena, podnio prigovor protiv odluke pa je samim time izgubio i pravo na dopustivost sudske zaštite.⁵⁰

Nakon što radnik u propisanom roku podnese zahtjev, odnosno prigovor protiv odluke poslodavca, poslodavac u daljnjem roku od petnaest dana mora odlučiti o tom zahtjevu, odnosno prigovoru.⁵¹ Nakon radnikova postavljanja zahtjeva za zaštitu prava kod poslodavca mogu su javiti sljedeće situacije o kojima ovisi daljnji tijek postupka, odnosno početak roka u kojem radnik može postaviti zahtjev pred sudom:

- A) Poslodavac ima rok od petnaest dana u kojem mora odlučiti o zahtjevu radnika. Ako poslodavac u tom roku odbije zahtjev radnika, odnosno donese odluku o odbijanju zahtjeva radnika, od dana dostave te odluke počinje teći rok za traženje sudske zaštite.⁵²
- B) Ako poslodavac uopće ne donese odluku o zahtjevu radnika, odnosno ogluši se na zahtjev radnika, smatra se da je poslodavac odbio radnikov zahtjev, slijedom čega radnik ima pravo istekom roka od petnaest dana u kojem je poslodavac morao donijeti odluku, u daljnjem roku od petnaest dana postaviti zahtjev za zaštitu tog prava pred sudom.⁵³
- C) Poslodavac ne donese odluku o zahtjevu radnika u roku od petnaest dana, niti radnik u daljnjem roku od petnaest dana, a zbog šutnje poslodavca, ne postavi zahtjev za zaštitu prava pred sudom, nakon čega poslodavac ipak donese odluku o zahtjevu radnika, za radnika usprkos proteku propisanog roka, počinje iznova teći rok od petnaest dana od dana dostave te odluke poslodavca.⁵⁴

Dakle, na temelju prethodno opisanih situacija, tek nakon što poslodavac donese odluku povodom zahtjeva radnika koja je za radnika nepovoljna, odnosno tek protekom roka od petnaest dana u kojem poslodavac mora donijeti odluku, za radnika počinje teći rok od petnaest dana u kojem može postaviti zahtjev za zaštitu svojih prava pred nadležnim sudom.

Pritom je iznimno bitno da radnik u tom propisanom roku od petnaest dana postavi svoj zahtjev pred sudom jer će u protivnom izgubiti pravo da sudskim putem pokuša ostvariti zaštitu svojeg prava, odnosno u slučaju podnošenja tužbenog zahtjeva sudu takva će tužba biti odbačena. Također treba istaknuti da izostanak pouke o pravnom lijeku u odluci

⁵⁰ Vrhovni sud RH Revr-475/05-2 od 11.10.2005.

⁵¹ Zakon o radu, čl. 133. st. 2. (NN 93/14).

⁵² Učur, Marinko *et al.* Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 813.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Vrhovni sud RH Rev-1824/01 od 28.11.2001.

poslodavca nema pravni učinak na tijek prekluzivnih rokova, pa se radnik ne može pozivati na nedostatak upute o pravnom lijeku u slučaju nepravovremenog poduzimanja zakonom propisanih radnji.⁵⁵

Navedene odredbe o postavljanju zahtjeva za zaštitu prava kod poslodavca, kao niti propisani rokovi, ne primjenjuju se na novčana potraživanja radnika⁵⁶ za koja se primjenjuje odredba o zastari potraživanja iz radnog odnosa, niti zahtjeva za zaštitu dostojanstva radnika: „Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.“⁵⁷ Postupak zaštite dostojanstva radnika posebno je opisan u nastavku rada.

Postupak u parnici iz radnog odnosa reguliran je odredbama Zakona o parničnom postupku, a s obzirom na narav radnog odnosa pa time i radnih sporova zakonodavac je u posebne postupke u dijelu trećem ZPP-a uvrstio i one koji se vode o radnim sporovima. Time su propisane iznimke koje vrijede u odnosu na ostale odredbe ZPP-a.

Za postupke u parnicama iz radnih sporova nadležni su u prvom stupnju općinski sudovi.⁵⁸ Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o područjima i sjedištima sudova ustanovljen je specijalizirani općinski sud kao Općinski radni sud u Zagrebu koji je nadležan za radne sporove na području Zagreba, ali i okolice, čime je uvelike olakšano i ubrzano suđenje u radnim sporovima.⁵⁹ Osim općinskih sudova, stvarno nadležni su i županijski sudovi, trgovački sudovi i upravni sudovi. Županijski sudovi su drugostupanjski sudovi, ali su nadležni u prvom stupnju u slučajevima određenim zakonom - za sporove o sudskoj zabrani nezakonitog štrajka i isključenja s rada, radi zabrane djelovanja udruga radnika i poslodavca te radi poništenja arbitražnog pravorijeka u radnom sporu.⁶⁰ Ograničavanjem postupanja županijskih sudova u drugom stupnju samo na sudove u Bjelovaru, Osijeku, Rijeci, Splitu i Zagrebu omogućena je specijalizacija sudaca i ujednačenje sudske prakse kao i brže i učinkovitije rješavanje predmeta.⁶¹ Trgovački sudovi su nadležni odlučivati o radnim sporovima u kojima je nad strankom spora otvoren stečajni postupak, ili pak u sporovima o intelektualnom vlasništvu, a uvijek su nadležni za pomorske sporove kada se radi o radnom odnosu članova posade, brođara, zapovjednika broda i

⁵⁵ Vrhovni sud RH Rev-2769/1999-2 od 22.3.2000.

⁵⁶ Zakon o radu, čl. 133. st. 3. (NN 93/14).

⁵⁷ *Ibid.*, čl. 133. st. 5.

⁵⁸ Zakon o parničnom postupku, čl. 34. st. 1. t. 10. (NN 117/03, 57/11, 70/19).

⁵⁹ Učur, Marinko *et al.* Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 821.

⁶⁰ *Ibid.*, str. 822.

⁶¹ *Ibid.*

ostalim osoba zaposlenih na brodu.⁶² Nadležnost upravnih sudova utvrđena je Zakonom o sudovima i Zakonom o upravnim sporovima, a prema Zakonu o državnim službenicima nadležni su za radne sporove iz službeničkih odnosa, ali i za radne sporove o zaštiti ravnatelja javnih ustanova prema Zakonu o ustanovama.⁶³

Ovisno o tome tko se javlja na strani tužitelja, poslodavac ili radnik, razlikuje se i mjesna nadležnost sudova. Naime, zakonodavac je u slučaju kada se kao tužitelj javlja radnik pored opće mjesne nadležnosti – sud na čijem području tuženik ima prebivalište⁶⁴, propisao i posebnu mjesnu nadležnost u čl. 65.: „Ako je u sporu iz radnog odnosa tužitelj radnik, za suđenje je nadležan, pored suda koji je opće mjesno nadležan za tuženika, i sud na čijem se području rad obavlja ili se obavljao odnosno sud na čijem bi se području rad morao obavljati te sud na čijem je području zasnovan radni odnos.“⁶⁵ Tom odredbom zakonodavac je samo radniku, a ne i poslodavcu, ostavio mogućnost izbora suda pred kojim će tražiti zaštitu svojih prava. Osim toga, ZPP u čl. 70. dopušta sporazumno ugovaranje mjesne nadležnosti, pa se tako radnik i poslodavac mogu u pisanom obliku dogovoriti o mjesnoj nadležnosti nekog drugog suda.⁶⁶

Glavna značajka postupka kojem je predmet radni spor je ta da je takav postupak hitan te su zakonom određeni rokovi postupanja stranaka postupka, ali i suda koji donosi odluku o sporu. Tako članak 434. ZPP-a propisuje: „U postupku u parnicama iz radnih odnosa, a osobito pri određivanju rokova i ročišta, sud će uvijek obraćati osobitu pažnju na potrebu hitnog rješavanja radnih sporova.“⁶⁷ Navedenom odredbom se želi pružiti što veća pravna zaštita radniku i pružiti mu sigurnost da će se o njegovu pravu, to jest o zaštiti njegova prava, odlučiti u što kraćem roku. Hitnost u rješavanju radnih sporova ogleda se i u drugim procesnim radnjama. Tako prema općoj odredbi čl. 285. ZPP-a rok za dostavu odgovora na tužbu iznosi minimalno 30 dana, dok je u postupku u parnicama iz radnih odnosa rok za odgovor na tužbu 15 dana.⁶⁸ Dakle, zakonodavac je zbog načela hitnosti postupanja u postupcima iz radnih sporova bitno smanjio taj rok. Osim toga, za postupke koje radnik pokreće protiv odluke o prestanku ugovora o radu, odnosno otkaza, sud mora zakazati

⁶² Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Radni sporovi, u: Potočnjak Željko (ur.) et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 667-668.

⁶³ *Ibid.* str. 669.

⁶⁴ Zakon o parničnom postupku, čl. 47. st. 1. (NN 53/91).

⁶⁵ Zakon o parničnom postupku (53/91).

⁶⁶ Učur, Marinko *et al.* Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 831.

⁶⁷ Zakon o parničnom postupku (NN 70/19).

⁶⁸ Čl. 434. st. 2. Zakona o parničnom postupku (NN 70/19): „U postupku u parnicama iz radnih odnosa rok za odgovor na tužbu je 15 dana.“

ročište za glavnu raspravu u roku od 30 dana od dana primitka odgovora na tužbu⁶⁹, koji rok je čak 5 mjeseci kraći od roka za zakazivanje ročišta za glavnu raspravu propisanog u čl. 293. ZPP kao općeg pravila.⁷⁰ Načelo hitnosti postupanja u postupcima iz radnih sporova ogleda se i u odredbi kojom je propisano da je prvostupanjski sud dužan donijeti odluku o predmetu spora u roku od šest mjeseci od dana podnošenja tužbe, a drugostupanjski sud u roku od trideset dana od dana podnošenja žalbe.⁷¹

Također, iznimka je propisana i vezi sa zastupanjem. Naime, stranku kao punomoćnik može zastupati samo odvjetnik.⁷² Međutim, zakon za zastupanje u postupcima iz radnih sporova dopušta neke iznimke. Tako je u čl. 434.a ZPP određeno da: „Radnika može u postupku u parnicama iz radnih odnosa kao punomoćnik zastupati osoba koja je u radnom odnosu u sindikatu čiji je on član ili u udruzi sindikata u koju je udružen sindikat čiji je on član. Poslodavca može u postupku u parnicama iz radnih odnosa kao punomoćnik zastupati osoba koja je u radnom odnosu u udruzi poslodavaca čiji je on član ili u udruzi više razine u koju je udružena udruga poslodavaca čiji je on član.“ Osim toga, dopušteno je da stranku kao punomoćnik može zastupati i osoba koja je s njom u radnom odnosu.⁷³

Za postupak u parnicama iz radnih sporova bitna je i odredba ZR-a o teretu dokazivanja, koji u svezi toga pravi razliku ovisno o predmetu spora. Naime, prema ZPP-u svaka stranka je dužna iznijeti činjenice i predložiti dokaze na kojima temelji svoj zahtjev ili pobija navode i dokaze suprotne strane.⁷⁴ Tako će i prema ZR-u teret dokazivanja u pravilu biti na radniku koji pokreće zahtjev za zaštitu prava s obzirom da je propisano: „U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.“⁷⁵ Međutim, ZR-om su propisane iznimke od općeg pravila da je teret dokazivanja na strani koja pokreće zahtjev za zaštitu prava kada je riječ o radnom sporu zbog otkaza ugovora o radu: „U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom

⁶⁹ Zakon o parničnom postupku, čl. 434. st. 3. (NN 70/19).

⁷⁰ „Ročište za glavnu raspravu iz stavka 1. ovog članka treba se održati najkasnije u roku od šest mjeseci od zaključenja prethodnog postupka.“

⁷¹ Zakon o parničnom postupku, čl. 434. st 4. i 5. (NN 70/19).

⁷² Zakon o parničnom postupku, čl. 89.a st. 1. (NN 117/03).

⁷³ Zakon o parničnom postupku, čl. 89.a st. 2. (NN 117/03).

⁷⁴ Zakon o parničnom postupku, čl. 219. st. 1. (NN 117/03, 25/13).

⁷⁵ Zakon o radu, čl. 135. st. 1. (NN 93/14).

ugovora o radu.⁷⁶ Dakle, u slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca, na radniku nije teret dokazivanja iako je i u takvom sporu radnik strana koja smatra da mu je povrijeđeno pravo slijedom čega bi po općem pravilu teret dokazivanja bio na njemu. Osim navedene odredbe ZR sadrži još dvije iznimke – u slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi propisanu evidenciju⁷⁷, te u slučaju stavljanja radnika u nepovoljniji položaj radi njegova iskazivanja sumnje na korupciju ili prijavljivanja o toj sumnji nadležnim tijelima zbog čega mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa.⁷⁸ U oba ta slučaja teret dokazivanja bit će dakle na poslodavcu, a ne radniku.

Kao bitnu iznimku još treba spomenuti da je ZPP-om propisano da se sporovi iz radnih odnosa koje je radnik pokrenuo protiv odluke o prestanku ugovora o radu ne smatraju sporovima male vrijednosti bez obzira na činjenicu da vrijednost takvog spora ne prelazi iznos od 10.000,00 kuna⁷⁹, pa se stoga na takve sporove neće primjenjivati posebne odredbe ZPP-a kojima se uređuje postupak u sporovima male vrijednosti.

U odnosu na sve ostale odredbe ZPP-a, one se na odgovarajući način primjenjuju na postupke u parnicama iz radnih sporova.⁸⁰

Zakonom o obveznim odnosima propisano je opće pravilo o zastari: „Zastarom prestaje pravo zahtijevati ispunjenje obveze. Zastara nastupa kad protekne određeno vrijeme u kojem je vjerovnik mogao zahtijevati ispunjenje obveze. Sud se neće obazirati na zastaru ako se dužnik nije na nju pozvao.“⁸¹ Prema navedenoj odredbi zastara je vrijeme u kojem dolazi do gubitka prava na zahtijevanje određene činidbe, a koje vrijeme je za svaki zahtjev određeno propisima. Tako vrijeme zastare za potraživanja iz radnog odnosa propisuje i ZR.

Do stupanja na snagu ZR-a iz 2014. godine propisani rok za zastaru potraživanja iz radnog odnosa iznosio je tri godine⁸², što je odgovaralo roku zastare za povremene tražbine propisanom u čl. 226. Zakona o obveznim odnosima⁸³, a u koje tražbine pripadaju i novčana potraživanja iz radnog odnosa.⁸⁴ Stupanjem na snagu novog ZR-a 2014. godine taj rok povećan je na pet godina: „Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno,

⁷⁶ *Ibid.*, čl. 135. st. 3.

⁷⁷ *Ibid.*, čl. 135. st. 4.

⁷⁸ *Ibid.*, čl. 135. st. 2.

⁷⁹ Zakon o parničnom postupku, čl. 459. (NN 117/03).

⁸⁰ *Ibid.*, čl. 433. (NN 53/91).

⁸¹ Zakon o obveznim odnosima, čl. 214. (NN 35/05).

⁸² Zakon o radu – pročišćeni tekst (NN 137/04).

⁸³ Zakon o obveznim odnosima (NN 126/21).

⁸⁴ Prestanak ugovora o radu i ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa prema Zakonu o radu iz 2014., 12.1.2016., <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci> (7.8.2022.).

potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.“⁸⁵, čime su novčana potraživanja iz radnog odnosa postala iznimka od načelnog pravila da povremene tražbine zastarijevaju u roku od tri godine od svakog pojedinog davanja.⁸⁶

Povećanjem roka zastarijevanja zakonodavac je omogućio radnicima dulje razdoblje u kojem mogu zahtijevati ostvarenje svojih potraživanja, npr. isplatu plaće, razlike plaće, naknade plaće i sl.

U vezi ostalih pojedinosti zastare potraživanja iz radnih odnosa primjenjuju se odredbe Zakona o obveznim odnosima.

3.2.2. Mirenje i arbitraža u individualnim radnim sporovima

Mirenje je jedan od načina alternativnog rješavanja radnih sporova u kojoj sudjeluje treća neutralna osoba. Pritom valja napomenuti da se postupak mirenja češće provodi radi rješavanja kolektivnih, nego li individualnih radnih sporova, posebice u situacijama mogućeg izbivanja štrajka.⁸⁷ Međutim, mirenje se može provesti i radi rješavanja individualnih radnih sporova, pogotovo iz razloga što stranke radnog spora u pravilu slobodno raspolažu svojim pravima i svojevóljno odlučuju na koji od dostupnih načina žele riješiti nastali spor. Ipak, mirenje je kao način rješavanja sporova u određenim slučajevima obvezno, odnosno nametnuto kao procesna pretpostavka za ostvarivanje sudske zaštite, slično kao i obveza prethodnog postavljanja zahtjeva za zaštitu prava radnika pred poslodavcem. Takav postupak obveznog mirenja propisan je u sporovima protiv RH, što znači da su državni službenici, odnosno osobe zaposlene kod tijela državne vlasti RH, obvezni prije pokretanja sudskih postupaka radi ostvarenja zaštite svojih prava, prethodno pokrenuti postupak mirenja pred nadležnim državnim odvjetništvom, a tek nakon neuspješnog postupka mirenja, su ovlaštene pokrenuti sudski postupak.⁸⁸ Dakle, u slučaju ne podnošenja prethodnog zahtjeva za mirno rješavanje spora protiv RH, sud će tužbu odbaciti. Međutim, iako je moguće ugovaranje postupka mirenja prilikom uređivanja radnih odnosa, npr. kolektivnim ugovorom, bitno je napomenuti da ono ne predstavlja procesnu

⁸⁵ Zakon o radu, čl. 139. (NN 93/14).

⁸⁶ *Ibid.*

⁸⁷ Gotovac, Viktor. Alternativne metode rješavanja radnih sporova: Mirenje i arbitraža, u: Dika, Mihajlo *et al.* Zasnivanje i prestanak radnih odnosa; Rješavanje radnih sporova. Zagreb: Narodne novine, 2004., str. 200.

⁸⁸ Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Radni sporovi, u: Potočnjak Željko (ur.) *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 691-692.

pretpostavku kao u prethodno navedenom slučaju obveznog provođenja postupka mirenja protiv RH, te se tužba u takvim sporovima ne može odbaciti ako se mirenje nije provelo.

Što se tiče samog postupka mirenja u individualnim radnim sporovima, ZR samo propisuje mogućnost takvog rješavanja radnih sporova, odnosno strankama daje na izbor hoće li i na koji način mirnim putem riješiti svoj spor. Jedna od bitnih značajki postupka mirenja je ta što se mirenje može provoditi bez obzira na to je li u tijeku sudski, arbitražni ili neki drugi postupak.⁸⁹ Pritom se stranke mogu voditi odredbama Zakona o mirenju (dalje u tekstu: ZM) koji samo načelno uređuje postupak mirenja, a koji u pravilu sporazumom uređuju same stranke: „Mirenje se provodi na način o kojem su se stranke sporazumjele.“⁹⁰ Upravo je to jedna od prednosti postupka mirenja. Naime, stranke same odabiru pravila postupka, mogu imenovati treću osobu koja će djelovati kao nepristrani izmiritelj, mogu samostalno predlagati moguća rješenja spora sve dok se ne postigne prihvatljivo rješenje za obje strane. Međutim, ako se u postupku mirenja ne donese nagodba sklopljena između stranaka, spor se neće riješiti i u pravilu će se pokrenuti sudski postupak. Osim Zakona o mirenju, postupak mirenja uređen je i odredbama ZPP-a.

Za postupak mirenja važno je spomenuti da u slučaju pokretanja takvog postupka, radnik ne gubi mogućnost pokretanja sudskog postupka zbog proteka prekluzivnog roka određenog čl. 133. ZR-a, jer za vrijeme postupka mirenja taj rok ne teče, odnosno rokovi za podnošenje tužbe počinju teći tek nakon dovršetka mirenja. To je propisano čl. 133. st. 4. ZR-a: „Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.“⁹¹ Za tijek rokova važna je i odredba ZM-a kojom je propisano da se druga strana mora u roku od petnaest dana, ili nekom drugom ugovorenom roku odlučiti o provođenju postupka mirenja, u protivnom će se smatrati da je prijedlog o provođenju postupka mirenja odbijen.⁹² Naime, u slučaju da se druga strana ne izjasni o prijedlogu, ZM propisuje da se postupak mirenja smatra okončanim i tada počinju teći zakonom propisani rokovi: „Ako je posebnim propisom određen rok za podnošenje tužbe postupak mirenja se u slučaju iz stavka. 4. ovoga članka smatra okončanim.“⁹³

⁸⁹ Arbitraža i mirenje u radnim sporovima, 20.11.2018., <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci> (19.8.2022.).

⁹⁰ Zakon o mirenju (NN 18/11).

⁹¹ Zakon o radu (NN 93/14).

⁹² Zakon o mirenju, čl. 6. st. 3. i 4. (NN 18/11).

⁹³ *Ibid.* čl. 6. st. 5.

Arbitraža u individualnim radnim sporovima, kao jedan od načina rješavanja radnih sporova, uvedena je još Zakonom o radnim odnosima iz 1990. godine, no nije bila široko prihvaćena.⁹⁴ Mogućnost arbitražnog rješavanja sporova je kasnije preuzeo i Zakon o radu koji je u čl. 128. propisao: „Rješavanje radnog spora stranke radnog odnosa mogu sporazumno povjeriti arbitraži.“⁹⁵ Novim Zakonom o radu 2009. godine preuzeta je navedena odredba i to u čl. 132.: „Rješavanje radnog spora ugovorne strane mogu sporazumno povjeriti arbitraži, odnosno mirenju.“⁹⁶, samo uz dopunu da se uz arbitražu, rješavanje radnog spora može povjeriti i mirenju, kakvu odredbu u čl. 136. sadržava i trenutno važeći Zakon o radu.

Kao i u pogledu mirnog rješavanja individualnih radnih sporova, tako i u pogledu arbitražnog rješavanja radnih sporova, ZR samo propisuje mogućnost takvog rješavanja individualnih radnih sporova, dok se u pogledu samog postupka, nadležnosti i ostalih procesnih utanačenja primjenjuju odredbe posebnog Zakona o arbitraži (dalje u tekstu – ZA).

Za podvrgavanje spora arbitraži nužna je pretpostavka arbitrabilnosti predmeta spora koja je utvrđena u čl. 3. ZA: „Stranke mogu ugovoriti domaću arbitražu za rješavanje sporova o pravima kojima mogu slobodno raspolagati.“⁹⁷ Dakle, temeljem navedene odredbe propisano je ograničenje u pogledu rješavanja radnih sporova, čime su od arbitraže isključeni oni koji se vode o pravima koja su prvenstveno uređena kogentnim propisima, kao i sporovi za koje je propisana isključivo sudska zaštita.⁹⁸ Tako nije moguće ugovoriti arbitražu za rješavanje spora radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza ugovora o radu, dok su arbitrabilni sporovi oni koji se vode radi isplate ili radi naknade štete.⁹⁹

Stranke radnog spora rješavanje tog spora sporazumno podvrgavaju arbitraži sklapanjem ugovora o arbitraži, čiji je pojam, oblik i mjerodavno pravo uređeno čl. 6. ZA. Pri tome stranke u načelu slobodno ugovaraju odredbe koje takav ugovor sadržava – nadležnost, mjesto, sastav suda, jezik, pravila postupka, mjerodavno pravo i slično. Ako stranke sporazumno ne ugovore navedena utanačenja, primjenjivat će se odredbe ZA.

⁹⁴ Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Radni sporovi, u: Potočnjak Željko (ur.) et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 693.

⁹⁵ Zakon o radu (NN 38/95).

⁹⁶ Zakon o radu (NN 149/09).

⁹⁷ Zakon o arbitraži (NN 88/01).

⁹⁸ Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Radni sporovi, u: Potočnjak Željko (ur.) et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 695.

⁹⁹ Arbitraža i mirenje u radnim sporovima, 20.11.2018., <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci> (19.8.2022.).

Međutim, stranke prilikom podvrgavanja spora arbitraži, odnosno sklapanja ugovora o arbitraži mogu biti ograničene odredbama kolektivnog ugovora, ako je isti sklopljen s obzirom da on obvezuje stranke koje su ga sklopile: „Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama ovoga Zakona, primjenjuje kolektivni ugovor.“¹⁰⁰ S obzirom da ZR u čl. 136. st. 2. propisuje da: „Kolektivnim ugovorom može se urediti sastav, postupak i druga pitanja važna za rad arbitraže, odnosno mirenja.“¹⁰¹, stranke su obvezne prilikom sklapanja ugovora o arbitraži poštivati pravna pravila koja su glede toga uređena kolektivnim ugovorom.

Za razliku od mirenja u kojem stranke postupak mirenja okončavaju donošenjem nagodbe, ili u slučaju neuspješnog mirnog rješavanja spora, u pravilu pokretanjem sudskog postupka, arbitražni postupak se okončava:

- A) sklapanjem nagodbe – u kojem slučaju sud na zahtjev stranaka obustavlja postupak, ili donosi pravorijek na temelju sklopljene nagodbe. Pritom je ZA-om određeno da sud neće donijeti pravorijek na temelju nagodbe koji je protivan javnom poretku RH, a u slučaju njegova donošenja, pravorijek na temelju nagodbe ima istu pravnu snagu kao i arbitražni pravorijek,¹⁰²
- B) donošenjem konačnog arbitražnog pravorijeka – koji ima snagu pravomoćne sudske presude, osim ako su strane izričito predvidjele mogućnost pobijanja pravorijeka pred sudom višeg stupnja;¹⁰³
- C) sporazumom stranaka – s obzirom da se arbitražni postupak pokreće sporazumom stranaka, on se može isto tako sporazumno okončati;
- D) ako nastavak postupka postane nepotreban ili nemoguć temeljem odluke arbitražnog suda.¹⁰⁴

Dakle, za razliku od postupka mirenja, u slučaju da stranke radni spor podvrgnu arbitraži u takvom postupku će se i donijeti konačna odluka o sporu, a doneseni arbitražni pravorijek se može samo iznimno pobijati.

¹⁰⁰ Zakon o radu, čl. 192. st. 2. (NN 93/14).

¹⁰¹ Zakon o radu (NN 93/14).

¹⁰² Zakon o arbitraži, čl. 29. (NN 88/01).

¹⁰³ *Ibid.*, čl. 31.

¹⁰⁴ Zakon o arbitraži, čl. 32. (NN 88/01).

3.3. KOLEKTIVNI RADNI SPOROVI

3.3.1. Rješavanje kolektivnih pravnih radnih sporova

S obzirom da su kolektivni pravni sporovi oni koji nastaju u vezi tumačenja ili primjene nekog prava, odnosno pravne norme, moguće je i njihovo sudsko rješavanje. Kao najznačajnija prava iz kolektivnih radnih odnosa upravo su ona koja su uređena kolektivnim ugovorom. Stoga se u načelu kolektivni pravni radni sporovi javljaju u vezi prava iz kolektivnih ugovora. Sudska zaštita prava iz kolektivnog ugovora uređena je čl. 204. ZR: „Stranka kolektivnog ugovora može tužbom pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu prava iz kolektivnog ugovora.“¹⁰⁵ Prema navedenoj odredbi za takve sporove primjenjivat će se procesna pravila ZPP-a, jedino što će se za razliku od individualnog radnog spora kao stranke u postupku na strani poslodavca javiti jedan ili više poslodavaca, a na strani radnika sindikat ili udruga sindikata, a ne radnik, s obzirom da je isključivo sindikat stranka kolektivnog ugovora.¹⁰⁶ Također, treba napomenuti da je za provedbu postupka povodom tužbe za zaštitu prava iz kolektivnog ugovora propisana stvarna nadležnost županijskih sudova, što je iznimka od općeg pravila o nadležnosti općinskih sudova za postupke u sporovima iz radnih odnosa.¹⁰⁷

3.3.2. Rješavanje kolektivnih interesnih radnih sporova

Kolektivni interesni radni sporovi specifični su po tome što se ne mogu rješavati redovitim sudskim putem, pa je bilo nužno propisati druge mehanizme za ostvarenje zahtjeva iz takvog spora. Osim toga, za kolektivne interesne radne sporove zakonodavac je propisao obvezatno mirenje, kao i prisilnu arbitražu o čemu će riječi biti u sljedećem poglavlju, dok ću u ovom poglavlju ukratko opisati najznačajniju industrijsku akciju koja se provodi za rješavanje interesnih radnih sporova – štrajk, te isključenje s rada („*lock-out*“).

Štrajk je zakonom dopuštena kolektivna obustava rada, odnosno organizirani prekid rada radnika koji takvim pritiskom na poslodavce ili Vladu žele ostvariti svoje zahtjeve u vezi prava iz radnog odnosa (npr. povećanje plaće).¹⁰⁸ To je najznačajnija industrijska akcija kojoj je svrha i cilj rješavanje kolektivnih, i to posebice interesnih kolektivnih radnih

¹⁰⁵ Zakon o radu, čl. 204. st. 2. (NN 93/14).

¹⁰⁶ Učur, Marinko *et al.* Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 1092.

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ *Ibid.*, str. 1093.

sporova. Pravo na štrajk zajamčeno je i Ustavom RH u čl. 61. st. 1.: „Jamči se pravo na štrajk.“¹⁰⁹ Zakon o radu detaljnije uređuje pravo na štrajk i propisuje uvjete poduzimanja zakonitog štrajka. Tako prema čl. 205. ZR: „Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknada plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijea.“¹¹⁰ Dakle, da bi štrajk bio zakonit moraju se kumulativno ispuniti materijalno pravne i procesne pretpostavke dopuštenosti štrajka.¹¹¹ Materijalno pravne pretpostavke dopuštenosti štrajka su sljedeće:

- A) Štrajk mogu organizirati samo sindikati.¹¹² To proizlazi iz navedene odredbe čl. 205. ZR. Iako je pravo na štrajk pravo zajamčeno radnicima radi zaštite i ostvarenja njihovih prava, radnici ne mogu svojevoljno i samostalno organizirati štrajk već je nužno da je štrajk organiziran putem sindikata – koji ustvari samo neposredno predstavlja prava i interese radnika pa je zapravo volja sindikata volja samih radnika.
- B) Štrajk se može organizirati samo iz zakonom dopuštenih razloga koji mogu biti dvojaki: s jedne strane nastali spor može biti pravne naravi – npr. organiziranje štrajka zbog neisplate plaća, a s druge strane interesne naravi – npr. nemogućnost postizanja suglasnosti u vezi sklapanja ili izmjene kolektivnog ugovora, ali i svaki drugi sličan spor koji može dovesti do štrajka.¹¹³
- C) Za vrijeme štrajka ne smiju se prekidati proizvodno-održavajući i nužni poslovi.¹¹⁴
- D) Dobrovoljnost sudjelovanja - radnici ne smiju biti prisiljeni sudjelovati u štrajku.¹¹⁵

Procesne pretpostavke su sljedeće:

- A) Štrajk se mora najaviti poslodavcu. Takva obveza propisana je čl. 205. st. 3. ZR: „Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira.“¹¹⁶ Uz to ZR propisuje da: „U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja.“¹¹⁷

¹⁰⁹ Ustav RH (NN 56/90).

¹¹⁰ Zakon o radu, čl. 205. st. 1. (NN 93/14).

¹¹¹ Milković Darko; Trbojević Goran. Radni odnosi. Zagreb: EFFECTUS – studij financije i pravo, 2019., str. 261-262.

¹¹² Ibid.

¹¹³ Ibid.

¹¹⁴ Zakon o radu, čl. 214. (NN 93/14).

¹¹⁵ Milković Darko; Trbojević Goran. Radni odnosi. Zagreb: EFFECTUS – studij financije i pravo, 2019., str. 261.

¹¹⁶ Zakon o radu (NN 93/14).

¹¹⁷ Ibid., čl. 205. st. 6.

Takvim obvezama zakonodavac je omogućio poslodavcu da pravo radnika na štrajk pretjerano ne nanosi štetu poslovanju poslodavca koji se onda pravovremeno može pripremiti na štrajk i smanjiti štetne posljedice koje štrajk nosi sa sobom.

- B) Prije početka štrajka mora se provesti postupak mirenja ili drugi način mirnog rješavanja spora: „Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.“¹¹⁸ To međutim ne vrijedi za štrajk solidarnosti za koji je samo ograničeno da se ne smije provesti prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.¹¹⁹

Za razliku od štrajka, isključenje s rada (*lock-out*) je industrijska akcija kojom poslodavac želi izvršiti pritisak na radnika, odnosno sindikat s ciljem da radnici prihvate njegove zahtjeve u vezi spornog pitanja. Međutim, ono je dopušteno samo kao odgovor poslodavca na štrajk, dakle samo u slučaju već započetog štrajka.¹²⁰ Razlikuje se preventivni, obrambeni i naknadni *lock-out*, ovisno o vremenu poduzimanja, te *lock-out* solidarnosti.¹²¹ Preventivni *lock-out* je onaj za koji poslodavac donese odluku prije samog započinjanja štrajka, koji za cilj ima spriječiti najavljeni štrajk.¹²² Obrambeni je onaj za koji poslodavac donese odluku nakon što štrajk započne, a naknadni *lock-out* onaj za koji poslodavac donese odluku nakon što štrajk završi, a s ciljem retorzije prema radnicima.¹²³

Odredbe o isključenju s rada uređene su u čl. 213. ZR koje propisuju ograničenja poslodavca u svezi isključenja radnika s rada. Tako poslodavac smije isključiti radnike s rada samo kao odgovor na započeti štrajk, dakle dopušten je samo obrambeni *lock-out* i to istekom roka od osam dana od dana početka štrajka, a broj isključenih radnika ne smije biti veći od polovice broja radnika koji sudjeluju u štrajku.¹²⁴

¹¹⁸ *Ibid.*, čl. 205. st. 4.

¹¹⁹ *Ibid.*, čl. 205. st. 5.

¹²⁰ Milković Darko; Trbojević Goran. Radni odnosi. Zagreb: EFFECTUS – studij financije i pravo, 2019., str. 265.

¹²¹ *Ibid.*

¹²² *Ibid.*

¹²³ *Ibid.*

¹²⁴ Zakon o radu, čl. 213. st. 1-3. (NN 93/14).

3.3.3. Mirenje i arbitraža u kolektivnim radnim sporovima

Za razliku od individualnih radnih sporova u kojima je postupak mirenja ili arbitraže kao alternativni način rješavanja radnih sporova u načelu slobodan izbor stranaka spora, kod kolektivnih radnih sporova zakonom, ali i kolektivnim ugovorom postupak mirenja, odnosno arbitraže može se propisati kao obvezatan za stranke. Tako ZR u čl. 206. propisuje kada je potrebno obvezno provesti postupak mirenja: „U slučaju spora koji može dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije, mora se provesti postupak mirenja propisan ovim Zakonom, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način njegova mirnog rješavanja. Mirenje iz stavka 1. ovog članka provodi miritelj kojeg stranke u sporu izaberu s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju sporazumno odrede.“¹²⁵ Tako je za kolektivne radne sporove nužno provođenje postupka mirenja ili drugog načina mirnog rješavanja nastalog spora. Obveza da se prethodno provede postupak mirenja ili drugi način mirnog rješavanja sporova ima veliki značaj za radno-pravni, ali i cjelokupni društveni odnos jer mu je svrha upravo izbjeći i spriječiti negativne posljedice štrajka. Zakonom je ujedno propisan i rok u kojem se mirenje mora okončati: „Ako se stranke u sporu drukčije ne sporazumiju, mirenje predviđeno ovim Zakonom mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili nadležnom upravnom tijelu, koji u provođenju postupka mirenja u kolektivnim radnim sporovima obavljaju administrativne poslove za potrebe toga postupka.“¹²⁶ Dakle, stranke mogu sporazumno odrediti i kraći rok za okončanje postupka mirenja. Zakon nadalje određuje i pravni učinak sporazuma postignutog u postupku mirenja: „Sporazum iz stavka 1. ovog članka postignut o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora.“¹²⁷

U odnosu na arbitražno rješavanje kolektivnih radnih sporova ZR strankama spora u pravilu ostavlja izbor ugovaranja arbitraže: „Stranke spora mogu rješavanje kolektivnog radnog spora sporazumno povjeriti arbitraži.“¹²⁸ Pritom zakon ograničava arbitražno postupanje samo na pitanje koje su stranke sporazumno odlučile iznijeti pred arbitražu: „U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke spora će odrediti pitanje koje iznose pred arbitražu. Arbitraža može odlučiti samo o pitanju koje su pred nju iznijele stranke

¹²⁵ *Ibid.*, čl. 206.

¹²⁶ *Ibid.*, čl. 208. (NN 98/19).

¹²⁷ *Ibid.*, čl. 209. st. 2. (NN 93/14).

¹²⁸ *Ibid.*, čl. 210. st. 1.

spora.¹²⁹ Međutim, arbitražni postupak uvijek za posljedicu ima donošenje nužne i obvezatne odluke za stranke, pa je samim time arbitraža kao način rješavanja kolektivnih radnih sporova učinkovitije sredstvo.¹³⁰ U odnosu na donesenu arbitražnu odluku ZR propisuje i temelj donošenja takve odluke: „Ako se radi o sporu o primjeni zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru. Ako se radi o sporu o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, arbitraža će temeljiti svoju odluku na pravičnosti.“¹³¹ Osim dobrovoljnog ugovaranja arbitraže za rješavanje kolektivnih radnih sporova zakonom je propisan i slučaj „prisilne arbitraže“ i to u slučaju ne postizanja dogovora o određivanju poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka, a kada jedna od stranaka podnese zahtjev da o tom sporu odluči arbitraža, bez obzira što druga stranka odbija sudjelovati u tom postupku. To je propisano u čl. 214. ZR: „Ako jedna stranka odbije sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezina sudjelovanja, a odluku o poslovima iz stavka 1. ovog članka donosi predsjednik arbitražnog vijeća.“¹³² Time se odstupa od načelne dobrovoljnosti sudjelovanja u arbitražnom postupku koji se pokreće sporazumom obje stranke, dakle u slučaju prisilne arbitraže ne zahtijeva se pristanak obje stranaka, već je za provođenje arbitraže dovoljno da jedna stranka podnese zahtjev.

Slijedom navedenog možemo zaključiti kako za razliku od slobodnog ugovaranja mirnog ili arbitražnog rješavanja individualnog radnog spora, zakonodavac za zakonom određene slučajeve propisuje obvezatnost mirnog rješavanja kolektivnog interesnog radnog spora pa čak i prisilnu arbitražu o pitanju određivanja poslova koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

¹²⁹ *Ibid.*, čl. 211. st. 1. i 2.

¹³⁰ Učur, Marinko *et al.* Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 1107.

¹³¹ Zakon o radu, čl. 212. st. 1. i 2. (NN 93/14).

¹³² *Ibid.*, čl. 214. st. 7.

4. ZAŠTITA DOSTOJANTSTVA RADNIKA

Dostojanstvo je jedna od temeljnih vrednota svakog čovjeka koje je uređeno i najvišim pravnim aktima, Ustavom RH¹³³ i mnogim međunarodnim aktima¹³⁴, od kojih posebno treba spomenuti Povelju Europske unije o temeljnim pravima iz 2009. godine (dalje: Povelja) koja sadrži Glavu I. pod nazivom dostojanstvo. Tako se već u čl. 1. Povelje utvrđuje: „Ljudsko dostojanstvo je nepovredivo. Ono se mora poštovati i štiti.“ U narednim člancima Povelja nabraja temeljna prava čovjeka koja su sastavni dio njegovog dostojanstva, kao što su pravo na život, pravo na integritet osobe, zabrana mučenja i nečovječnog ili ponižavajućeg postupanja ili kazne te zabrana ropstva i prisilnog rada.¹³⁵ Povelja ide i korak dalje, specificirajući upravo zaštitu dostojanstva radnika u čl. 31.: „Svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo.“¹³⁶

Koliko je bitan značaj ljudskog dostojanstva govori i činjenica da je ono posebno i izričito uređeno i u okviru radnog prava. Naime, radnik za vrijeme radnog odnosa ima obvezu postupati prema uputama poslodavca zbog čega se nalazi u nepovoljnijem položaju u odnosu na poslodavca, ali prilikom takvog postupanja ne smije biti podvrgnut radnjama i ponašanjem koji bi narušavali njegovo dostojanstvo. Osim toga, radnik za vrijeme radnog odnosa i tijekom radnog vremena stupa u mnogobrojne kontakte, bilo s ostalim radnicima bilo s trećim osobama. Iz toga je razloga bilo je važno osigurati mehanizme zaštite za radnika kojima bi se spriječilo bilo kakvo postupanje i ponašanje drugih osoba kojima bi bilo povrijeđeno njegovo dostojanstvo.

Zaštita dostojanstva radnika propisana je već čl. 7. ZR kojim se određuju temeljne obveze i prava iz radnog odnosa: „Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.“¹³⁷ Dakle, već pri određivanju uvjeta rada kojeg će radnik obavljati za poslodavca mora se poštivati dostojanstvo radnika, odnosno poslodavac ne može određivati rad, radno mjesto i druge elemente radnog odnosa kojima bi se ugrozilo dostojanstvo radnika. Istim člankom propisano je i: „Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj

¹³³ Ustav RH – pročišćeni tekst, čl. 35. (NN 56/90): „Svaki se jamči štovanje i pravna zaštita njegova osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti.“

¹³⁴ Revidirana Europska Socijalna povelja u čl. 26. propisuje pravo radnika na dostojanstvo rada.

¹³⁵ Povelja Europske unije o temeljnim pravima (Službeni list Europske unije 2016/C 202/02), čl. 2-5.

¹³⁶ Povelja Europske unije o temeljnim pravima (Službeni list Europske unije 2016/C 202/02).

¹³⁷ Zakon o radu, čl. 7. st. 2. (NN 93/14).

u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.“¹³⁸ Tom odredbom nameće se osobna obveza poslodavcu da štiti dostojanstvo radnika i od postupanja drugih osoba. Ta obveza propisana je poslodavcu iz razloga što je on odgovorna osoba za sve što se događa na radnom mjestu, i kao takav je dužan voditi računa o radnjama i ponašanju svih svojih radnika, kao i poduzimati preventivne mjere radi sprječavanja nastanka neželjenog i nepovoljnog radnog okruženja.

4.3. Postupak zaštite dostojanstva radnika

„Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuje su posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu“¹³⁹

Za postupak zaštite dostojanstva radnik prvenstveno je važan Zakon o suzbijanju diskriminacije (dalje u tekstu: ZSD) koji se izravno primjenjuje i na područje rada i radnih uvjeta što je utvrđeno u čl. 8.: „Ovaj se Zakon primjenjuje na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito u područjima: 1. rada i radnih uvjeta;...“¹⁴⁰ ZSD-om se definiraju oblici diskriminacije, utvrđuje se zabrana bilo kojeg oblika diskriminacije kao i poticanja na diskriminaciju te uređuje postupak pred sudom radi zaštite prava za koje osoba smatra da joj je povrijeđeno zbog diskriminacije.

U st. 1. čl. 134. ZR izričito je navedena zaštita dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja koji su definirani u čl. 3. ZSD: „Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona 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, ponižavajuću, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.“¹⁴¹ Prema tome, predstavlja li neko ponašanje na radnom mjestu povredu dostojanstva radnika određuje se prema tumačenju pojmova

¹³⁸ *Ibid.*, čl. 7. st. 5.

¹³⁹ *Ibid.*, čl. 134. st. 1.

¹⁴⁰ Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12).

¹⁴¹ *Ibid.*

uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja definiranog ZSD-om. Pritom treba istaknuti da se svako takvo ponašanje mora temeljiti, odnosno mora biti uzrokovano nekim od zabranjenih osnova diskriminacije kako bi se smatralo uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem i kako bi radnik mogao tražiti zaštitu svojih prava povrijeđenih takvim ponašanjem.¹⁴²

Posebne mjere zaštite dostojanstva radnika propisane su za poslodavce koji zapošljavaju veći broj radnika s obzirom da su u velikim poduzećima s velikim brojem radnika i češće povrede dostojanstva. Tako je u čl. 13. st. 2. ZR propisano: „Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.“ Tom odredbom propisan je poseban mehanizam zaštite dostojanstva radnika s obzirom da je radniku omogućeno da posebnoj osobi uputi svoje prigovore vezane za neželjena postupanja i ponašanja na radnom mjestu. Zakon nadalje određuje rokove za postupanja u vezi radnikovih pritužbi te nalaže poduzimanje odgovarajućih mjera kako bi se spriječilo svako takvo daljnje postupanje.¹⁴³

Zakon također pruža radniku koji je podvrgnut postupanju koje se smatra povredom njegova dostojanstva i pravo na prekid rada: „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.“¹⁴⁴ Vrlo je važna i odredba ZR-a prema kojoj radnik za vrijeme prekida rada ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario na radu.¹⁴⁵ Na taj način niti jedan radnik koji trpi povredu svojeg dostojanstva nije primoran ostati na radu kako bi ostvario pravo na plaću. Međutim, da bi mogao ostvariti to pravo obvezan je pokrenuti sudski postupak u kojem će se utvrditi da je do povrede dostojanstva uistinu i došlo, inače poslodavac ima pravo zahtijevati povrat isplaćene naknade.¹⁴⁶

Što se tiče sudskog postupka zaštite dostojanstva radnika ZSD-om je u čl. 16. st. 2. propisano da se postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada smatraju sporovima iz radnih odnosa iz čega proizlazi da se takav postupak vodi prema odredbama ZPP-a¹⁴⁷ na način kao i svi drugi postupci u sporovima iz radnih odnosa: „Posebni postupci za zaštitu

¹⁴² Županijski sud u Osijeku Gž-1374/08 od 13.5.2010; Županijski sud u Zagrebu Gžr-1558/10 od 5.7.2011.

¹⁴³ Zakon o radu, čl. 134. st. 3. (NN 93/14).

¹⁴⁴ *Ibid.*, čl. 134. st. 5.

¹⁴⁵ *Ibid.*, čl. 134. st. 6.

¹⁴⁶ *Ibid.*, čl. 134. st. 7.

¹⁴⁷ Vidi točku 3.2.1.

od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatrat će se sporovima iz radnih odnosa.“¹⁴⁸

Osim ZSD-a koji uređuje oblike diskriminacije, Kaznenim zakonom u čl. 133. uvedeno je kazneno djelo zlostavljanja na radu: „Tko na radu ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kaznit će se kaznom zatvora do dvije godine. Kazneno djelo iz stavka 1. ovoga članka progoni se po prijedlogu¹⁴⁹.“ Prema tome, radnik koji smatra da je druga osoba na radu ili u vezi s radom na neki način počinila uznemiravanje i time mu narušila zdravlje, odnosno povrijedila dostojanstvo, može pred nadležnim sudom pokrenuti postupak koji se vodi po odredbama Zakona o kaznenom postupku.

4.4. Mobing

Mobing je sve prisutnija društvena pojava koja obuhvaća razne oblike zlostavljanja ili nasilja – bilo psihičkog bilo fizičkog, na radnom mjestu za koju, unatoč sve učestalijim tužbama, još uvijek ne postoji zakonska definicija niti je sam pojam uvršten u zakonsku terminologiju. Razlika između *mobinga* koji se najjednostavnije može definirati kao oblik psihofizičkog nasilja na radnom mjestu tijekom duljeg vremenskog razdoblja, te oblika nasilja na radnom mjestu koji su uređeni hrvatskim zakonodavstvom odredbama ZR-a i ZSD-a, a koji obuhvaćaju uznemiravanje i spolno uznemiravanje je u tome što se potonja dva moraju temeljiti na nekom od zabranjenih osnova diskriminacije kako bi se pružila pravna zaštita.¹⁵⁰ Naime, iako ZR u svojim odredbama propisuje pravnu zaštitu dostojanstva radnika, te izrijeком propisuje zabranu od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, sam ZR ne daje definicije tih pojmova pa se one traže u ZSD-u koji u čl. 1. nabroja zabranjene osnove diskriminacije koje čine zatvorenu listu¹⁵¹. Upravo zbog te zatvorene liste, odnosno ograničenja osnova diskriminacije na temelju kojih dolazi do uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik često ne može tražiti zaštitu od ponašanja koje vrijeđa njegovo dostojanstvo jer se takvo ponašanje ne može podvesti pod oblik koji je zabranjen zakonodavstvom. U prilog tome govori i sudska praksa, odnosno presude kojima su odbijeni tužbeni zahtjevi radnika koji su smatrali da je povrijeđeno njihovo dostojanstvo zbog

¹⁴⁸ Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12).

¹⁴⁹ Kazneni zakon (125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21).

¹⁵⁰ Sudska zaštita prava iz radnog odnosa povrijeđenih mobingom, 8.7.2014., <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci> (18.8.2022.).

¹⁵¹ *Ibid.*

nepoželjnog, ponižavajućeg ili uvredljivo radnog okruženja, ali koje se nije temeljilo na nekom od zabranjenih osnova diskriminacije.¹⁵² Zato bismo mogli reći da je *mobing* puno širi pojam od pojma uznemiravanja koji je uređen zakonodavstvom te unatoč činjenici da javnost i sudska praksa poznaju pojam *mobinga*, pravna zaštita od *mobinga* je i dalje teško ostvariva.

¹⁵² Ibid. Vidi: Županijski sud u Zagrebu Gžr-1558/10 od 5.7.2011.; Županijski sud u Bjelovaru Gž-1993/12 od 6.12.2012.; Županijski sud u Osijeku Gž-1601/13 od 7.11.2013.

5. ZAKLJUČAK

Radni odnosi su vrlo kompleksni društveni odnosi čijim zasnivanjem za subjekte radnog odnosa nastaju brojna prava i obveze. Ta prava i obveze uređena su raznim pravnim izvorima – zakonima, kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu, i kao najbitniji izvor pojedinačnog radnog odnosa – ugovorom o radu. Upravo zbog brojnosti prava iz radnog odnosa česti i su slučajevi povrede tih prava i nastanka radnih sporova – individualnih i kolektivnih, između suprotstavljenih strana zbog čega su propisani različiti mehanizmi njihove zaštite. Postupak zaštite prava iz radnog odnosa prvenstveno je uređen Zakonom o radu čije odredbe radnik mora primjenjivati kako bi eventualno u sudskom postupku, koji je uređen odredbama Zakona o parničnom postupku, ostvario zaštitu prava za koje smatra da mu je povrijeđeno. Iako Zakon o radu propisuje stroge procesne pretpostavke za traženje sudske zaštite, odredbe o radnjama koje radnik mora poduzeti da bi mogao pokrenuti sudski postupak trebalo bi gledati kao način rješavanja nastalog spora mirnim i sporazumnim putem. Naime, propisivanjem procesnih pretpostavki zakonodavac je „nametnuo“ strankama spora da svoj spor pokušaju riješiti sporazumno i bez nepotrebnih sudskih postupaka koji za sobom povlače ne samo iznimne troškove već i tenzije koje u bitnome, nakon sudskog rješenja spora, mogu spriječiti nastavak dobrog radnog odnosa. S druge strane, propisane procesne pretpostavke mogu predstavljati prepreku za ostvarivanje zaštite prava s obzirom da nepravodobnim poduzimanjem radnji pred poslodavcem radnik gubi mogućnost pokretanja sudskog postupka. Time je radnik doveden u prilično nepovoljan položaj u slučaju kada zbog nedovoljne informiranosti o pravilima postupka ostvarivanja zaštite svojih prava izgubi mogućnost sudske zaštite. Zato je vrlo važno da svaki radnik bude upućen u svoja prava i način njihova ostvarivanja. U pogledu samog sudskog postupka treba istaknuti da je zakonodavac uvažio značaj radnog spora propisavši brojne iznimke u odnosu na ostale građanske parnice, koje upravo idu za što boljom i bržom zaštitom radnika i njegovih prava. Također, treba istaknuti da je zakonodavac propisivanjem iznimki koje se odnose na radne sporove na neki način uspio izjednačiti nejednak pravni položaj radnika i poslodavca, a koji nastaje već zasnivanjem radnog odnosa u kojem se radnik javlja kao slabija ugovorna strana, odnosno subjekt radnog odnosa. Taj podređen položaj mogli bismo reći, zaštićen je upravo propisivanjem odgovarajućih mehanizama zaštite, koji imaju i preventivno djelovanje. To posebice dolazi do izražaja kod kolektivnih radnih sporova koji obuhvaćaju širok krug osoba čija su prava zahvaćena radnim sporom. Osim toga, kolektivni radni sporovi se, za razliku od individualnih, dijele na dvije vrste radnih sporova – pravne i

interesne. Pritom interesni radne sporove nije moguće rješavati sudskim putem, već alternativnim metodama – mirenjem ili arbitražom, a osim toga za ostvarivanje prava koja su predmet interesnog radnog spora zajamčeno je vrlo važno pravo – pravo na štrajk. Naime, sudski postupak je postupak u kojem se ostvaruje zaštita prava koja su zajamčena pravnim normama pravnih propisa i drugih pravnih izvora, pa se u situaciji u kojoj dolazi do spora koji nije reguliran pravnim normama moralo osigurati drugo rješenje. Također, kolektivni radni odnosi specifični su i po tome što se puno više nego individualni radni sporovi rješavaju alternativnim metodama – mirenjem i arbitražom koji su za kolektivne sporove u određenim slučajevima obvezatni. Naposljetku, kao vrlo važno područje zaštite prava radnika javlja se i dostojanstvo radnika, jedno od temeljnih vrednota svakog čovjeka. Zbog velikog značaja dostojanstva osobe, tj. radnika zakonodavac je propisao i različit postupak njegove zaštite, pa iako se radi o sporu koji ima elemente individualnog radnog spora, na takav spor primjenjuju se drugačija procesna pravila. U pogledu zaštite dostojanstva radnika treba istaknuti pojam *mobinga* – zlostavljanja na radnom mjestu, koji zbog svojih karakteristika ne ulazi u pojam uznemiravanja koje je zaštićeno radnim, ali i drugim zakonodavstvom pa ponašanja definirana kao *mobing* zbog nedostatka pravne regulacije i dalje ostaju nesankcionirana. To ne čudi s obzirom da su radni odnosi društveni odnosi koji se svakodnevno mijenjaju pa svakodnevno dolazi do novih slučajeva koje zakonodavac još nije regulirao.

Radni odnosi zauzimaju prevelik značaj u životu svake osobe, što zbog vremena provedenog na radnom mjestu što zbog utjecaja koje ostavljaju na osobni i privatni život izvan radnog mjesta. Zato smatram da je vrlo važno da svaki radnik zbog svoje osobne dobrobiti bude upućen u sva prava i postupke ostvarivanja tih prava kako bi iskoristio dostupne mehanizme zaštite i izborio se za prava koja mu na temelju radnog odnosa pripadaju. Smatram da je ispravno i svrhovito da radnik svaki nastali radni spor, ako je to moguće, prvo pokuša riješiti izravno s poslodavcem, a zatim bilo posegne za sudskim ili izvansudskim rješenjima. U svakom slučaju radnik uvijek treba koristiti dostupne mehanizme zaštite svojih prava, posebno zaštite prava dostojanstva i njegove osobnosti.

6. POPIS LITERATURE

KNJIGE I ČLANCI

1. Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Radni sporovi, u: Potočnjak Željko (ur.) et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 649-768
2. Dika, Mihajlo; Potočnjak, Željko. Arbitražno rješavanje radnih sporova, u: Dika, Mihajlo *et al.* Zasnivanje i prestanak radnih odnosa; Rješavanje radnih sporova. Zagreb: Narodne novine, 2004., str. 239-264.
3. Gotovac, Viktor. Alternativne metode rješavanja radnih sporova: Mirenje i arbitraža, u: Dika, Mihajlo *et al.* Zasnivanje i prestanak radnih odnosa; Rješavanje radnih sporova. Zagreb: Narodne novine, 2004., str. 185-203.
4. Grgurev, Ivana. Ugovor o radu, u: Potočnjak Željko (ur.) *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, 2007., str. 1-19.
5. Herman, Vilim; Čupurdija Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet u Osijeku, elektronsko izdanje, 2011., str. 89-90.
6. Milković Darko; Trbojević Goran. Radni odnosi. Zagreb: EFFECTUS – studij financije i pravo, 2019.
7. Ruždjak, Marijan. Sklapanje i prestanak ugovora o radu, u: Dika, Mihajlo *et al.* Zasnivanje i prestanak radnih odnosa; Rješavanje radnih sporova. Zagreb: Narodne novine, 2004., str. 1.
8. Učur, Marinko *et al.* Veliki komentar Zakona o radu. Libertin naknada, 2018., str. 805-891. i str. 1090-1107.

PRAVNI IZVORI

1. Zakon o radu (38/95)
2. Zakon o radu – pročišćeni tekst (NN 137/04)
3. Zakon o radu (149/09, 61/11, 82/12)
4. Zakon o radu (93/14, 127/17, 98/19)
5. Zakon o parničnom postupku (NN 53/91, 117/03, 57/11, 25/13, 70/19)
6. Zakon o mirenju (NN 18/11)
7. Zakon o arbitraži (NN 88/01)
8. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 126/21)

9. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
10. Kazneni zakon (125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21)
11. Ustav RH – pročišćeni tekst (56/90)
12. Povelja Europske unije o temeljnim pravima (Službeni list Europske unije 2016/C 202/02)
13. Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima (Rezolucija br. 2200 A /XXI/)

SUDSKA PRAKSA

1. Vrhovni sud RH Rev-2769/1999-2 od 22.3.2000.
2. Vrhovni sud RH Rev-1824/01 od 28.11.2001.
3. Vrhovni sud RH Revr-475/05-2 od 11.10.2005.
4. Vrhovni sud RH Revr-269/07 od 5.6.2007.
5. Županijski sud u Bjelovaru Gž.1097/06-2 od 28.11.2006.
6. Županijski sud u Osijeku Gž-1374/08 od 13.5.2010.
7. Županijski sud u Zagrebu Gžr-1558/10 od 5.7.2011.
8. Županijski sud u Bjelovaru Gž-1993/12 od 6.12.2012.
9. Županijski sud u Osijeku Gž-1601/13 od 7.11.2013.

BAZE PODATAKA

1. IUS – INFO, <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci>