



REPUBLIKA HRVATSKA
OPĆINSKI RADNI SUD U ZAGREBU
Ulica grada Vukovara 84

Poslovni broj: Pr-47/2026-28

U I M E R E P U B L I K E H R V A T S K E

P R E S U D A

Općinski radni sud u Zagrebu, po sucu Siniši Marinoviću, u pravnoj stvari tužitelja Ivana Jurića iz Siska, Trg Republike 1, OIB: 77545250591, zastupanog po punomoćniku Siniši Babiću, odvjetniku iz Odvjetničkog društva Babić, Brborović i partneri j.t.d., Zagreb, Ulica Milana Amruša 5, protiv tuženika HŽ CARGO d.o.o., Zagreb, Heinzelova 51, OIB: 08720210702, zastupanog po punomoćniku Dinku Rebroviću, odvjetniku iz Zagreba, II Barilovička kbr. 7, radi mobinga, nakon održane glavne i javne rasprave zaključene dana 8. svibnja 2026., u prisutnosti tužitelja osobno, uz zamjenicu punomoćnika odvjetničku vježbenicu Inu Novak, te punomoćnika tuženika odvjetnika Dinka Rebrovića, dana 12. lipnja 2026.,

p r e s u d i o j e

I. Odbija se tužbeni zahtjev tužitelja koji glasi:

"1. Utvrđuje se da je tuženik HŽ Cargo d.o.o., Heinzelova 51, 10 000 Zagreb, OIB: 08720210702 svojim postupanjem povrijedio dostojanstvo tužitelja Ivana Jurića, Trg Republike 1, 44 000 Sisak, OIB: 77545250591, uznemiravanjem na radu i to donošenjem potpuno neosnovane i neobrazložene Odluke o razrješenju koja tužitelju nije niti uredno dostavljena, donošenjem Odluke kojom se neosnovano odbija Zahtjev za zaštitu dostojanstva, šikaniranjem i nedavanjem radnih zadataka tužitelju, tako što mu 4 mjeseca nije ponudio novo radno mjesto nakon razrješenja te tužitelj nije imao što raditi, kao i uzastopnim i kontinuiranim oglašivanjem na upite i zamolbe tužitelja za radnim zadacima, a čime je povrijeđeno tužiteljevo pravo osobnosti i to u razdoblju od 31.12.2018. godine (od donošenja odluke o razrješenju) do 20.05.2020. (kao datum prestanka radnog odnosa).

2. Nalaže se tuženiku HŽ Cargo d.o.o., Heinzelova 51, 10 000 Zagreb, OIB: 08720210702 da tužitelju Ivanu Juriću, Trg Republike 1, 44 000 Sisak, OIB: 77545250591 na ime naknade neimovinske štete zbog povrede prava osobnosti isplati iznos od 6.636,14 EUR s pripadajućim zakonskim zateznim kamatama od dana 31.12.2018. godine pa do isplate, sve u roku od 8 dana.

3. Utvrđuje se da je Odluka tuženika HŽ Cargo d.o.o., Heinzlova 51, 10 000 Zagreb, OIB: 08720210702 o otkazu Ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga s ponudom ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima od dana 12.04.2019. godine nedopuštena.

4. Nalaže se tuženiku HŽ Cargo d.o.o., Heinzlova 51, 10 000 Zagreb, OIB: 08720210702 da tužitelju Ivanu Juriću, Trg Republike 1, 44 000 Sisak, OIB: 77545250591 naknaditi troškove postupka zajedno sa pripadajućim zakonskim zateznim kamatama od dana donošenja prvostupanjske presude", kao neosnovan.

II. Nalaže se tužitelju naknaditi tuženiku troškove parničnog postupka u iznosu od 1.500,00 eura, u roku od 15 dana.

Obrazloženje

1. Tužitelj je u tužbi i tijekom postupka navodio da je s tuženikom dana 15. listopada 2018. sklopio Ugovor o radu kojim je tužitelj kao radnik, sa postojećih 43 godine radnog staža kod tuženika kao poslodavca, imenovan Voditeljem područnog centra I/Sisak Caprag. Dana 3. prosinca 2018., tuženik je bez ikakvog upozorenja i obrazloženja, ne provodeći postupak savjetovanja s Radničkim vijećem, donio Odluku o razrješenju nadređenog radnika, odnosno tužitelja, s radnog mjesta Voditelja područnog centra I/Sisak Caprag. Ističe kako donošenju predmetne odluke nije prethodilo nikakvo nezadovoljavajuće postupanje tužitelja, a koje bi opravdavalo donošenje iste. Iako Odluka o razrješenju nadređenog radnika nije nikada dostavljena tužitelju, a čime ista nikada niti nije mogla postati pravomoćnom, tužitelj je istoga dana donio Odluku kojom se na radno mjesto Voditelja područnog centra I/Sisak Caprag imenuje radnica Branimira Palačković. Tužitelj je okolnost da je razriješen s radnog mjesta saznao od drugih kolega i internetskih stranica tuženika te o istoj nikada nije bio obaviješten od strane poslodavca niti mu je ista do dana podnošenja ove tužbe uručena, odnosno dostavljena. Ugovorom o radu od dana 15. listopada 2018., koji je u tadašnje vrijeme uređivao ugovorni odnos parničnih stranaka, čl. 7. predviđeno je: "Stranke su suglasne da se ovaj Ugovor smatra raskinutim u slučaju da radnik prestane obavljati sadašnje poslove uslijed razrješenja do kojeg je došlo voljom poslodavca, a poslodavac je u tom slučaju obavezan ponuditi radniku drugi ugovor o radu na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme u sadašnjem mjestu rada.", te "Ugovor o radu u slučaju iz prethodnog stavka smatra se raskinutim danom radnikova razrješenja te mu, ako ne prihvati novi ugovor o radu, od toga dana teče otkazni rok.". Dakle, evidentno je kako je tuženik bio dužan istovremeno sa donošenjem (i dostavom) Odluke o razrješenju ponuditi tužitelju drugi ugovor o radu na odgovarajuće poslove u okviru tužiteljeve stručne spreme. Također, tužitelj ovim putem ukazuje na činjenicu da je odredba gore navedenog Ugovora o radu koja, predviđa mogućnost raskida ugovora ništetna budući da su odredbom čl. 112. Zakona o radu taksativno navedeni načini prestanka ugovora o radu te ista odredba ne predviđa raskid ugovora o radu kao način prestanka istog. Navedene odredbe Zakona o radu su kogentne naravi te ugovorom o radu nije moguće predvidjeti drugačije.

Tužitelj se u više navrata obraćao tuženiku kao poslodavcu (putem maila i dopisa) sa upitima o njegovu radno pravnom statusu te ga upozoravao na obveznost poštivanja odredbi Zakona o radu, posebice odredbi o dostavi odluka radniku. Tužitelj je čak dostavio tuženiku, odnosno osobi zaduženoj za zaštitu dostojanstva radnika kod

tuženika Zahtjev za zaštitu dostojanstva, a u kojem je detaljno opisao načine na koji je poslodavac, odnosno tuženik radnika uznemirio i naštetio njegovu psihičkom i tjelesnom zdravlju. Na predmetni zahtjev poslodavac je odgovorio sasvim paušalno na način da je utvrđeno kako do povrede dostojanstva radnika nije došlo. Tek dana 21. ožujka 2019. tužitelju je uručena Ponuda za obavljanje poslova radnog mjesta Glavni referent za carinu i pogranični promet u organizacijskoj jedinici Regionalno područje HŽ Cargo Centar - ispostava režije Regionalnog područja HŽ Cargo Centar - Sisak Caprag. Dakle, protekom više od tri mjeseca, a nakon uzastopnog i konstantnog oglašivanja o upite i zamolbe radnika, tuženik je ponovno stupio u kontakt s radnikom. Također ističe kako je tužitelj cijelo vrijeme, dok je čekao na Ponudu poslodavca za obavljanjem poslova, bio na bolovanju uslijed teškog psihičkog i fizičkog zdravlja uzrokovanog šikaniranjem od strane tuženika. U prilogu Ponude tužitelju su dostavljeni potpisani Ugovori o radu s napomenom da će se ponuda smatrati prihvaćenom ako radnik u roku od 8 dana od dana uručenja dostavi poslodavcu potpisanu Ponudu i 3 primjerka Ugovora o radu. Na predmetnu Ponudu tužitelj je odgovorio dopisom, a u kojem je u bitnome istaknuo kako predmetnim dopisom ne izražava svoju volju o prihvaćanju ili odbijanju ponude, te kojim dopisom je upozorio tuženika kao poslodavca da poštuje zakonom propisanu proceduru, a sve kako bi mogao koristiti sva prava koja mu uslijed prestanka Ugovor o radu pripadaju.

Nastavno na tužiteljev dopis i poziv tuženiku da ispoštuje kogentne odredbe Zakona o radu, tuženik je tužitelju dostavio Odluku o otkazu ugovoru o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga s ponudom ugovora pod izmijenjenim uvjetima. Predmetnu Ponudu radnik je zaprimio dana 17. travnja 2019. te se na istu očitovao dana 24. travnja 2019. na način da je prihvatio novi Ugovor o radu, tuženiku dostavio tri potpisana primjerka ugovora, ali izričito naveo kako pridržava pravo pobijati Odluku o otkazu. Shodno navedenom, tužitelj je dana 30. travnja 2019., u roku od 15 dana od dana dostave Odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo podnio tuženiku Zahtjev za zaštitu prava. Budući da tuženik sukladno čl. 133. Zakona o radu nije u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika udovoljio zahtjevu niti odgovorio na zahtjev tužitelja, time tuženik u daljnjem roku od 15 dana podnosi sudu ovu tužbu kojom pobija osnovanost Odluke o otkazu ugovora o radu. Budući da je ista Odluka donesena radi daljnjeg šikaniranja i uznemiravanja radnika, time tužitelj ovim putem zahtijeva i utvrđenje da je isti mobingiran od strane tuženika te traži naknadu štete zbog povrede prava osobnosti zbog nejednakog postupanja poslodavca prema radniku.

Tužitelj ističe da je utvrđenje da je tužitelj bio uznemiravan na radnom mjestu od strane tužitelja prethodno pitanje važno za utvrđivanje nedopuštenosti Odluke o otkazu Ugovora o radu traži da se vršenje mobinga nad tužiteljem ocijeni kao prethodno pitanje u ovom postupku. Evidentno je da tužitelj na radnom mjestu učestalo trpi mobing od strane tuženika, kao podvrstu uznemiravanja i diskriminacije, i to od dana donošenja Odluke o razrješenju radnika od dana 3. prosinca 2018. godine. Tuženik je nejednakim postupanjem prema tužitelja istoga svakako uznemiravao te na istome vršio mobing čime je povrijeđeno pravo osobnosti tužitelja, a što je detaljno obrazloženo u nastavku ove tužbe. Tuženik prvenstveno ukazuje na okolnost kako je jednostrana odluka tuženika kao poslodavca nedvojbeno utjecala na radno pravni status tužitelja budući da je isti razriješen radnog mjesta koje mu je dodijeljeno Ugovorom o radu od dana 15. listopada 2018. godine. Dakle, tuženik je bio dužan provesti postupak savjetovanja sa radničkim vijećem u odnosu na Odluku o razrješenju tužitelja, što isti nije učinio, a što predmetnu odluku čini nezakonitom. Da je tome tako, potvrđuje i Presuda Županijskog suda u Zagrebu, broj GŽ R-869/2015 od dana 19. siječnja 2016. godine.

Tužitelj nadalje ukazuje na okolnost kako mu do dana podnošenja ove tužbe nije dostavljena Odluka kojom je razriješen sa radnog mjesta Voditelja područnog centra I., već je do saznanja o donošenju iste došao temeljem obavijesti od drugih radnika i internetskih stranica tuženika. Budući da Pravilnikom o radu tuženika nije uređena materija dostave pismena radniku, tuženik je na konkretan slučaj imao primijeniti Zakon o radu koji čl. 132. upućuje na primjenu odredbi o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak. Radi se o člancima Zakona o parničnom postupku koji, između ostalog, propisuju kako se dostava obavlja putem pošte, preporučeno, radnim danom od sedam do dvadeset sati u stanu ili na radnom mjestu osobe kojoj se dostava ima obaviti. Kad dođe do primjene Zakona o parničnom postupku, kojeg na odgovarajući način treba primijeniti na ovu situaciju, dostavu bi prvenstveno trebalo obaviti na radnom mjestu i adresi stanovanja, a ako takva dostava bude bezuspješna, dostava će se iznova pokušati obaviti na adresi radnikova prebivališta u Republici Hrvatskoj prema podacima o njegovu prebivalištu koji će se pribaviti iz evidencija Ministarstva unutarnjih poslova. Naime, tuženik nije poštivao relevantne propise i odredbe o dostavi pismena niti je predmetnu Odluku uopće pokušao dostaviti tužitelju, a čime je istoga oštetio osobito iz razloga što su tužiteljeva minimalna prava da mu se kao radniku sukladno Zakonu o radu uruči i obavijesti ga se o odluci poslodavca koja utječe na njegov radno pravni status. Štoviše, bitno je za napomenuti kako predmetna odluka niti ne bi smjela proizvoditi pravne učinke budući da ista nikada nije niti dostavljena radniku, a što potvrđuje gore navedena Presuda Županijskog suda u Zagrebu. Slijedom navedenog, razvidno je kako tuženik nauštrb tužitelja nije primjenjivao relevantne pravne propise, niti zakonske niti interne propise, a kojima je zajamčena minimalna zaštita radnicima čime je tužitelj uznemiravan od strane tuženika, što za posljedicu ima povredu tužiteljeva dostojanstva i prava osobnosti.

Nadalje, od iznimne je važnosti za napomenuti kako donošenju predmetne odluke nisu prethodila nikakva upozorenja niti obrazloženja tuženika kao poslodavca te da je tužitelj cijeli svoj radni vijek posvetio upravo poslovanju tuženika uslijed kojeg radnog vijeka nije dobio niti jednu pritužbu ili upozorenje od strane tuženika ili drugih kolega te je uvijek marljivo i kvalitetno izvršavao sve povjerene radne zadatke. Unatoč gore iznesenom, tuženik je tužitelja razriješio s njegova radnog mjesta ne ponudivši mu istovremeno i otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora na druge odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spreme, a na što je dužan sukladno Ugovoru o radu od dana 15. listopada 2018. godine. Štoviše, tuženik se u potpunosti ogлуšio na upite tužitelja o njegovu radno pravnom statusu. Apsurdnost u navodima tuženika iz predmetnog dopisa se osobito ističe u okolnosti da je predmetni odgovor tuženik odaslao nakon proteka više od dva mjeseca u kojem isti nije osigurao tužitelju zakonom propisane uvjete rada. Predmetno tek potvrđuje kako je tužitelj izravno šikaniran od strane tuženika te kako su ignorirani svi njegovi usmeni i pismeni upiti vezano na upite o adekvatnom početku rada na radnom mjesto koje će poslodavac ponuditi. Time je tužitelju svakako povrijeđeno i njegovo pravo na rad, a koje pravo je svakome zajamčeno Ustavom Republike Hrvatske. Štoviše, od iznimne je važnosti za napomenuti kako se vezano na predmetnu materiju tuženiku kao Poslodavcu obratio i Samostalni Sindikat HŽ Cargo, a čiji je tužitelj član. Predmetni dopis svakako potvrđuje činjenicu da je postupanje tuženika prema tužitelju nedvojbeno nekorektno. Na predmetni upit Sindikata tuženik se također ogлуšio.

Uz sve gore navedeno, osobito treba uzeti u obzir da je upravo tuženik kao poslodavac taj koji je dužan zaštititi dostojanstvo radnika i osigurati mu uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju, a koja obveza je propisana Zakonom o radu i Pravilnikom o radu tuženika, a koju dužnost je tuženik predmetnim postupanjem

svakako prekršio. Predmetnim postupanjem prema tužitelju koji je nakon 43 godine ukaznog povjerenja i odanosti te načinom na koji je razriješen radnog mjesta bez ponude drugog odgovarajućeg radnog mjesta, bez davanja ikakvih upozorenja i uputa, te potpunim oglašavanjem i ignoriranjem svih pokušaja tužitelja za uspostavljanjem stabilizirajućeg radnog odnosa, tuženik je radnu okolinu za tužitelja učinio neprijateljskim okruženjem. Dakle, tužitelju je kroz četiri mjeseca bilo onemogućeno izvršavati radne zadatke na radnom mjestu sukladno Ugovoru o radu koji nije bio otkazan, a istome nije bio ponuđen novi ugovor o radu koji bi predviđao koje su njegove nove radne obveze. Zbog nastale situacije radniku je gotovo 4 mjeseca bilo nepoznato treba li uopće dolaziti na posao, koje poslove je dužan obavljati i koje poslove uopće smije obavljati budući da nije postojao niti jedan valjani dokument koji je uređivao tužiteljev radno pravni odnos. Slijedom svega navedenog, razvidno je kako je tužitelj izravno šikaniran u izostavljanju komunikacije sa tuženikom u periodu u kojem je tužitelju nepoznat njegov radno pravni status kao i šikaniran nedavanjem radnih zadataka, a što je rezultira izoliranosti tužitelja od drugih radnika i onemogućavanju istog da obavlja stvarne zadatke prema opisu posla određenih Ugovorom o radu. Tuženik je osigurao drugo radno mjesto tek dostavom Odluke o otkazu Ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, a koju Odluku je radnik zaprimio tek dana 17. travnja 2019. godine. Dakle, tuženik je radnika ignorirao te u potpunosti na istoga svjesno zaboravio na četiri mjeseca. Naime, sasvim je razvidno da predmetna Odluka o otkazu ugovora o radu predstavlja dodatno šikaniranje tužitelja budući da je ista donesena bez ikakvog opravdanog razloga. Kao što je već navedeno, dana 17. travnja 2019. tuženik je zaprimio Odluku o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora od dana 12. travnja 2019. godine. Člankom 123. st. 1. Zakona o radu propisano je kako se na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) primjenjuju odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz. Predmetno znači da otkaz sukladno čl. 120. Zakona o radu mora biti u pisanom obliku, obrazložen u pisanom obliku te da se mora dostaviti radniku. Također, razlozi za otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu moraju biti opravdani kao i za svaki drugi otkaz. S tim u svezi, osim što je Odluka o otkazu Ugovora o radu od dana 12. travnja 2019. donesena radi daljnjeg šikaniranja radnika, ista je u cijelosti nezakonita. Prvenstveno tužitelj ukazuje na nezakonitost toč. 6. Odluke o otkazu ugovora o radu. Predmetna odredba je u potpunosti nezakonita, a predmetno proizlazi i iz odredbe čl. 123. st. 2. Zakona o radu sukladno kojem radnik koji prihvati ponudu poslodavca na sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (a koja ponuda uslijedi istodobno s otkazom Ugovora o radu), pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. Dakle, sporna odredba Odluke o otkazu Ugovora o radu značilo bi da ista nije na snazi od dana prihvata izmijenjenog Ugovora o radu te da radnik sukladno tome niti nema pravo osporavati dopuštenost otkaza budući da isti niti ne postoji više. Naime, predmetno je nesporno nezakonito te se u cijelosti protivi cilju i svrsi odredbe gore navedenog čl. 123. Zakona o radu. Poslodavac je mogao tek u toč. 6. Odluke naznačiti kako u slučaju prihvata dostavljenog Ugovora o radu s izmijenjenim uvjetima radnik nema pravo na otpremninu kao niti pravo na otkazni rok, a koja prava su predviđena samom Odlukom o otkazu.

Odluka o otkazu je prvenstveno nejasna jer se u izreci navodi kako je riječ o poslovno uvjetovanom otkazu, a što demantira sadržaj obrazloženja. Kako to proizlazi iz obrazloženja Odluke o otkazu, Poslodavac Odluku o otkazu Ugovora o radu temelji na odredbi čl. 7. prethodnog Ugovora o radu, a koji je već naveden u ovom Zahtjevu, kao i čl. 86. Kolektivnog ugovora. Naime, nakon razrješenja radnika dana 3. prosinca

2018., poslodavac je radniku (gotovo o 4 mjeseca kasnije) dostavio ponudu za obavljanje poslova radnog mjesta Glavnog referenta za carinu i pogranični promet te mu dostavio potpisane Ugovore o radu za predmetno radno mjesto, bez prethodnog otkazivanja Ugovora o radu od dana 15. listopada 2018. godine. Radnik se očitovao na predmetnu ponudu na način da je izričito obrazložio kako niti ne odbija niti ne prihvaća predmetnu ponudu, već je ukazao Poslodavcu na odredbe Zakona o radu i nužnost poštivanja zakonom propisane procedure, a sve kako bi isti mogao koristiti sva prava koja mu uslijed prestanka predmetnog Ugovora o radu pripadaju. Dakle, poslodavac predmetne odredbe tumači na način da se ima smatrati opravdanim razlogom za otkaz okolnost što radnik nije prihvatio sklapanje ugovora o radu nakon razrješenja radnika s radnog mjesta predviđenog Ugovorom o radu. Osim navedenog obrazloženja, poslodavac ne navodi drugog. Predmetnim postupanjem poslodavac se sasvim autonomnom i diskrecionom Odlukom o otkazu jednostrano pokušao "riješiti" radnika s određenog radnog mjesta i to bez opravdanog razloga. Naime, odredbom čl. 112. Zakona o radu taksativno su navedeni načini prestanka ugovora o radu te ista odredba ne predviđa okolnost što radnik nije prihvatio sklapanje novog ugovora o radu kao opravdan razlog za otkaz. Štoviše, ne može se smatrati niti da je prethodni Ugovor o radu raskinut jer radnik nije prihvatio sklapanje novog ugovora o radu budući da se Ugovor o radu niti ne može raskinuti već samo otkazati redovnim ili izvanrednim otkazom. Navedene odredbe Zakona o radu koje predviđaju način prestanka ugovora o radu su kogentne naravi te ugovorom o radu nije moguće predvidjeti drugačije. Stoga, navedena okolnost koju poslodavac navodi u obrazloženju Odluke o otkazu Ugovora o radu ne predstavlja opravdan razlog otkaza Ugovora o radu te je ista nezakonita. Poslodavac pisani otpisak otkazivanja naziva Odlukom o otkazu Ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga. Naime, okolnosti koje bi opravdavale davanje poslovno uvjetovanog otkaza radniku ne postoje. Zakonom o radu, čl. 115. st. 1., toč. 1. propisano je da je opravdan razlog za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga. Gospodarski razlozi sukladno sudskoj praksi mogu biti npr. smanjenje posla kod poslodavca, pad prodaje, smanjenje tržišta, neprofitabilnost određene djelatnosti pa i pojedinog radnog mjesta, gospodarska kriza, smanjenje prihoda i sl. Tehnički razlozi sukladno sudskoj praksi mogu biti npr. kompjuterizacija, modernizacija poslovanja, tehnički napredak koji rezultira u smanjenju ljudskog rada. Organizacijski razlozi sukladno sudskoj praksi mogu biti npr. ukidanje određenog radnog mjesta, ukidanje odjela kod poslodavca, spajanje više radnih mjesta u jedno, itd. Štoviše, u obrazloženju Odluke poslodavac ne navodi koji bi razlozi opravdavali donošenje iste zbog poslovno uvjetovanih razloga, a što je svakako obveza poslodavca. Poslodavac se u obrazloženju Odluke o otkazu Ugovora o radu ne poziva niti obrazlaže postojanje ijednog gore navedenog razloga koji bi opravdavao otkazivanje Ugovora o radu radniku. Da ne postoje poslovno uvjetovani razlozi za otkaz potvrđuje već i sama okolnost što je u trenutku donošenja pobijane Odluke o otkazu na radnom mjestu radnika poslodavac već zaposlio novog radnika. Štoviše, novi radnik je već bio imenovan na radnom mjestu Voditelja područnog centra I., s kojeg je radnik razriješen, u trenutku donošenja Odluke o razrješenju. Dakle, evidentno je kako poslodavac nije izvršio reorganizaciju radnih mjesta te kako predmetno radno mjesto nije ukinuto niti su poslovi predmetnog radnog mjesta preraspodijeljeni na druge radnike već se poslodavac tek htio "riješiti" radnika s predmetnog radnog mjesta isključivo kako bi na predmetno imenovao drugog radnika. S tim u svezi, razvidno je kako postoji potreba poslodavca za postojanjem predmetnog radnog mjesta kao i za okolnošću da se poslovi radnog mjesta obavljaju, a što

demantira da postoje bilo gospodarski, bilo tehnički, bilo organizacijski razlozi koji bi opravdavali otkaz dan radniku.

Nadalje, Zakon o radu u čl. 115. st. 5. propisuje da poslodavac ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u roku šest mjeseci nastane potreba za zapošljavanjem zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga. Predmetna odredba je propisana upravo iz razloga kako bi spriječila poslodavca u zlouporabi njegovih ovlaštenja te kako bi se osiguralo da se stvarno radi o trajnom prestanku obavljanja određenih poslova. Naime, nesporno je kako potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta Voditelja centra I. nije prestala te kako poslodavac nije imao razloga otkazati Ugovor o radu čime je nedvojbeno zloupotrijebio svoja ovlaštenja na štetu radnika. Dakle, obrazloženje otkaza treba u cijelosti obuhvatiti sve ono što poslodavac radniku stavlja na teret pri čemu navodi trebaju nedvojbeno ukazati na razloge koji opravdavaju otkazivanje ugovora o radu.

Budući da je razvidno kako je u konkretnom slučaju vršen mobing nad tužiteljem, tužitelj zahtijeva naknadu štete zbog povrede prava osobnosti na duševno zdravlje i povredu prava osobnosti na dostojanstvo. Naime, od strane tuženika prouzrokovana situacija i gore navedeni postupci istoga nanijeli su tuženiku teške psihičke napore i tegobe uslijed kojih je isti bio prisiljen zatražiti izvanrednu liječničku pomoć, a što dokazuje povijest bolesti tužitelja. Zbog posljedica koje je navedeno postupanje tuženika prouzrokovalo, tužitelj je bio prisiljen koristiti bolovanje, a koje bolovanje traje već duže vrijeme, što svakako ukazuje na ozbiljnost i težinu nekorektnog postupanja poslodavca. Također, tuženik je bio prisiljen zatražiti i liječničku pomoć prilikom koje je utvrđeno kako je isti depresivan, potišten, dekoncentriran te kako imam smetnje u snivanju i pro snivanju. Uz psihičke probleme, utvrđeno je kako ima povremena gušenja u prsima i atake panike te kako nema apetita, a što također ukazuje na ozbiljnost u narušavanju njegovog sveukupnog zdravstvenog zdravlja. Štoviše, adekvatna osoba za psihijatrijsko liječenje je dala mišljenje kako smatra da trenutno nije radno funkcionalan. Dakle, evidentno je da je sveukupno postupanje tuženika uzrokovano povredu tužitelju koja se manifestira u osjećaju neugode, nezadovoljstvu, osjećaju odbačenosti i sramu kod te osobe te kako su navedeni postupci uzrokovali poremećaj u životu tužitelja, a koje poremećaje tužitelj kontinuirano trpi već tri mjeseca. Nadalje, nesporno je kako tužitelj trpi duševne boli upravo zbog uznemiravanja tuženika, a što potvrđuje okolnost da su se teškoće u tjelesnom i duševnom zdravlju tužitelja manifestiraju tek nekoliko dana nakon donošenja Odluke o razrješenju istoga s pripadajućeg radnog mjesta. Tužitelj smatra kako činjenice i dokazi izneseni u ovoj tužbi daju dovoljno osnova za dosudu pravične novčane naknade tužitelju zbog povrede prava osobnosti na dostojanstvo, obzirom da su tužitelju povrijeđena osnovna ljudska prava koja se štite kod svake osobe te osnovna prava radnika koja se štite Zakonom o radu te Zakonom o obveznim odnosima.

Konačno postavljenim tužbenim zahtjevom u podnesku od 25.03.2026. predlaže donijeti presudu kojom bi se utvrdilo je tuženik svojim postupanjem povrijedio dostojanstvo tužitelja uznemiravanjem na radu i to donošenjem potpuno neosnovane i neobrazložene Odluke o razrješenju koja tužitelju nije niti uredno dostavljena, donošenjem Odluke kojom se neosnovano odbija Zahtjev za zaštitu dostojanstva, šikaniranjem i nedavanjem radnih zadataka tužitelju, tako što mu 4 mjeseca nije ponudio novo radno mjesto nakon razrješenja te tužitelj nije imao što raditi, kao i uzastopnim i kontinuiranim oglašivanjem na upite i zamolbe tužitelja za radnim

zadacima, a čime je povrijeđeno tužiteljevo pravo osobnosti i to u razdoblju od 31.12.2018. godine (od donošenja odluke o razrješenju) do 20.05.2020. (kao datum prestanka radnog odnosa). Također predlaže da sud naloži tuženiku na ime naknade neimovinske štete zbog povrede prava osobnosti isplati iznos od 6.636,14 EUR s pripadajućim zakonskim zateznim kamatama od dana 31.12.2018. godine pa do isplate te da utvrdi da je Oduka tuženika o otkazu ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga s ponudom ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima od dana 12.04.2019. godine nedopuštena, a sve to uz naknadu parničnog troška.

2. Tuženik u odgovoru na tužbu navodi da se u cijelosti protivi tužbi i tužbenom zahtjevu tužitelja i po osnovu i po visini. Tuženik osporava da bi uznemiravao tužitelja na bilo koji način a pogotovo ne na način opisan u tužbi. Donošenje odluka vezanih za poslovanje trgovačkog društva a koje su vezane za radno pravni položaj radnika nisu i ne mogu biti oblici (načini) uznemiravanja. Kako nije bilo nikakvog uznemiravanja tužitelja od strane tuženika nije za očekivati da bi uznemiravanje moglo biti u budućnosti. Već iz dosada istaknutog jasno proizlazi da tuženik tužitelju nije povrijedio pravo osobnosti te tužitelj nema pravo na naknadu neimovinske štete zbog povrede prava osobnosti.

Tuženik je donio Odluku o razrješenju nadređenog radnika te je temeljem odredbe čl. 7. Ugovor o radu čl. 17. Pravilnika o radu donesena Odluka o otkazu ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga s ponudom ugovora pod izmijenjenim uvjetima. Za razliku od tužitelja, tuženik u ovom postupanju ne vidi ništa sporno jer je sve napravio u okviru svojih ovlaštenja a tužitelj nije trpio nikakvu štetu. U konačnici tužitelj je prihvatio ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima te i danas radi kod tuženika.

Tuženik osporava navod tužbe, koji se pojavljuje nekoliko puta, da donošenju Odluke o razrješenju nadređenog radnika nije prethodilo nikakvo "nezadovoljavajuće postupanje" tužitelja. Upravo suprotno navodima tužbe, nekvalitetno i loše vođenje poslova od strane tužitelja, radi kojeg je tuženik imao dodatne troškove i neugodnosti razlog su donošenja odluke o razrješenju nadređenog radnika. Dakle, tuženik nije tužitelja razriješio radi toga što ga je želio uznemiravati nego iz razloga što je isti neprofesionalno obavljao svoje radne zadatke. Tuženik je proveo postupak prije otkazivanja propisano odredbama Zakona o radu te je Radničkom vijeću dostavio na savjetovanje nacrt Odluke otkazu ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga s ponudom ugovora pod izmijenjenim uvjetima za tužitelja te se Radničko vijeće očitovalo na način da se nacrtu odluke protivilo. Iz navedenog je jasno razvidno da je tuženik u cijelosti proveo postupak prije otkazivanja ugovora o radu tužitelju u skladu sa zakonom.

Slijedom naprijed navedenoga, tuženik predlaže da sud odbije tužbu tužbeni zahtjev u cijelosti kao neosnovan, uz dosudu troškova postupka tuženiku.

3. Tijekom dokaznog postupka sud je izvršio uvid u ugovor o radu od 15.10.2018., opis poslova Voditelj područnog centra I, Odluku o razrješenju nadređenog radnika od 03.12.2018., dopis tužitelja, Zahtjev za zaštitu dostojanstva radnika, odgovor tuženika od 12.02.2019., Ponudu tuženika od 18.03.2019., opis poslova Glavni referent za carinu i pogranični promet, odgovor tužitelja na Ponudu, Odluku o otkazu od 12.04.2019., očitovanje tužitelja od 24.04.2019., sudsku praksu, upit Sindikata od 18.12.2018., medicinsku dokumentaciju (str. 16-66, 81-83 spisa), dopis tuženika od 02.04.2019., Odluku o otkazu od 02.04.2019., uz Primitak, očitovanje RV-a od 11.04.2019. (str. 72-75 spisa), Odluku o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu

od 20.01.2020., Službeni vjesnik tuženika, Zahtjev tuženika od 04.12.2018., Obavijest tuženika od 06.12.2018., preslike e-mail poruka, Izjavu tužitelja, Putni radni list, Zahtjev za zaštitu dostojanstva radnika od 08.02.2019. (str. 85-107, 123-222 spisa), presudu ovoga suda poslovnog broja Pr-732/2020 od 06.05.2025., presudu ŽS-a u Šibeniku poslovnog broja GŽ R-63/2025 od 14.10.2025. (str. 231-247 spisa), a saslušao je i svjedoke Branimiru Palačković, Zorana Rašića, Zlatka Radojevića, sve na ročištu održanom 10.03.2026. (str. 259-262 spisa) te Sanju Žunić, kao i tužitelja osobno, oboje na ročištu održanom 08.05.2026. (str. 266-268 spisa), te je izvršen uvid u ostalu dokumentaciju koja prileži spisu.

4. Provedeni dokazi ocijenjeni su u skladu s čl. 8. Zakona o parničnom postupku (NN, 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 96/08., 123/08., 57/11., 148/11. i 25/13., 89/14, dalje: ZPP).

5. Nakon provedenog dokaznog postupka, sud je utvrdio kako tužbeni zahtjev tužitelja nije osnovan.

6. Uvidom u Ugovor o radu zaključen dana 15.10.2018. utvrđeno je da je istim zasnovan radni odnos tužitelja i to za radno mjesto Voditelja područnog centra I. Nadalje, čl. 7. st. 2. navedenog ugovora je određeno da su stranke suglasne da se ovaj Ugovor smatra raskinutim u slučaju da radnik prestane obavljati sadašnje poslove uslijed razrješenja do kojega je došlo voljom poslodavca, a poslodavac je u tom slučaju obavezan ponuditi radniku drugi ugovor o radu na odgovarajuće poslove u okviru njegove stručne spremlje u sadašnjem mjestu rada.

7. Uvidom u Odluku o razrješenju nadređenog radnika od 03. prosinca 2018. utvrđeno je da se istom ovdje tužitelj razrješuje dužnosti nadređenog radnika s danom 03. prosinca 2018. i to sa mjesta Voditelja područnog centra I/Sisak Caprag (pifra RM 5739).

8. Iz pobijane Odluke o otkazu Ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga s ponudom ugovora pod izmijenjenim uvjetima je razvidno da se istom ovdje tužitelju otkazuje, zbog razrješenja nadređenog radnika, Ugovor o radu broj 130/18 od 15.10.2018. Nadalje, u obrazloženju navedene odluke se navodi da je tuženik donio odluku o razrješenju te tužitelju uručio ponudu i ugovor o radu za obavljanje poslova Glavni referent za carinu i pogranični promet Sisak Caprag. Budući da radnik nije prihvatio ponudu u ostavljenom roku, tuženik sukladno članku 86 KU uz otkaz postojećeg ugovora, nudi tužitelju ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje poslova Glavni referent za carinu i pogranični promet u Sisak Caprag. Također se utvrđuje da je poslodavac 03. travnja 2019. priopćio Radničkom vijeću namjeru otkazivanja ugovora te je sukladno čl. 150 Zakona o radu zatraženo savjetovanje. Radničko vijeće se očitovalo dopisom od 11. travnja 2019. na način da isto nije suglasno s otkazom ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga s ponudom ugovora pod izmijenjenim uvjetima.

10. Budući je tuženik odlukom o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu od 23. travnja 2019. otkazao tužitelju ugovor o radu od 23. travnja 2019. za radno mjesto Glavnog referenta za carinu i pogranični promet u organizacijskoj jedinici Režija RP Centar, koje je obavljao temeljem ugovora o radu od dana 23.04.2019. a koju odluku je tužitelj pobijao u postupku koji se pred ovim sudom vodio pod brojem Pr-732/20 to

je sud rješenjem od 07. rujna 2020. odredio prekid ovog postupka do pravomoćne odluke u predmetu Pr-732/20. Postupak je nastavljen po pravomoćnosti presude donesene u naznačenom predmetu, a nakon što je tužbeni zahtjevu tužitelja kojim je tražio da se utvrdi nedopuštenom odluka tuženika o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu i vraćanje na rad, na radno mjesto Glavnog referenta za carinu i pogranični promet, pravomoćno odbijen.

11. Tužitelj tijekom postupka ističe da prije donošenja odluke o razrješenju nije provedeno savjetovanje s radničkim vijećem te da mu navedena odluka nije dostavljena. Međutim, odluka o razrješenju nije predmet pobijanja u ovom postupku. Tužitelj protiv navedene odluke nije podnio zahtjev za zaštitu prava u smislu odredbe č. 133. Zakona o radu („Narodne novine br. 93/14 i dr. – dalje ZR) niti je tužbenim zahtjevom zatražio utvrđenje njezine nedopuštenosti ili nezakovitosti. Predmet ovog spora jest isključivo odluka o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora. Stoga je važno naglasiti kako se u ovom postupku ne ocjenjuje zakonitost odluke o razrješenju, već isključivo zakonitost pobijane odluke o otkazu. Kako je nesporno da je prije donošenja odluke o otkazu provedeno savjetovanje s radničkim vijećem, navodi tužitelja o eventualnim nedostacima postupka donošenja odluke o razrješenju nisu od odlučnog značaja za ocjenu zakonitosti pobijane odluke. Naime, neposredni predmet ocjene je jesu li bile ispunjene pretpostavke za otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, a ne jesu li postojali razlozi za razrješenje s rukovodeće funkcije.

12. Nadalje, čak i kada bi se prihvatilo stajalište tužitelja da ugovorna odredba prema kojoj se ugovor "smatra raskinutim" ne može predstavljati samostalnu osnovu prestanka ugovora o radu, u konkretnom slučaju ugovor tužitelju nije prestao temeljem navedene ugovorne odredbe. Nakon razrješenja tužitelju je ponuđen novi ugovor o radu na odgovarajućim poslovima, a nakon što isti nije prihvatio donesena je odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Stoga zakonitost pobijane odluke valja ocjenjivati prema pravilima o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora, a ne prema ugovornoj odredbi o raskidu ugovora. Osim toga, u trenutku donošenja odluke o otkazu odluka o razrješenju bila je postojeći i važeći akt poslodavca koji nije bio osporen u postupku zaštite prava niti je pobijan u ovom sudskom postupku. Stoga je poslodavac bio ovlašten postupati polazeći od činjenice da je tužitelj razriješen s funkcije voditelja te mu, sukladno ugovoru o radu, ponuditi sklapanje ugovora za drugo odgovarajuće radno mjesto.

13. U odnosu na navode tužitelja o obvezi primjene socijalnih kriterija je potrebno reći kako u konkretnom slučaju nije odlučivano o tome kojem će od više usporedivih radnika prestati potreba za radom na određenim poslovima, niti je tužitelju otkazan ugovor zbog smanjenja broja izvršitelja na radnom mjestu voditelja. Pobijana odluka donesena je nakon što je tužitelj razriješen rukovodeće funkcije i odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za drugo odgovarajuće radno mjesto. Stoga okolnost da je drugi radnik nastavio obavljati poslove voditelja sama po sebi ne upućuje na obvezu primjene socijalnih kriterija.

14. Navodi tužitelja kojima osporava zakonitost pobijane odluke pozivajući se na nepostojanje gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga nisu osnovani niti od odlučnog značaja za rješavanje ove pravne stvari. Naime, u konkretnom slučaju ne radi se o poslovno uvjetovanom otkazu u smislu odredbi Zakona o radu koji bi bio uvjetovan smanjenjem broja izvršitelja, ukidanjem radnog mjesta ili postojanjem

organizacijskih promjena kod poslodavca, već o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora donesenom nakon što je tužitelj prethodno razriješen rukovodeće funkcije. Radni odnos tužitelja nije prestao zbog prestanka potrebe za njegovim radom, niti zbog organizacijskih promjena kod poslodavca, već je odluka o otkazu donesena nakon što je tužitelj razriješen rukovodeće funkcije te mu je, sukladno ugovoru o radu i odredbama Zakona o radu, ponuđeno sklapanje ugovora o radu za drugo odgovarajuće radno mjesto koje tužitelj nije prihvatio. Slijedom navedenog, pobijana odluka predstavlja posljedicu odbijanja ponude odgovarajućeg radnog mjesta, a ne posljedicu prestanka potrebe za radom tužitelja.

15. Odluka o razrješenju tužitelja s mjesta voditelja donesena je sukladno odredbama ugovora o radu kojim je ugovoreno da poslodavac ima ovlast razriješiti radnika s rukovodeće funkcije. Navedeno razrješenje predstavlja ostvarenje ugovorno i organizacijski utvrđene ovlasti poslodavca u okviru uređenja radnog odnosa, pri čemu isto ne predstavlja odluku o prestanku radnog odnosa, već odluku o prestanku obavljanja rukovodeće funkcije. Dakle, Odluka o razrješenju donesena je na temelju izričite ugovorne odredbe kojom je poslodavcu priznato ovlaštenje razriješiti radnika s rukovodeće funkcije, te predstavlja akt organizacijskog upravljanja unutar radnog odnosa.

16. Što se tiče dijela zahtjeva tužitelja da se utvrdi da je tuženik svojim postupanjem povrijedio dostojanstvo tužitelja uznemiravanjem na radu i to donošenjem potpuno neosnovane i neobrazložene Odluke o razrješenju koja tužitelju nije niti uredno dostavljena, donošenjem Odluke kojom se neosnovano odbija Zahtjev za zaštitu dostojanstva, šikaniranjem i nedavanjem radnih zadataka tužitelju, tako što mu 4 mjeseca nije ponudio novo radno mjesto nakon razrješenja te tužitelj nije imao što raditi, kao i uzastopnim i kontinuiranim oglašivanjem na upite i zamolbe tužitelja za radnim zadacima, a čime je povrijeđeno tužiteljevo pravo osobnosti i to u razdoblju od 31.12.2018. godine (od donošenja odluke o razrješenju) do 20.05.2020. (kao datum prestanka radnog odnosa) te kojim traži da se mu se na ime naknade neimovinske štete zbog povrede prava osobnosti isplati iznos od 6.636,14 EUR s pripadajućim zakonskim zateznim kamatama od dana 31.12.2018. godine pa do isplate treba reći kako je isti također ocijenjen neosnovanim. Naime, sud nije prihvatio navode tužitelja da je bio izložen mobingu odnosno zlostavljanju na radu od strane tuženika niti da bi bio šikaniran odnosno da bi mu bilo povrijeđeno dostojanstvo. Navedeno iz razloga što iz provedenih dokaza, a osobito iskaza saslušanih svjedoka, ne proizlazi da bi tuženik prema tužitelju poduzimao sustavne, učestale ili namjerne radnje usmjerene na njegovo ponižavanje, izoliranje, omalovažavanje ili stvaranje neprijateljskog i uvredljivog radnog okruženja. Pri tome treba istaknuti kako je sud iskaze cijenio upravo u dijelu u kojem su iskazivali o mobingu odnosno eventualnom nedoličnom ponašanju prema tužitelju dok njihove navode o opravdanosti, pravilnosti ili zakonitosti odluke o razrješenju odnosno otkazu sud nije posebno cijenio budući da odluka o tom dijelu tužbenog zahtjeva ne ovisi o tim iskazima već o drugim provedenim dokazima odnosno ranije navedenim, utvrđenim činjenicama. Okolnost da je tužitelj nakon razrješenja s dotadašnjeg radnog mjesta određeno vrijeme bio nezadovoljan svojim radno pravnim položajem, odnosno da se nije slagao s odlukama poslodavca, sama po sebi ne predstavlja mobing. Isto tako, činjenica da je tuženik naknadno donio odluku o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora ne može se smatrati oblikom zlostavljanja na radu, osobito imajući u vidu da je sud utvrdio zakonitost navedene odluke. Stoga sud nalazi da tužitelj tijekom postupka nije dokazao postojanje činjenica

koje bi upućivale na povredu njegova dostojanstva kroz zlostavljanje na radu, slijedom čega je zahtjev u tom dijelu neosnovan. Pri tome je važno naglasiti kako iz iskaza svjedoka Branimire Palačković koja je došla na mjesto voditelja nakon tužitelja jasno proizlazi kako ne zna nikakve primjere mobinga niti povrede dostojanstva tužitelju. Navedeno jasno proizlazi i iz iskaza svjedoka Zorana Rašića koji je bio šef regionalnog Područja Centra za vrijeme kada je tužitelj razriješen odnosno kada je dobio otkaz, te mu je bio jedan od nadređenih. Svjedok ne samo da navodi kako mu nije poznato da bi od strane bilo koga kod tuženika prema tužitelju bio vršen kakav mobing ili da bi mu bilo povrijeđeno dostojanstvo te da ako bi se radilo o povredi zbog smjene, da je i sam smijenjen već navedeni svjedok u svom iskazu navodi kako je postojalo nezadovoljstvo s radom tužitelja te da je on zbog nezadovoljstva Uprave dolazio tamo pored njega da proba riješiti probleme sa željezaram Sisak jer se željezara stalno žalila na usluge HŽ Cargo. Nadalje, i iz iskaza svjedoka Zlatka Radojevića proizlazi da niti on ne zna da bi bilo tko, bilo kada prema tužitelju postupao neprimjereno odnosno da bi ga se mobingiralo ili da bi mu bilo povrijeđeno dostojanstvo. Pojašnjava da je tužitelj bio iznenađen da je smijenjen, rekao je da mu nitko ništa nije najavio, i onda je još 3-4 dana radio i otišao na bolovanje. Niti iz iskaza svjedokinje Sanje Žunić ne proizlazi da bi tužitelj bio mobingiran. Naime, svjedokinja u tom smislu navodi da je čitav postupak bio ponižavajuć ali na poseban upit da li zna za konkretan primjer povrede dostojanstva odgovara da je čitav proces smjene bio takav, a da za drugi primjer ne zna. Dakle, svjedokinja povredu dostojanstva tužitelja vezuje isključivo uz proces smjene tužitelja sa mjesta voditelja. No, a kako je to već rečeno samo razrješenje tužitelja sa mjesta voditelja, samo po sebi ne znači da je tužitelj mobingiran odnosno da mu je povrijeđeno dostojanstvo.

Konačno, što se tiče iskaza tužitelja isti u svom iskazu navodi kako je ovaj postupak pokrenuo najviše radi mobinga i omalovažanja jer nisu poštivane procedure. Smatra da je mobingiran zbog toga što kada je smijenjen nije više mogao pristupiti svom poslu jer je bila druga osoba na tom radnom mjestu. Misli da je ponižen izborom druge osobe koja je došla na njegovo radno mjesto jer se nisu držali propisanih kriterija. Gospođa nije imala propisanu stručnu spremu. Navodi da je on tada imao 43 godine radnog staža a ona 30 godina. Osim toga navodi da je učesnik Domovinskog rata te da je ona njemu bila nadređena. Međutim, a kako je to već ranije rečeno o razrješenju tužitelja s određenog mjesta odnosno funkcije, čak i kada je radnik doživljava neprevedenom ili neutemeljenom, ne predstavlja sama po sebi oblik mobinga. Da bi se određeno postupanje moglo kvalificirati kao zlostavljanje na radu, potrebno je utvrditi postojanje kontinuiranog, opetovanog i sustavnog ponašanja usmjerenog na ponižavanje, izolaciju ili degradaciju radnika. Okolnosti koje tužitelj navodi, a koje se odnose na njegovo nezadovoljstvo izborom druge osobe na radno mjesto, činjenicom da je imao veći broj godina radnog staža te da je sudjelovao u Domovinskom ratu, mogu predstavljati njegovo subjektivno nezadovoljstvo donesenom kadrovskom odlukom, ali same za sebe ne predstavljaju dokaz postojanja mobinga odnosno povrede dostojanstva. Sud pritom ističe da eventualna ocjena opravdanosti ili zakonitosti odluke o razrješenju predstavlja zasebno pravno pitanje te se ne može poistovjetiti s mobingom odnosno s povredom prava osobnosti i šikaniranjem tužitelja. Stoga sud ocjenjuje da tužitelj nije dokazao postojanje sustavnog, ponavljanih i dugotrajnog zlostavljanja na radu već svoje tvrdnje temelji prvenstveno na neslaganju s odlukom poslodavca o njegovom razrješenju. Slijedom navedenog, sud zaključuje da u konkretnom slučaju nisu ostvarena obilježja mobinga odnosno povrede dostojanstva tj. prava osobnosti tužitelja, zbog čega je sud odbio prijedlog tužitelja za provođenje medicinskog vještačenja, ocijenivši isti kao nepotreban.

17. Dakle, imajući u vidu sve navedeno, a temeljem izvedenih dokaza, sud zaključuje kako je tužbeni zahtjev tužitelja neosnovan u cijelosti slijedom čega je odlučeno kao u izreci presude.

18. Odluka o parničnom trošku temelji se na odredbama čl. 154. st. 1. i čl. 155. st. 1. ZPP, te su troškovi odmjereni sukladno Tarifi o nagradama i naknadi troškova za rad odvjetnika (NN, 138/23), a prema vrijednosti konačno postavljenog tužbenog zahtjeva. Tako je tuženiku valjalo priznati trošak sastava odgovora na tužbu po Tbr. 8 - 100 bodova, trošak zastupanja na ročištu 11.02.2020. po Tbr. 9/1 – 100 bodova, trošak zastupanja na ročištu 07.09.2020. po Tbr. 9/1 – 100 bodova, trošak sastava podneska od 29.12.2025. po Tbr. 8/1 – 100 bodova, trošak zastupanja na ročištu 15.01.2026. po Tbr. 9/1 – 100 bodova, trošak zastupanja na ročištu 08.05.2026. po Tbr. 9/1 – 100 bodova, odnosno ukupno 600 bodova, a što uz vrijednost boda iznosi 1.200,00 eura, a što uz PDV ukupno iznosi 1.500,00 eura.

Zagreb, 12. lipnja 2026.

Sudac
Siniša Marinović

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove presude dopuštena je žalba u roku od 15 dana. Žalba se podnosi pisano u četiri istovjetna primjerka putem ovog suda Županijskom sudu.

DNA:

- 1. pun. tužitelja
- 2. pun. tuženika

Broj zapisa: **9-30889-4d64a**

Kontrolni broj: **04673-270b3-bb15e**

Ovaj dokument je u digitalnom obliku elektronički potpisan.

Vjerodostojnost dokumenta možete provjeriti na sljedećoj web adresi:

<https://e-komunikacija.pravosudje.hr/provjera-vjerodostojnosti>



unosom gore navedenog broja zapisa i kontrolnog broja dokumenta.

Provjeru možete napraviti i skeniranjem QR koda. Sustav će u oba slučaja prikazati izvornik ovog dokumenta.

Ukoliko je ovaj dokument identičan prikazanom izvorniku u digitalnom obliku, **Općinski radni sud u Zagrebu** potvrđuje vjerodostojnost dokumenta.