



REPUBLIKA HRVATSKA
OPĆINSKI RADNI SUD U ZAGREBU
10000 ZAGREB – Ul. Grada Vukovara 84
Poštanski pretnac 310

Poslovni broj: Pr-787/2025-10

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

R J E Š E N j E

Općinski radni sud u Zagrebu, po sucu toga suda Kristini Trtanj Vukoja, u pravnoj stvari tužiteljice Viktorije Gubo iz Zagreba, OIB 89561581710, Ulica Braće Domany 2, zastupane po punomoćniku Sandri Dimitrijević, odvjetnici u Zagrebu, protiv tuženika HRVATSKO NARODNO KAZALIŠTE U ZAGREBU, Zagreb, OIB 10852199405, Trg Republike Hrvatske 15, zastupanog po punomoćniku Marijanu Ruždjaku, odvjetniku u Zagrebu, radi poništenja odluke, nakon održane i zaključene glavne javne rasprave dana 24. ožujka 2026., u prisutnosti tužiteljice osobno, punomoćnice tužiteljice i punomoćnice tuženika, dana 7. svibnja 2026.,

r i j e š i o j e

I/ Odbacuje se tužba u ovom predmetu.

II/ Nalaže se tužiteljici naknaditi tuženiku trošak parničnog postupka u iznosu od 625,00 eura sa zateznim kamatama tekućim od 7. svibnja 2026. do isplate, po stopi koja se određuje za svako polugodište, uvećanjem referentne stope za tri postotna poena, pri čemu se za prvo polugodište primjenjuje referentna stopa koja je na snazi na dan 1. siječnja, a za drugo polugodište referentna stopa koja je na snazi na dan 1. srpnja te godine, sve u roku od 15 dana.

Obrazloženje

1. Tužiteljica u tužbi navodi kako je od 2020. zaposlena kod tuženika, temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme od dana 01.03.2024. na radnom mjestu Vođa dionice drugih violina. Dana 07.02.2025. od strane Povjerenice za povredu dostojanstva radnika kod tuženika, gđe Sanja Božić Kozačinski, putem e-maila obaviještena da je radnica Eva Bokun, protiv nje podnijela prijavu zbog povrede dostojanstva radnika. S tim u vezi, Povjerenica je vodila postupak ispitivanja zaprimljene prijave te je tužiteljica dana 05.03.2025. od Povjerenice e-mailom zaprimila Odluku od 04.03.2025., da je zahtjev radnice djelomično osnovan, bez obrazloženja.

1.1. Protiv Odluke, kao i cijelog nepravilno provedenog postupka povrede dostojanstva radnika, tužiteljica je tuženiku, sukladno odredbi čl. 133. Zakona o radu, dana 19.03.2025., podnijela zahtjev za zaštitu prava radnika, na koji tuženik nije

odgovorio. U zahtjevu za zaštitu prava radnika, tužiteljica je ukazala tuženiku na niz nepravilnosti tijekom provođenja postupka povrede dostojanstva radnika pred tuženikom, čime su joj povrijeđena temeljna prava zajamčena Zakonom o radu, Ustavom Republike Hrvatske, Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda te Poveljom EU o temeljnim pravima. Smatra da je tuženik bio dužan osigurati da se cijeli postupak zaštite dostojanstva radnika provede zakonito, objektivno i nepristrano, u skladu sa načelima pravičnog postupanja. S obzirom na to da je povjerenica postupala u ime i za račun tuženika, odgovornost za nepravilnosti i povrede prava tijekom postupka snosi upravo tuženik kao poslodavac. Propusti u provođenju postupka predstavljaju propuste poslodavca koji je obavezan jamčiti zakonitost, transparentnost i zaštitu prava svih uključenih radnika, što je izostalo u odnosu na tužiteljicu. Stoga tužiteljica traži radi poništenja Odluke tuženika donesene po Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika od 04.03.2025., jer ista proizvodi negativne učinke na prava tužiteljice kao radnice iz radnog odnosa, mijenja sadržaj radnog odnosa na štetu tužiteljice te joj uskraćuju prava koja joj pripadaju, te predlaže da sud kao nepristrano i neovisno tijelo preispita osnovanost prijave radnice Eve Bokun, protiv tužiteljice.

1.2. Odredbom čl. 1. Zakona o radu propisano je: „Ovim se Zakonom uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno.“ Ustav RH, čl. 29. propisuje: „svatko ima pravo da neovisni i nepristrani sud pravično i u razumnom roku odluči o njegovim pravima i obvezama“. Povelja EU o temeljnim pravima, čl. 47. koji propisuje Pravo na djelotvoran pravni lijek i pravo na pravično suđenje: „Svatko čija su prava i slobode zajamčeni pravom Unije povrijeđeni ima pravo na djelotvoran pravni lijek pred sudom, u skladu s uvjetima utvrđenima ovim člankom. Svatko ima pravo da zakonom prethodno ustanovljeni neovisni i nepristrani sud pravično, javno i u razumnom roku ispita njegov slučaj.“ Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda u čl. 6. i čl. 13. propisuje pravo na pošteno suđenje te pravo na djelotvoran pravni lijek, i to: „Radi utvrđivanja svojih prava i obveza građanske naravi ili u slučaju podizanja optužnice za kazneno djelo protiv njega svatko ima pravo da zakonom ustanovljeni neovisni i nepristrani sud pravično, javno i u razumnom roku ispita njegov slučaj. Presuda se mora izreći javno, ali se sredstva priopćavanja i javnost mogu isključiti iz cijele rasprave ili njezinog dijela zbog razloga koji su nužni u demokratskom društvu radi interesa morala, javnog reda ili državne sigurnosti, kad interesi maloljetnika ili privatnog života stranaka to traže, ili u opsegu koji je po mišljenju suda bezuvjetno potreban u posebnim okolnostima gdje bi javnost mogla biti štetna za interes pravde.“ „Svatko čija su prava i slobode koje su priznate u ovoj Konvenciji povrijeđene ima pravo na djelotvorna pravna sredstva pred domaćim državnim tijelom čak i u slučaju kad su povredu počinile osobe koje su djelovale u službenom svojstvu.“

1.3. Smatra da kao prijavljena radnica u postupku zaštite dostojanstva, ima pravni interes pobijati Odluku jer ista zadire u njezina temeljna prava iz radnog odnosa i osobnog dostojanstva. U skladu s člankom 47. Povelje EU o temeljnim pravima, člankom 6. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava te člankom 29. i 35. Ustava Republike Hrvatske, tužiteljica ima pravo na djelotvoran pravni lijek, pravo na obranu, pravo na obrazloženu odluku, kao i pravo na jednakost oružja – uključujući uvid u dokumentaciju, dokaze i ravnopravan tretman tijekom postupka, a što je sve u postupku pred tuženikom izostalo. Nadalje, jamči joj se pravo da bude pravodobno i potpuno informirana o vođenju postupka i relevantnim činjenicama koje se protiv nje iznose, kao i pravo da u postupku sudjeluje aktivno i bude saslušana. Postupak mora

biti nepristran, objektivan i proveden uz poštovanje dostojanstva prijavljene radnice. Ta načela obvezuju i poslodavca u internim postupcima, jer svaki postupak koji proizvodi pravne posljedice za radnika mora biti proveden sukladno standardima pravičnog postupanja.

1.4. Propuste tuženika kao poslodavca i povjerenice kao osobe koja je sukladno članku 66. i 68. Pravilnika o radu tuženika, u ime i za račun tuženika ovlaštena primati i preispitivati pritužbu su:

~ Pravo na obrazloženu odluku - povjerenica je tužiteljici 05.03.2025. dostavila odluku kojom je utvrđeno da je zahtjev radnice Eve Bokun za zaštitu povrede dostojanstva radnika podnesen protiv tužiteljice, djelomično osnovan, bez ikakvog obrazloženja. Svaka odluka poslodavca (povjerenice u ime i za račun poslodavca) povodom pritužbe, a posebno one kojom je djelomično riješeno o zahtjevu povodom povrede dostojanstva radnika, na štetu drugog radnika (ovdje tužiteljice), mora imati obrazloženje s opisom objektivnih i potpunih činjenica koje ukazuju da je do povrede zaista i došlo. Odredba čl. 41. Povelje EU propisuje: „obvezu uprave da obrazloži svoje odluke.“ S tim u vezi, čl. 64. Pravilnika o radu propisuje namjerna ili nehajna ponašanja kojim se narušava dostojanstvo osobe, a tužiteljica s obzirom na neobrazloženu odluku povjerenice nema saznanja o kojim bi to ponašanjem u vidu istog članka povjerenica povrijedila dostojanstvo radnice iz prijave. Unutar postupka pred poslodavcem nije razvidno temeljem koje zakonske odredbe se propituje povreda dostojanstva radnice, odnosno ako je povjerenica kao relevantnu primijenila odredbu čl. 1. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije, nije dokazano da bi postupanje tužiteljice na bilo koji način imalo za cilj ili stvarno predstavljalo povredu dostojanstva radnice, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, da bi radnica koja je prijavila bile uznemirena ili da bi bilo povrijeđeno njezino dostojanstvo. Gđa Eva Bokun je zahtjev za zaštitu dostojanstva podnijela iz dva razloga, a s obzirom na to da je nakon provedenog postupka izveden zaključak da je prijava djelomično osnovana, tužiteljica ne zna u kojem dijelu je osnovana, a u kojem nije. Odluka ne sadrži ozbiljne, relevantne i dostatne razloge koji bi mogli opravdati odluku tuženika donesenu po povjerenici, odnosno nisu obrazložena stajališta povjerenice na način koji bi otklanjao svaku sumnju u arbitrarnost postupanja i odlučivanja. Kako je u konkretnom slučaju u cijelosti izostalo bilo kakvo obrazloženje, tužiteljica nije imala mogućnost razumjeti razloge odluke, niti se učinkovito očitovati i zaštititi svoja prava čime je postupanje Povjerenice protivno temeljnim načelima pravičnog postupka iz čl. 47. Povelje EU o temeljnim pravima, kao i odredbama Zakona o radu koje zahtijevaju objektivnost, nepristranost i utemeljenost u činjenicama prilikom odlučivanja o zaštiti dostojanstva radnika.

~ Pravo na transparentan postupak – pravično suđenje – jednakost oružja - tužiteljica je neposredno nakon zaprimanja odluke kojom je utvrđeno da je zahtjev radnice Eve Bokun djelomično osnovan, osobno s punomoćnicom pristupila u pravnu službu tuženika, tražila je uvid u spis te izvješće koje je sačinila Povjerenica o provedenom postupku zaštite dostojanstva radnica, no u pravnoj službi joj je rečeno da se spis i izvješće nalaze kod povjerenice. Nakon toga, punomoćnica se izravno obratila povjerenici, koja je odbila dati uvid u spis te navela da nije napravila izvješće. Smatra da kao radnica ima pravo na uvid u dokumentaciju koja je podloga za donošenje odluke kojom se utvrđuje ili sankcionira povreda iz radnog odnosa, te joj je onemogućavanjem istog povrijeđeno pravo na djelotvoran pravni lijek i pravično suđenje, pravo na pristup spisu predmeta sukladno čl. 41. Povelje EU koja propisuje: „pravo svake osobe na pristup svojem spisu, uz poštovanje zakonitih interesa povjerljivosti te profesionalne i poslovne tajne“. Navedenim postupanjem je povrijeđeno pravo na transparentan postupak.

~ pravo na obranu, privatnost i pravično postupanje – smatra da povjerenica nije preispitala stvarnu namjeru gđe Eve Bokun, koja nije bila usmjerena na zaštitu vlastitog dostojanstva, već je predstavljala pokušaj utvrđivanja navodne povrede dostojanstva drugih radnika od strane tužiteljice. Cjelokupna prijava pritom se pojavljuje kao reakcija na prethodno svjedočenje gđe Bokun u drugom postupku, što upućuje na mogućnost zlouporabe instituta zaštite dostojanstva u svrhu pritiska ili odmazde. Prije podnošenja prijave koja je predmet ovog postupka, Eva Bokun je sudjelovala kao svjedok u prijavi podnesenoj od strane radnica Minje Vujović, Božene Barišić i Gordane Šoštarić, u odnosu na koje se vodio drugi postupak, a čija prijava se u bitnom odnosi na „raspored sjedenja unutar dionice drugih violina“, iako tužiteljica sukladno Sistematizaciji radnih mjesta tuženika, ima pravo i dužnost organizirati raspored sjedenja. Smatra da je stvarna namjera vidljiva iz zapisnika sa sastanka održanog dana 24.2.2025. u kojem se navodi: „... odvjetnica Dimitrijević je pitala gđu Bokun ... je li znala za prijave gđe Božene, Gordane i Minje... gđa Bokun navodi da je znala te je kolegicama htjela dati podršku...“ „Na upit odvjetnice zašto nije odmah prijavila gđu Gubo, nego tek sad kad su ostale kolegice iz dionice podnijele prijavu, gđa Bokun navodi da joj je svega došlo na vrh glave. Nije ju htjela ranije prijavljivati jer ju nije htjela maltretirati. Sada kada je i njoj došlo na vrh glave je htjela stati uz svoju dionicu jer niti ona više ne može tako raditi.“ Smatra da je zahtjev gđe Bokun podnesen je iz dva razloga, prvi je radi ponašanja tužiteljice na sastanku u svibnju 2024., a drugi je u siječnju 2025. na predstavi Boheme. U odnosu na oba razloga, tužiteljica se detaljno i iscrpno očitovala na sastanku održanom 11.02.2025. na kojem su sudjelovale tužiteljica, punomoćnica, svjedok Istvan Matay te povjerenica, a koji iskaz povjerenica nije cijenila ili je cijenila samo jedan dio iskaza kada je utvrdila da je povreda djelomično osnovana. Tužiteljica je tijekom postupka predlagala saslušanje svjedoka Istvana Matay s obzirom da isti ima saznanja o prijavljenim događajima te je dostavila materijalne dokaze u svrhu obrane. S obzirom da je prijava ocijenjena kao djelomično osnovana, tužiteljica nema saznanja je li, i koji dokaz povjerenica cijenila. Ono što je tužiteljici poznato je da je povjerenica pozvala svjedoka Istvana Matay na sastanke održane 11.02.2025. i 24.02.2025.. Na sastanku održanom 11.02.2025. na kojem su bili samo tužiteljica, njezina punomoćnica, svjedok Istvan i povjerenica, Istvan je iskazivao o saznanjima u odnosu na oba razloga, no na sastanku održanom 24.02.2025. Istvanu je rekao svega nekoliko rečenica, koje su pogrešno napisane u zapisnik. U odnosu na navedeno, tužiteljica je uložila prigovor na zapisnik, koji povjerenica nije htjela navesti u samom zapisniku, niti isti u tom dijelu ispraviti. Stoga je prilikom potpisivanja zapisnika na dnu stranice istaknut prigovor od strane tužiteljice i punomoćnice, vlastoručno. Nadalje, na sastanku održanom 18. veljače 2025. u postupku po prijavama gđe Barišić, Vujević i Šoštarić, Eva Bokun je pred 10 prisutnih osoba u cijelosti ispričala sadržaj ove prijave (čl. 68. Pravilnika: „Svi podaci i isprave prikupljene u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni. Povreda tajnosti podatka predstavlja povredu radne obveze.“). Time je došlo do neovlaštenog otkrivanja informacija koje nisu smjele biti dostupne sudionicima drugog postupka, čime je narušena privatnost tužiteljice i povjerenje u pravilno vođenje postupka zaštite dostojanstva. Takvo postupanje predstavlja ozbiljan propust, budući da osjetljivi podaci iz odvojenog, tajnog postupka ne smiju utjecati na odluke u drugom postupku ili biti korišteni na štetu tužiteljice. Tužiteljica je na učinjene nepravilnosti ukazivala i Povjerenici izrazivši prigovor na cijeli postupak po prijavi radnica Barišić, Vujević i Šoštarić, no prigovor nije uvažen. Odluka o osnovanosti podnesenih prijava je donesena prije nego što su svi sudionici potpisali zapisnik sa sastanka održanog 11.2.2025. i 24.02.2025., čime se dovodi u pitanje objektivnost i pravičnost postupka.

Takvo postupanje upućuje da odluka nije donesena temeljem cjelokupnog i zaključenog činjeničnog stanja, već unaprijed formiranog zaključka, bez obzira na sadržaj kasnije danih izjava i prigovora. Time je dovedena u pitanje objektivnost i zakonitost provedenog postupka, a tužiteljici je uskraćeno pravo na punu i učinkovitu obranu. U skladu s navedenim, nužno je utvrditi da je postupak vođen protivno temeljnim načelima pravičnog postupanja, te da odluka donesena u takvom postupku ne može proizvoditi pravne učinke.

~ pravo na dostojanstvo, ugled, čast, profesionalni integritet i društveni status - tužiteljica je kod tuženika zaposlena 25 godina, s besprijekornim radnim učinkom i profesionalnim odnosom prema kolegama i poslu. Zbog iznenadne i neutemeljene, i očito dogovorene prijave radnice za povredu dostojanstva radnika, koja je odlukom od 04.03.2025. od strane tuženika putem povjerenice utvrđena kao djelomično osnovana, tužiteljica je dovedena u iznimno nepovoljan i ponižavajući položaj na radnom mjestu. Takvom odlukom, bez ikakvog obrazloženja i bez omogućavanja tužiteljici da iznese obranu, povrijeđeno je njezino temeljno pravo na dostojanstvo, ugled i čast, i u profesionalnom i u osobnom smislu. Ta odluka izazvala je ozbiljne posljedice za tužiteljicu – narušen joj je profesionalni kredibilitet, izložena je nepovjerenju kolega i nadređenih. Odluka stvara dojam da je tužiteljica postupala neispravno, iako je tijekom postupka nesporno dokazala da je prijava podnesena protiv nje neutemeljena. Odredba čl. 35. Ustava Republike Hrvatske izričito propisuje: "svakom se jamči štovanje i pravna zaštita njegova osobnog i obiteljskog života, dostojanstva, ugleda i časti". Odredba čl. 31. Povelje EU propisuje: „svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo.“ Stoga smatra da je tuženik kao poslodavac je dužan osigurati pravo na ugled i čast tužiteljice, osobito u situacijama u kojima se odlučuje o njezinoj odgovornosti.

~ pravo na rad - pravo i obveze na ispunjavanje radnih zadataka - Zakonom i Pravilnikom propisano je da je tuženik, kao poslodavac, obvezan ispitati pritužbu radnika najkasnije u roku od osam dana. Međutim, ispitivanje prijave trajalo je više od mjesec dana, što je kod tužiteljice izazvalo izražen stres, narušilo njezino psihofizičko stanje te rezultiralo privremenom nesposobnošću za rad. Zbog navedenih okolnosti, tužiteljica je bila primorana potražiti stručnu psihološku pomoć. Sve te posljedice izravno se mogu pripisati protupravnom postupanju tuženika, odnosno njegovu propustu da pravodobno postupi sukladno zakonskim obvezama.

1.5. Smatra da je postupak zaštite dostojanstva radnika vođen protivno načelima pravičnog postupanja, uz ozbiljne povrede prava tužiteljice. Odluka donesena u takvom postupku je nezakonita i ne može proizvoditi pravne učinke jer narušava temeljna radna, ustavna i ljudska prava tužiteljice. Predlaže poništiti odluku tuženika donesenu po povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika te utvrditi neosnovanom da prijava radnice Eve Bokun podnijete 3.2.2025. protiv tužiteljice

2. Tuženik u odgovoru na tužbu i tijekom postupka osporava tužbu i tužbeni zahtjev u cijelosti. Smatra da je tužba tužiteljice je nedopuštena. Tužiteljica svoju tužbu temelji na odredbi čl. 133 Zakona o radu (dalje: ZR). Tom je odredbom (st. 1) propisano da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava. U ovom se predmetu radi o pravnoj situaciji kojom tužiteljica osporava odluku poslodavca u postupku u kojem je radnica upravo protiv tužiteljice tražila zaštitu u smislu odredbe čl. 134 ZR, dakle zaštitu dostojanstva.

2.1. U takvom se postupku u odnosu na odluku donesenu u smislu čl. 134 ZR ne primjenjuju odredbe čl. 133 ZR, jer je tako izričito propisano odredbom čl. 133 st. 5 ZR. Stoga je tužba tužiteljice već iz tog razloga nedopuštena.

2.2. Da bi se radilo o pravu radnika na sudsku zaštitu mora postojati aktivno djelovanje poslodavca koje proizvodi negativni učinak na pravo radnika iz radnog odnosa i koji mijenja sadržaj radnog odnosa na štetu radnika ili mu uskraćuje pravo koje mu pripada. Odluka koja je donesena u postupku po pritužbi radnice radi zaštite dostojanstva, kojom se utvrđuje da je zahtjeva za zaštitu dostojanstva djelomično osnovan, ne proizvodi bilo kakav negativni učinak u odnosu na tužiteljicu pa tužiteljica ni po toj osnovi nema pravo na sudsku zaštitu u ovom postupku.

2.3. Prema odredbi čl. 134 ZR upravo je poslodavac, odnosno osoba ili osobe koju je poslodavac imenovao da su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, jamac da će se prava radnika za zaštitu dostojanstva ostvarivati u skladu sa zakonom. Prema tome, u slučaju kad radnik traži zaštitu temeljem odredbe čl. 134 ZR on je žrtva, te samo on ima pravo po postupku propisanom odredbom čl. 134 ZR na takvu zaštitu. Odluka kojom se utvrđuje postojanje uznemiravanja ima za cilj zaštitu žrtve, pa tužiteljica za koju je utvrđeno da je uznemiravala radnicu, ne može tu odluku osporavati. Sud nije nadležan utvrđivati je li pritužba radnika u smislu čl. 134 ZR osnovana ili neosnovana jer to može jedino poslodavac ili osoba koju je poslodavac odredio za postupanje za zaštitu dostojanstva od uznemiravanja.

2.4. Predlaže odbaciti tužbu, uz naknadu troška tuženiku.

3. Sud je u dokaznom postupku izvršio uvid u ugovore o radu od 1.9.2020. i 1.3. 2024. , prijavu Eve Bokun, e-mail korespondenciju, odluku povjerenice za povredu dostojanstva radnika, zahtjev za zaštitu prava, izjavu tužiteljice i ostalu dokumentaciju u spisu.

4. Na temelju savjesne i brižljive ocjene svakog dokaza zasebno i svih dokaza zajedno primjenom članka 8. Zakona o parničnom postupku ("Narodne novine" broj 53/91, 91/92, 88/01, 117/03, 88/05, 2/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11 - pročišćeni tekst, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22, 155/23, 146/25 dalje u tekstu: ZPP) sud je utvrdio da je tužba nedopuštena.

5. Predmet spora je poništavan je odluke tuženika od 4.3.2025.g. donijetoj po povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika povodom prijave radnice Eve Bokun protiv tužiteljice Vikotrije Gubo, kojom je utvrđeno da iz prijave i provedenog postupka proizlazi daje zahtjev za zaštitu dostojanstva radnice djelomično osnovan.

6. Odredbom čl. 134. Zakona o radu propisano je:

- u st. 1. - postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

- u st.2. - poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

- u st. 3. - osobe iz stavka 2. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

- u st.4. - poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

- u st.5. - poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

- u st.6. – ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

- u st.7. - 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.

- u st.8. - za vrijeme prekida rada iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

- u st.9. - ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 6. ovoga članka.

- u st.10. - svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

- u st.11. - ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

- u st.12. - protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za otkazivanje.

7. Prijava gđe. Eve Bokun glasi: " Na kraju prošle sezone, negdje početkom svibnja, tuti dionica sekunda zatražila je razgovor sa ravnateljicom u vezi obnašanja dužnosti vođe gđe Gubo i ophođenja pojedinačno prema osobama u dionici. Na taj sam razgovor i ja bila pozvana kao član dionice. Gospođa Gubo se prema meni nedolično ponašala i prije i poslije tog sastanka. Konačna eksplozija se odigrala na samom kraju sastanka kada je ravnateljica otpustila dionicu i Tomu Vlčeva te zamolila mene i gđu Gubo da ostanemo i probamo izgladiti naše razmirice (ostao je i Ištvan, njen partner i podrška). Dodatni dio sastanka se pretvorio u osobna vrijeđanja obiteljskih stvari (o mojoj majci) koje su me jako zaboljele, ali ja sam joj na vrlo fin i miran način odgovorila isto tako ružno kao što je i ona meni. Rezultat je bio njezino skakanje sa stolca prema meni sa stisnutim šakama usput svašta vičući. Ravnateljica je isto brzo ustalo i stala među nas dok ju je Ištvan držao za lijevu ruku i govorio joj da se smiri. Nakon toga kao da se slika smrzla. Svi smo bili šokirani. Nakon toga gđa Gubo i ja više ne komuniciramo osim za pultom ako je potrebno. Najnoviji incident se dogodio prije samo par tjedana 21 siječnja 2025. u 19:30 na predstavi Boheme. Na trećoj strani desno imamo brzi ritam i samo 2 takta pauze te sam polako pružila ruku prije završetka stranice da na vrijeme okrenem, a onda je bijesno lupila sa gudalom po notama i kroz zube viknula "NE" !!! Moram priznati da sam se uplašila i da na sljedećoj strani još 2 reda nisam došla k sebi. Kao epilog ovog pisma želim istaknuti da ja uvijek sviram sa gospođom Gubo i da to već jako dugo nije zadovoljstvo na radnom mjestu".

8. Zakonom o radu nije propisano na koji način se vodi postupak zaštite dostojanstva radnika, da li je potrebno ili nužno saslušati određene osobe ili samo izvršiti uvid u dokumentaciju i to je sve ostavljeno procjeni osobama koje su ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Zakon jasno naznačuje da je osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezane za zaštitu dostojanstva radnika dužna ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju. Pri tome zakon ne obvezuje sačinjavanje izvješća niti dostavu dokumentacije strankama u postupku. Osoba ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika dužna je utvrditi je li (po njezinom mišljenju) u konkretnom slučaju došlo do uznemiravanja ili nije te o tome obavijestiti poslodavca.

9. Zlostavljanje na radu koje naruši zdravlje radnika predstavlja kazneno djelo iz čl. 133. kaznenog zakona (NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17 i 118/18), svatko ima obvezu prijaviti ga, a progoni se po prijedlogu žrtve.

10. U cilju zaštite dostojanstva poslodavac treba voditi računa o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja. Poslodavac može primijeniti neke od mjera radi zaštite radnika, npr. promjena mjesta rada u drugo mjesto rada ili ponuda drugog ugovora, upozorenje radniku koje je uznemiravanje počinio itd.

11. Pravilnik o radu tuženika konkretno i vrlo detaljno opisuje postupak i mjere zaštite dostojanstva i zaštite radnika od diskriminacije.

12. Tako je prema odredbi čl. 64.st.1. Pravilnika o radu tuženika navedeno kako se ponašanjem kojim se narušava dostojanstvo osobe smatra namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje: ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome; u uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje; seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja, te u šali na njihov račun; pokušaj ostvarivanja neželjenog tjelesnog kontakta; namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija; dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka s ciljem omalovažavanja; neprimjerene poruke upućene elektronskom i drugom poštom; uznemiravajući telefonski pozivi; zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radnog mjesta, niti su s njim u vezi, a kojima je isključiva namjera da se zaposlenik stavlja u ponižavajući položaj; prijetnje, negativno isticanje određenog zaposlenikovog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava.

Prema st.2 istog članka spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizički neželjeno ponašanje spolne naravi koja ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koja uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Prema stavku 3. radnici se štite od uznemiravanja nadređenih radnika, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova. Prema stavku 4. uznemiravanje koje ima obilježja kaznenog djela i uznemiravanja odnosno diskriminacija radnika zbog njegove rase, spol, a, spolnog određenja, dobi, vjere, uvjerenja, nacionalnog podrijetla te tjelesnih i duševnih poteškoća predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

13. U odredbi čl. 65. Pravilnika navedeno je da je prije stupanja na rad kazalište dužno upoznati radnika s propisima kojima uređuje zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja i diskriminacije te s obvezom primjerenog ponašanja

i načinima postupanja kojima se izbjegavaju uznemiravanje i diskriminacija. Prema st.2. svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i diskriminaciju te o tome obavijestiti osobe koje je za to ovlastilo kazalište, a u st.3. da u cilju zaštite dostojanstva radnika kazalište će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izbora radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te odlučujući o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu prouzročiti izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja

14. U članku 66. Pravilnika o radu navedeno je na pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika uz intendanta zaprimaju i rješavaju 2 osobe različitog spola, koje imenuje intendant, na razdoblje od 4 godine, uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

15. U članku 67. Pravilnika o radu da radnik koji smatra da je postupcima neposredno nadređenih radnika, suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u doticaj uznemiravan može uložiti pritužbu.

16. U članku 68 st. 1. propisano je kako će povjerenik za zaštitu dostojanstva najkasnije u roku 8 dana od zaprimanja pritužbe za zaštitu dostojanstva: prikupiti potrebne informacije; u postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ispitat će zaposlenika koji je pritužbu podnio, osobu za koju tvrdi da je uznemiravala zaposlenika te utvrditi sve činjenice uz prijavu zaposlenika; organizirati zajednički razgovor sa svim sudionicima događaja; izvesti i druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju povjerenik za zaštitu dostojanstva, osoba protiv koje je pritužba podnesenom i zaposlenik koji je podnio pritužbu, ali mogu potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku. U stavku 3 da se svi podaci i isprave prikupljene u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni. Povreda tajnosti podataka predstavlja povredu radne obveze

17. U članku 69. navedeno je da ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja zaposlenika i postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava dat će se upozorenje, a u stavku 2. su navedene privremene mjere i aktivnosti za sprečavanje daljnjeg uznemiravanja

18. U članku 70. Pravilnika o radu tuženika propisano je kako su svi radnici kazališta dužni surađivati s intendantom, odnosno povjerenikom za zaštitu dostojanstva, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika. U st.2. da u postupku rješavanja pritužbe radnika, intendant odnosno povjerenik za zaštitu dostojanstva moraju sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pritom računa o poslovnoj interesima kazališta. Intendant mora najkasnije u roku 8 dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

19. Prema radniku za kojeg j e utvrdio da je izvršio uznemiravanje, prema čl. 71. Pravilnika o radu tuženika, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, intendant može poduzeti sljedeće mjere: obvezu naobrazbe i savjetovanja u trajanju do najduže 3 mjeseca, pisano upozorenje, otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, otkaz ugovora o radu.

20. U čl. 72. Pravilnika o radu, da odluku intendant odnosno povjerenik za zaštitu dostojanstva u njegovoj odsutnosti dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena. Prema st.2. ako se utvrdi da je postojalo uznemiravanje intendant dostavlja svoju odluku o radniku koja je podnio pritužbu i radniku protiv kojeg je pritužba podnesena.

21. Povjerenica za zaštitu dostojanstva radnika dostavila je tužiteljici odluku od 4.3.2025. u kojem navodi: " Vezano za zahtjev za zaštitu dostojanstva koji je protiv Vas podnijela Eva Bokun, obavještavam Vas kako sam nakon provedenog postupka utvrdila da iz provedenog postupka proizlazi kako je zahtjev djelomično osnovan. O provedenom postupku i svojem zaključku sam obavijestila intendanticu."

22. U postupku povrede prava dostojanstva štiti se žrtva, odnosno osoba koja traži zaštitu temeljem čl. 134. Zakona o radu, te istu odluku može osporavati u sudskom postupku samo ta osoba. Sud po zahtjevu tužiteljice nije nadležan utvrđivati da li je pritužba drugog radnika u smislu odredbe čl. 134. Zakona o radu osnovana ili neosnovana, jer Zakon o radu tu ovlast daje poslodavcu, odnosno osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz dostojanstvo radnika.

23. Prema odredbi čl. 133. st.1. Zakona o radu, 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 njegov pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava. Prema st.2., ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz st.1. ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

24. Pravilno navodi tuženik, da bi se radilo o pravu radnika na sudsku zaštitu mora postojati aktivno djelovanje poslodavca koje proizvodi negativni učinak na pravo radnika iz radnog odnosa i koji mijenja sadržaj radnog odnosa na štetu radnika ili mu uskraćuje pravo koje mu pripada. U konkretnoj slučaju, navedena odluka donijeta u postupku po pritužbi radnice radi zaštite dostojanstva, kojim se utvrdilo da je zahtjev za zaštitu dostojanstva djelomično osnovan, nije proizvela negativan učinak u odnosu na tužiteljicu pogledu radnog odnosa, niti sama tužiteljica ne navodi da bi joj bila izrečena bilo kakva sankcija, stoga ista nema pravo na sudsku zaštitu.

25. Odluka o zahtjevu za zaštitu dostojanstva nema neposredni pravni učinak u odnosu na osobu koja je navedena kao uznemiravatelj i u istom treba analogno primijeniti zakonske norme koje uređuju npr. upozorenje radniku na povrede obveze iz radnog odnosa, gdje nije propisana mogućnost ulaganja prigovora poslodavcu i sudsku zaštitu protiv upozorenja, već osnovanost, odnosno neosnovanost takvog upozorenja može biti predmet dokazivanja u pokrenutom sudskom sporu protiv odluke poslodavca o prestanku ugovora o radu.

26. Stoga je temeljem odredbe čl. 133. i 134. Zakona o radu, u svezi s odredbom čl. 277. Zakona o parničnom postupku tužba u ovom predmetu odbačena.

27. Odluka o troškovima temelji se na odredbi čl. 154.st.1. Zakona o parničnom postupku, a tuženiku su priznati troškovi zastupanja po punomoćniku u skladu s

vrijednosti predmeta spora i važećom odvjetničkom tarifom („Narodne novine“ broj: 142/12, 103/14, 118/14, 107/15, 37/22 126/22, 138/2023 - dalje: OT) i to za radni spor po Tbr. 7/2 OT 500 euro i PDV 125 euro, ukupno 625 euro.

U Zagrebu, 7. svibnja 2026.

SUDAC:

Kristina Trtanj Vukoja

POUKA O PRAVNOM LIJEKU:

Protiv ove odluke, nezadovoljna stranka ima pravo žalbe nadležnom županijskom sudu u smislu. Žalba se podnosi pismeno, putem ovog suda, u 4 istovjetna primjerka, u roku od 15 dana u smislu odredbe čl. 335 st. 7-11 Zakona o parničnom postupku

Dna:

1. pun. tužitelja
2. pun. tuženika

Broj zapisa: **9-30887-a1d17**

Kontrolni broj: **0ea62-b95a0-4f30a**

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.