



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

EUROPSKI SUD ZA LJUDSKA PRAVA

DRUGI ODJEL

ODLUKA

Zahtjev br. 59775/19
Ivan VRKLJAN
protiv Hrvatske

Europski sud za ljudska prava (Drugi odjel), zasjedajući 18. lipnja 2024. u odboru u sastavu:

Lorraine Schembri Orland, *predsjednica*,
Frédéric Krenc,
Davor Derenčinović, *suci*,

i Dorothee von Arnim, *zamjenica tajnika odjela*,
uzimajući u obzir:

zahtjev (br. 59775/19) protiv Republike Hrvatske koji je hrvatski državljanin g. Ivan Vrkljan („podnositelj zahtjeva”), koji je rođen 1961. godine i živi u Sarvašu i kojeg je zastupao g. V. Pajić, odvjetnik u Osijeku, podnio Sudu na temelju članka 34. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda („Konvencija”) dana 8. studenoga 2019.,

odluku da se Vladu Republike Hrvatske („Vlada”), koju je zastupala njezina zastupnica, gđa Š. Stažnik, obavijesti o prigovoru o diskriminaciji, a da se ostatak zahtjeva proglasi nedopuštenim,

očitovanja stranaka,
nakon vijećanja odlučuje kako slijedi:

PREDMET SPORA

1. Predmet se odnosi na prigovor podnositelja zahtjeva da je bio diskriminiran zbog toga što nema status branitelja iz kojeg razloga je dobio otkaz u okviru programa zbrinjavanja viška radnika.

2. U kolovozu 2014. podnositelj zahtjeva otpušten je s radnog mjesta pregledača vagona u željezničkom poduzeću u državnom vlasništvu u okviru programa zbrinjavanja kolektivnog viška radnika u kojem je oko 340 zaposlenika proglašeno viškom.

3. Podnositelj zahtjeva primio je otpremninu u iznosu od 120.000,00 hrvatskih kuna (HRK), koji odgovara iznosu od 15.927,00 eura (EUR).

4. Podnositelj je zatim bezuspješno pokrenuo radni spor pobijajući odluku o otkazu tvrdeći da je dobio otkaz samo zato što nema status branitelja, a da u obzir nije uzet njegov višegodišnji radni staž, što je bilo protivno domaćem pravu. Odluku poslodavca potvrdili su domaći sudovi koji su utvrdili da je otkaz bio zakonit i da se temeljio i na mjerodavnom domaćem pravu i na kriterijima utvrđenima u primjenjivom kolektivnom ugovoru. Konkretno, sudovi su objasnili da se program zbrinjavanja viška radnika temeljio na ispunjavanju od strane zaposlenika različitih kriterija i prioriteta utvrđenih kolektivnim ugovorom, kao što su dob, drugi prihodi, uzorno ispunjavanje radnih obveza, duljina radnog staža, status branitelja i drugo. Primjena kriterija nepostojanja statusa branitelja na podnositelja zahtjeva nije bila nezakonita jer u domaćem pravu nije određeno koji kriterij ima prednost, već je to učinjeno u kolektivnom ugovoru. Isto tako, taj kriterij nije bio diskriminirajući jer su Ustavom i domaćim zakonima predviđene pozitivne mjere prema osobama koje su sudjelovale u obrani države tijekom rata.

5. U odvojenom postupku domaći su sudovi zaključili da su različiti kriteriji i prioriteti utvrđeni u kolektivnom ugovoru na temelju kojeg je donesen program zbrinjavanja viška radnika kod podnositeljeva poslodavca bili u skladu sa Zakonom o radu i da nisu bili diskriminirajući. Konkretno, sudovi su potvrdili da poslodavac ima pravo odabrati kojim će kriterijima dati prednost, kao i dodati dodatne kriterije kolektivnim ugovorom.

6. Podnositelj zahtjeva prigovorio je, na temelju članka 1. Protokola br. 12 uz Konvenciju, da je bio diskriminiran jer je otpušten samo na temelju toga što nema status branitelja. Naglasio je i da je tijekom rata imao radnu obvezu i stoga nije mogao služiti u vojsci, što je pitanje koje domaći sudovi nisu pravilno razmotrili.

OCJENA SUDA

7. Sud smatra da nije potrebno ispitati Vladin prijedlog za brisanje zahtjeva s liste predmeta na temelju članka 37. stavka 1. točke (a) Konvencije jer je ovaj zahtjev u svakom slučaju nedopušten iz sljedećih razloga.

8. Opća načela o diskriminaciji u predmetima koji uključuju opće mjere gospodarske ili socijalne strategije, u čemu države uživaju široku slobodu procjene, sažeta su u predmetu *Milivojević protiv Srbije* ((odl.), br. 11944/16, stavci 26. – 30., 5. srpnja 2022.).

9. Konkretno, da bi se otvorilo pitanje na temelju članka 1. Protokola br. 12, mora postojati različito postupanje prema osobama koje su u analognim ili relevantno sličnim situacijama na temelju značajke koja se može identificirati ili „statusa”. Elementi koji karakteriziraju različite situacije i određuju usporedivost dviju skupina koje se uspoređuju moraju se ocijeniti u svjetlu predmeta spora i svrhe mjere kojom se stvara dotična

razlika (vidi *Fábián protiv Mađarske* [VV], br. 78117/13, stavak 121., 5. rujna 2017., i *Špoljar i Dječji vrtić Pčelice protiv Hrvatske* (odl.), br. 68320/13, stavak 39., 22. rujna 2020.). Nadalje, kad je riječ o teretu dokazivanja, Sud je smatrao da je na podnositelju da dokaže da je došlo do različitog postupanja, a tek je onda na Vladi da dokaže da je to postupanje bilo opravdano (vidi *Popović i drugi protiv Srbije*, br. 26944/13 i tri druga zahtjeva, stavak 73., 30. lipnja 2020., i *Negovanović i drugi protiv Srbije*, br. 29907/16 i tri druga zahtjeva, stavci 75. i 80., 25. siječnja 2022.).

10. U ovom predmetu Sud primjećuje da podnositelj zahtjeva nije naveo pojedinca ili skupinu zaposlenika koja se može identificirati s kojima se pokušava usporediti i s kojima se, prema njegovu mišljenju, postupalo povoljnije nego s njim. Sama činjenica da je podnositelj zahtjeva dobio otkaz na temelju neispunjavanja jednog od mnogih kriterija utvrđenih u mjerodavnom kolektivnom ugovoru (vidi stavak 5. ove odluke) nije dovoljna da Sud zaključi da je bio diskriminiran. Domaći sudovi naveli su dovoljno razloga da objasne zašto je primjena tih kriterija bila u skladu sa Zakonom o radu i nije bila diskriminirajuća (vidi stavak 4. ove odluke). Ono što je podnositelj zahtjeva morao učiniti bilo je pokazati pred Sudom da postoji određeni pojedinac ili skupina osoba koji su bili u situaciji analognoj njegovoj i s kojima se drukčije postupalo.

11. Iako se čini da je podnositelj domaćim sudovima dostavio imena nekoliko zaposlenika za koje je smatrao da se s njima postupalo povoljnije nego s njim, u postupku pred Sudom nije naveo takve pojedinosti. Umjesto toga, podnositelj je samo dostavio podatke o jednom zaposleniku koji je obavljao drugi posao i bio je otpušten zbog manje godina radnog staža od ostalih zaposlenika u njegovoj jedinici. Prema mišljenju podnositelja zahtjeva, to pokazuje da je poslodavac mjerodavne kriterije primijenio na diskriminirajući način jer je za neke zaposlenike uzeo u obzir godine radnog staža, a ne i za druge. Međutim, u nedostatku bilo kakvih daljnjih informacija koje se odnose na tog određenog zaposlenika, kao što je to je li imao status branitelja ili ne, Sud ne može prihvatiti takvu tvrdnju podnositelja zahtjeva, čak ni kao naznaku *prima facie* da se s podnositeljem drukčije postupalo.

12. Štoviše, kao što je Vlada ispravno istaknula, podnositelj zahtjeva nikada nije tvrdio da se s njim postupalo drukčije nego s drugim zaposlenicima koji nisu imali status branitelja ili da su drugi kriteriji uzeti u obzir pri njihovu otpuštanju.

13. Ukratko, Sud nije uvjeren da je podnositelj zahtjeva uspio dokazati da je postojao još jedan pojedinac ili skupina u odnosu na koje je bio u relevantno sličnom ili analognom položaju i s kojima se postupalo drukčije nego s njim.

14. Iz toga proizlazi da je ovaj zahtjev očigledno neosnovan u smislu članka 35. stavka 3. i mora se odbaciti na temelju članka 35. stavka 4. Konvencije.

ODLUKA VRKLJAN protiv HRVATSKE

Iz tih razloga Sud jednoglasno

utvrđuje da je zahtjev nedopušten.

Sastavljeno na engleskome jeziku i otpravljeno u pisanom obliku dana
11. srpnja 2024.

Dorothee von Arnim
Zamjenica tajnika

Lorraine Schembri Orland
Predsjednica

Prevela prevoditeljska agencija Alkemist

ALKEMIST
European Translation Agency
ALKEMIST/STUDIO d.o.o.
Miramarska 24/6, 10 000 Zagreb
OIB: 72466496524