



UDK 347.7

Zabrana diskriminacije u radnim odnosima

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.hr

Nakon nedavnih izmjena Pravilnika o porezu na dohodak koje se odnose na primitke radnika, u praksi se postavlja pitanje zabrane diskriminacije u radnim odnosima obzirom na materijalne primitke radnika. Zabrana diskriminacije u radnim odnosima uređena je odredbama Zakona o radu, uz podrednu primjenu Zakona o suzbijanju diskriminacije kao općeg propisa kojim je uređena zabrana diskriminacije i drugih zakona. Autor u stručnom članku detaljno analizira odredbe zakona kojima se uređuje zabrana diskriminacije u radnim odnosima, sa primjerima akata, mišljenjima upravnih tijela i sudskom praksom.

1. Uvod

Zabrana diskriminacije u radnim odnosima uređena je u više propisa. U prvom redu zabrana diskriminacije proizlazi iz samog Ustava Republike Hrvatske¹ (u nastavku teksta: Ustav RH). Ustavom RH je tako određeno kako svatko u RH prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama².

Sukladno Ustavu RH, svi su pred zakonom jednaki. S druge strane, Zakon o radu³ (u nastavku teksta: Zakon) sadrži načelne odredbe o zabrani diskriminacije u radnim odnosima, kao i odredbe o zaštiti dostojanstva radnika⁴. Zakonom o suzbijanju diskriminacije⁵ (u nastavku teksta: ZSD), između ostalog se uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Osim navedenih, zabrana diskriminacije uređena je i u drugim propisima kao npr. u Zakonu o ravnopravnosti spolova⁶ i dr. U nastavku članka najprije ćemo se upoznati s odredbama ZSD-a.

2. Zabrana diskriminacije sukladno odredbama Zakona

Jedna od temeljnih obveza poslodavca u radnom odnosu koja proizlazi iz odredbi Zakona jest osigurati radniku uvjete za rad na način koji osigurava radniku zaštitu dostojanstva i štiti ga od neželjenog ponašanja drugih osoba s kojima radnik dolazi u doticaj za vrijeme obavljanja rada. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od svih oblika diskriminacije uređena je Zakonom u određenoj mjeri, ali može biti uređenja i drugim zakonima, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu.

Što se tiče drugih zakona, treba u prvom redu istaknuti odredbe ZSD-a. Osim odredbi ZSD-a, u slučaju da je radniku u eventualnom sudskom postupku presuđeno pravo na naknadu štete, do primjene će doći i odredbe Zakona o obveznim odnosima⁷ (u nastavku teksta: ZOO). Za poslodavce koji imaju pravilnik o radu, ili ga moraju imati jer su ispunili zakonske uvjete, bitno je naglasiti kako u pravilniku o radu moraju biti sadržane i odredbe o postupku zaštite dostojanstva radnika.

2.1. Zabrana diskriminacije u Zakonu

Zakon sadrži samo načelne odredbe o zabrani diskriminacije, tako da se zabrana diskriminacije detaljnije uređuje odredbama ZSD-a.

1 Nar. nov., br. 56/90, 135/97, 8/98-pročišćeni tekst, 113/00, 124/00-pročišćeni tekst, 28/01, 41/01-pročišćeni tekst, 55/01-ispravak, 76/10 i 85/10-pročišćeni tekst.

2 Čl. 14. st. 1. Ustava RH.

3 Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19.

4 O zaštiti dostojanstva radnika vidjeti detaljnije u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Zaštita dostojanstva radnika“, RiPUP br. 9/2016, str. 162.

5 Nar. nov., br. 85/08 i 112/12.

6 Nar. nov., br. 82/08 i 112/12.

7 Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11-Zakon o rokovima ispunjenja novčanih obveza, 78/15 i 29/18.

**ističemo...**

Zakonom je zabranjena izravna, ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno odredbama Zakona i drugih zakona⁸.

U stvari, kako smo naveli, detaljnije odredbe o zabrani diskriminacije u radnim odnosima uređene su upravo općim zakonom, odnosno odredbama ZSD-a.

2.1.1. Zabrana diskriminacije u pravilniku o radu**ističemo...**

Oni poslodavci koji su obvezni donijeti i objaviti pravilnik o radu, jer zapošljavaju dvadeset, ili više radnika, moraju voditi računa kako obvezni dio sadržaja pravilnika o radu, između ostalog, predstavljaju i mjere zaštite od diskriminacije, kao i postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika⁹.

Podsjećamo, u slučaju da poslodavac ne donese, ili ne objavi pravilnik o radu, ili da pravilnik o radu ne uređuje pitanja koja pravilnikom moraju biti uređena, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada poslodavcu narediti da u ostavljenom roku ispravi ove nedostatke¹⁰. Pri tome žalba izjavljena protiv ovog rješenja ne odgađa njegovo izvršenje.

2.1.2. Diskriminacija kod ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova**ističemo...**

Zakonom je određeno kako ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika iz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima, koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom¹¹.

Pri tome se pod drugim uvjetima rada ustupljenog radnika u smislu navedene zakonske odredbe podrazumijevaju: radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja sukladno odredbama ZSD-a.

2.1.3. Jednakost plaće žena i muškaraca

Nešto detaljnije Zakonom su uređene odredbe o jednakosti plaće žena i muškaraca.

**ističemo...**

Zakonom je određeno kako je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti¹².

U smislu navedene zakonske odredbe, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju;
- je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti;
- je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

Pod plaćom se u smislu navedene zakonske odredbe podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, temeljem ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad. Treba istaknuti kako je svaka odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, ili drugoga pravnog akta koja je protivna navedenoj odredbi čl. 91. st. 1. Zakona o jednakosti plaća žena i muškaraca ništeta.

2.1.4. Zabrana diskriminacije radi članstva u udruzi**ističemo...**

Zakonom je zabranjena diskriminacija radnika, ali i poslodavaca, radi članstva u udruzi, što zapravo znači kako je zabranjena diskriminacija radi članstva u sindikatu, ili udruzi poslodavaca.

Radnik, odnosno poslodavac slobodno odlučuje o svojem pristupanju udruzi i istupanju iz udruge.

Zakonom je određeno kako nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge. Postupanje protivno navedenim zakonskim odredbama predstavlja diskriminaciju u smislu odredbi ZSD-a¹³.

3. Zabrana diskriminacije prema odredbama ZSD-a

Odredbe ZSD-a koje su stupile na snagu još 1. siječnja 2009., predstavljaju temeljni propis kojim je uređena zabrana diskriminacije u RH. U tom smislu odredbe Zakona kojima se uređuje diskriminacija u radnim odnosima predstavlja *lex specialis* u odnosu na odredbe ZSD-a kao općeg propisa o zabrani diskriminacije. Važno je istaknuti kako ni odredbama ZSD-a niti odredbama Zakona nije uređen pojam zlostavljanja na radnom mjestu.

8 Čl. 7. st. 3. Zakona.

9 Čl. 26. st. 1. Zakona.

10 Čl. 226. st. 1. t. 11. Zakona.

11 Čl. 46. st. 5. Zakona.

12 Čl. 91. st. 1. Zakona.

13 Čl. 166. st. 3. Zakona.



Međutim, Kaznenim zakonom¹⁴ je uređeno kazneno djelo zlostavljanja na radu¹⁵.

**ističemo...**

Ovom odredbom KZ-a je određeno kako će se onaj tko na radu, ili u vezi s radom drugog vrijeđa, ponižava, zlostavlja ili na drugi način uznemirava i time naruši njegovo zdravlje, kazniti kaznom zatvora do dvije godine.

Navedeno kazneno djelo progoni se po prijedlogu.

3.1. Primjena odredbi ZSD-a

Odredbe ZSD-a se primjenjuju na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnih osoba s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito u područjima:

- rada i radnih uvjeta; mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije;
- obrazovanja, znanosti i športa;
- socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti;
- zdravstvene zaštite;
- pravosuđa i uprave;
- stanovanja;
- javnog informiranja i medija;
- pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih;
- članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama;
- sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

Navedena tijela i osobe dužni su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

**ističemo...**

Ova tijela i osobe dužni su u roku od 15 dana dati sve podatke i tražene dokumente vezane uz diskriminaciju na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja¹⁶.

ZSD-om je određeno kako poslove središnjeg tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije obavlja pučki pravobranitelj¹⁷.

3.2. Diskriminacija**ističemo...**

Kako smo naveli u uvodu, odredbama ZSD-a je osigurana zaštita od diskriminacije na osnovi: rase, ili etničke pripadnosti, ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog, ili drugog uvjerenja, nacionalnog, ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog, ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja, ili spolne orijentacije¹⁸.

Diskriminacija, sukladno odredbama ZSD-a može biti izravna i neizravna. Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od navedenih osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji¹⁹.

**ističemo...**

S druge strane, neizravna diskriminacija postoji kada na izgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po navedenoj osnovi iz čl. 1. st. 1. ZSD-a, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

ZSD-om je određeno kako nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ZSD-a²⁰.

3.2.1. Poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe**ističemo...**

Sukladno čl. 4. st. 1. ZSD-a, poticanje na diskriminaciju također se smatra diskriminacijom u smislu odredbi ZSD-a.

Diskriminacijom u smislu odredbi ZSD-a smatra se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa;
- sudjelovanje u javnom i društvenom životu;
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

3.2.2. Segregacija

Diskriminacijom iz čl. 1. ZSD-a smatra se i segregacija. Segregacija u smislu odredbi ZSD-a predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a²¹.

14 Nar. nov., br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15-ispravak, 110/17 i 118/18.

15 Čl. 133. KZ-a.

16 Čl. 10. st. 2. ZSD-a.

17 Čl. 11. st. 1. ZSD-a.

18 Čl. 1. st. 1. ZSD-a.

19 Čl. 2. st. 1. ZSD-a.

20 Čl. 7. ZSD-a.

21 Čl. 5. st. 2. ZSD-a.

3.2.3. Teži oblici diskriminacije

Sukladno čl. 6. ZSD-a, težim oblikom diskriminacije u smislu zakonskih odredbi smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija), ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije. Sud će voditi računa o okolnostima iz stavka 1. ovoga članka pri utvrđivanju visine naknade neimovinske štete te pri odmjeravanju kazne za prekršaje utvrđene odredbama ZSD-a.

3.3. Uznemiravanje



ističemo...

Sukladno ZSD-u, uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od navedenih osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a koje ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće, ili uvredljivo okruženje²².

S druge strane, sukladno ZSD-u, 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, ponižavajuće, omalovažavajuće, ili uvredljivo okruženje. Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe ZSD-a koje se odnose na diskriminaciju.

Ističemo da je sudska praksa zauzela stav kako nalozi za rad done-seni temeljem ugovora o radu ne predstavljaju uznemiravanje.

Sudska praksa – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske br. Revr-766/09 od 9. rujna 2009.:

„... Na temelju prednjih utvrđenja pravilna je ocjena drugostupanjskog suda da takvo postupanje tuženika ne znači nezakonito premještanje tužitelja, a kako to međutim prvostupanjski sud pogrešno smatra, a time niti njihovo uznemiravanje. Naime, naložima za rad tužitelji nisu premješteni s radnog mjesta za koje su sklopili ugovor o radu na drugo radno mjesto, već su tim naložima samo upućeni na drugo mjesto obavljanja rada, uvijek zadržavši radno mjesto vozača teretnog vozila. Takva mogućnost promjene mjesta obavljanja rada upravo je ugovorena među strankama čl. 2. Ugovora o radu sklopljenih među strankama.

Prema pravnom shvaćanju Vrhovnog suda RH kada su nalozi za rad doneseni u skladu sa sklopljenim ugovorima o radu, nema govora o tome da bi takvim postupanjem tuženika tužitelji bili uznemiravani i time bilo narušeno njihovo dostojanstvo kao radnika“.

Sudska praksa – Odluka VSRH br. 732/11 od 26. listopada 2011.:

„... Suprotno zaključivanju prvostupanjskog suda drugostupanjski sud je otkaz ocijenio nedopuštenim uz obrazloženje da iz spisa proizlazi da je radnica zajedno sa drugim radnicima sjedila u menzi sa tužiteljem, da su redovito pričali o seksu i viceve i da su se smijali pa da se može zaključiti da su razgovor i šale o seksu bili uobičajeni način komunikacije tužitelja i navedenih radnica i da stoga ne proizlazi da je riječ o uznemiravanju i spolnom uznemiravanju te osobito teškoj povredi obveze iz radnog odnosa kao opravdani razlog za izvanredni otkaz, a to posebno s obzirom na činjenicu da je tužitelj radnik tuženika sa više od 30 godina radnog staža, da nikada nije bio disciplinski kažnjavan niti opominjan od svojih neposredno nadređenih rukovoditelja, niti terećen od bilo kojeg radnika osim od strane radnice koja je nakon saznanja za premještanje 1. veljače 2009. slijedećeg dana prijavila tužitelja zbog „navodnog uznemiravanja, koje je do tada zajedno sa L. G. prakticirala kao uobičajeni način komunikacije sa tužiteljem“.

Mišljenje Ministarstva gospodarstva, rada i poduzetništva, Uprave za rad i tržište rada, Klasa: 110-01/12-01/168, Urbroj: 524-08-01-01/5-12-2, od 16. svibnja 2012.:

„... Zakon nije propisao što se smatra uznemiravanjem, nego upućuje na definiciju propisanu odredbama ZSD-a. Prema navedenom ZSD-u, potrebna je veza između diskriminatornog postupanja koje se može očitovati kao izravna diskriminacija, neizravna diskriminacija, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju, propuštanje razumne prilagodbe i segregacija i neke od diskriminacijski osnova koje su navedene u ZSD-u (diskriminacija na osnovi rase, ili etničke pripadnosti, ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog, ili drugog uvjerenja, nacionalnog, ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog, ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja, ili spolne orijentacije).

Ukoliko pri uznemiravanju nije postojala neka od navedenih diskriminacijskih osnova, radnik koji je na radu, ili u vezi s radom pretrpio određenu štetu, može sukladno odredbi čl. 103. Zakona²³ od poslodavca tražiti naknadu štete po općim propisima obveznog prava. Radnik se može pozivati na odredbu članka 19. ZOO-a, koji propisuje da svaka fizička osoba ima pravo na zaštitu svojih prava osobnosti pod kojima se podrazumijevaju pravo na život, duševno i tjelesno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr“.

Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava objavljeno 18. listopada 2019.²⁴:

„... Povodom Vašeg upita, ovim putem Vas obavještavamo da radnik koji smatra da je za vrijeme obavljanja posla uznemiravan ili spolno uznemiravan na svom radnom mjestu, može ostvariti pravo na zaštitu svog dostojanstva sukladno članku 134. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14 i 127/17) podnošenjem pisane pritužbe poslodavcu, ili osobi ovlaštenoj od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Nadalje, mišljenja smo da provođenje anketnog ispitivanja kod poslodavca nije protivno radnom zakonodavstvu, ali ne na način da je usmjereno na ispitivanje ponašanja pojedinog radnika“.

²³ Radi se o čl. 103. starog Zakona, sada je to čl. 111. Zakona.

²⁴ <https://mrms.gov.hr/pristup-informacijama-16/najcesca-pitanja-i-odgovori/zakon-o-radu/5698>

**Primjer – Pritužba vezana za zaštitu dostojanstva radnika**

Stjepan Stjepić
Međimurska 33a
Varaždin

ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje
 n/r direktora Jelene Jelić
 Nova cesta 312
 Varaždin

Varaždin, 25. listopada 2019.

Predmet: pritužba radi zaštite dostojanstva radnika

Poštovani,

Danas, dana 25. listopada 2019. u 10:00 sati, za vrijeme radnog vremena kolega s radnog mjesta Alan Alanić ponovno me u prisutnosti više drugih radnika i stranaka, nazvao pogrdnim imenima, na način na koji je to učinio već nekoliko puta. Ovom prilikom me nazvao „neradnikom“, „lijenčinom“, „osobom koja je na posao došla preko veze“, „neznalicom“, „smrdljivcem“ i drugim pogrdnim imenima, čime je ponovno narušio moje dostojanstvo među drugim radnicima i osobama koje su se u tom trenutku zatekle u prostoriji u kojoj se napad na moje dostojanstvo odvijao.

DOKAZ: saslušanje prisutnih radnika: Tina Valentinić, Ante Antek.

Obzirom da se ovakvi napadi na moje dostojanstvo događaju svakodnevno, molim Vas da odmah poduzmete mjere za sprječavanje mog daljnjeg uznemiravanja, što uključuje premještanje radnika Alan Alanić u drugu kancelariju i onemogućavanje našeg daljnjeg neposrednog kontakta za vrijeme radnog vremena i njegovih daljnjih napada na moje dostojanstvo.

Podsjećam Vas da su ovi napadi radnika Alan Alanić na moje dostojanstvo već za posljedicu imali moju privremenu nesposobnost za rad.

DOKAZ: potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad u razdoblju od 9. do 14. kolovoza 2019.

U slučaju da roku od osam dana ne poduzmete mjere za sprječavanje mog uznemiravanja, biti ću prisiljen, sukladno Zakonu o radu, prekinuti rad dok mi se ne osigura zaštita.

S poštovanjem,
 Stjepan Stjepić

mjerena i nužna za postizanje željenog cilja, pod uvjetom da takvo postupanje ne dovodi do izravne ili neizravne diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti, boje kože, vjere, spola, nacionalnog i socijalnog podrijetla, spolne orijentacije i invaliditeta;

- posebnih mjera koje uključuju bilo koju mjeru privremene naravi, koja je nužna i prikladna za ostvarivanje stvarne jednakosti društvenih skupina koje su u nepovoljnijem položaju, na temelju neke od osnova iz čl. 1. ZSD-a kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz čl. 1. st. 1. ZSD-a;
- provođenja mjera socijalne politike kojima se pogoduje osobama ili domaćinstvima težeg imovinskog ili socijalnog stanja pod uvjetom da takve mjere ne dovode do izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola, spolne orijentacije, rase, boje kože, etničke pripadnosti, vjerskog uvjerenja i invaliditeta;
- u odnosu na određeni posao kad je narav posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da značajke povezane s nekim od osnova iz čl. 1. ZSD-a predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla ako je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren;
- pri obavljanju profesionalnih aktivnosti, odnosno zasnivanju radnog odnosa, uključenju u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u RH, te druge javne ili privatne organizacije čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, a koja djeluje u skladu s Ustavom RH i zakonom, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina ili uvjerenja, u slučaju kada zbog prirode tih aktivnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje neke osobe predstavljaju istinski, zakonit i opravdan uvjet za obavljanje posla, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije;
- temeljem dobi pri ugovaranju premija osigurnina i drugih uvjeta u osiguranju na temelju opće prihvaćenih načela procjene rizika, u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike;
- u pristupu dobrima, uslugama i sportu te pružanju istih ako je pristup dobru i/ili usluzi namijenjen isključivo ili prvenstveno pripadnicima jednog spola ili osobama s invaliditetom pod uvjetom da je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem te ako su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići;
- na osnovi dobi, ako je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, uključujući legitimne ciljeve socijalne politike, socijalne i zdravstvene zaštite, politike zapošljavanja, promicanja ciljeva tržišta rada i stručnog osposobljavanja, te ako su sredstva za njegovo postizanje primjerena i nužna. Primjerice, diskriminacijom se ne smatra: određivanje najniže ili najviše dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih za radni odnos; određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razloga za prestanak radnog odnosa, a koja je sukladna uvjetima za stjecanje prava na starosnu mirovinu, propisivanje dobi ili razumnog razdoblja zaposlenja kao uvjeta za stjecanje ili ostvarivanje prava na mirovinu, ili drugog prava iz sustava socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposle-

3.4. Zabrana diskriminacije i iznimke

ZSD-om je jasno određeno kako je diskriminacija u svim pojavnim oblicima zabranjena²⁵. **Iznimno od navedenog, ne smatra se diskriminacijom** stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima:

- kada je takvo postupanje određeno zakonom radi očuvanja zdravlja, javne sigurnosti, održavanja javnog reda i mira, prevencije kaznenih djela i zaštite prava i sloboda drugih ljudi te ako su upotrijebljena sredstva u demokratskom društvu pri-

25 Čl. 9. st. 1. ZSD-a.

nosti i određivanje dobi kao uvjeta za pristup obrazovanju ili određenim dobrima ili uslugama, pod uvjetom da su zadovoljeni uvjeti iz prve rečenice ove točke;

- na temelju državljanstva prema posebnim propisima;
- kod stavljanja u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveza uređenih Obiteljskim zakonom²⁶, a osobito u svrhu legitimne zaštite prava i dobrobiti djece, zaštite javnog morala i pogodovanja braku, pri čemu upotrijebljena sredstva moraju biti primjerena i nužna.

Sve navedene iznimke moraju ostvarivati svoj legitimni cilj za koji su određene i moraju biti primjerene i nužne za ostvarenje tog cilja.

3.4.1. Pravo na naknadu štete

Sukladno čl. 11. ZSD-a, žrtva diskriminacije prema odredbama ZSD-a ima pravo na naknadu štete sukladno odredbama ZOO-a.

3.5. Zaštita od diskriminacije pokretanjem postupka pred sudom

Svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga prava u postupku pred sudom u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku propisanom u čl. 17. ZSD-a²⁷.



ističemo...

Posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatrat će se sporovima iz radnih odnosa²⁸.

Sud i druga tijela koja provode postupak dužna su radnje u postupku poduzimati hitno, nastojeći što prije ispitati sve tvrdnje o diskriminaciji.

3.5.1. Posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije

Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije temeljem odredbi ZSD-a ovlaštena je podnijeti tužbu i tražiti da se:

- utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije) – radi se deklaratornoj tužbi kod koje se traži utvrđenje kojim radnjama ili propuštanjem je povrijeđeno pravo na jednako postupanje;
- zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije);
- naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim Zakonom (tužba za naknadu štete) – sukladno čl. 1046. ZOO-a šteta je umanjenje nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta) pa radnik naknadu štete može tražiti po svim ovim osnovama;
- presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

O ovim zahtjevima odlučuje sud primjenjujući odredbe Zakona o parničnom postupku²⁹ (u nastavku teksta: ZPP), ako odredbama ZSD-a nije drukčije određeno. Navedeni zahtjevi mogu se istaknuti zajedno sa zahtjevima za zaštitu drugih prava o kojima se odlučuje u parničnom postupku ako su svi zahtjevi u međusobnoj vezi i ako je isti sud stvarno nadležan za njih, bez obzira na to je li za te zahtjeve propisano rješavanje u redovitom ili u posebnom parničnom postupku, osim sporova o smetanju posjeda. U tom slučaju primjenjuju se mjerodavna pravila za vrstu spora o kojoj je riječ, ako odredbama ZSD-a nije drukčije određeno.

U povodu zahtjeva iz čl. 17. st. 1. t. 2. i 4. ZSD-a sud može odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu ili odrediti kraći rok za ispunjenje činidbe koje su naložene tuženiku³⁰.

Zahtjev za objavu presude sud će usvojiti ako utvrdi da je:

- do povrede prava na jednako postupanje došlo posredstvom medija, ili;
- informacija o postupanju koje krši pravo na jednako postupanje bila objavljena u medijima, a objavljivanje presude je potrebno radi potpune naknade učinjene štete ili zaštite od nejednakog postupanja u budućim slučajevima.

Ako usvoji zahtjev za objavom presude, sud će naložiti da se presuda objavi u cijelosti. Iznimno, sud može odrediti da se presuda objavi u dijelovima ili da se iz teksta presude uklone određeni osobni podaci ako je to potrebno radi zaštite privatnosti stranaka i drugih osoba, a ne dovodi u pitanje svrhu pružene pravne zaštite. Presuda kojom se nalaže objava u medijima obvezuje nakladnika medija u kojem treba objaviti presudu, bez obzira na to je li bio stranka u postupku.

3.5.2. Nadležnost sudova i teret dokaza



ističemo...

Ako odredbama ZSD-a nije drukčije određeno, za sporove po tužbi iz čl. 17. st. 1. ZSD-a³¹ u prvom je stupnju stvarno nadležan općinski sud.

Za sporove po tužbi iz čl. 17. st. 1. ZSD-a nadležan je pored suda opće mjesne nadležnosti i sud na čijem području tužitelj ima prebivalište, odnosno boravište te sud mjesta gdje se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije.

U slučaju da stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje sukladno odredbama ZSD-a, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije³². U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci. Navedena odredba čl. 20. st. 1. ZSD-a ne primjenjuje se u prekršajnom i kaznenom postupku.

3.5.3. Privremene mjere



ističemo...

Sukladno čl. 19. st. 1. ZSD-a, prije pokretanja, ili u tijeku postupka povodom zahtjeva iz čl. 17. st. 1. ZSD-a sud može, na prijedlog stranke, odrediti privremene mjere.

29 Sl. list, br. 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90; Nar. nov., br. 35/91, 53/91, 91/92, 112/99, 88/01-čl. 50. Zakon o arbitraži, 117/03, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 43/13-Rješenje Ustavnog suda RH, 89/14- Odluka USRH i 70/19.

30 Čl. 22. ZSD-a.

31 Vidjeti pod 3.5.1.

32 Čl. 20. st. 1. ZSD-a.

26 Nar. nov., br. 103/15 i 98/19.

27 Vidjeti pod 3.5.1.

28 Čl. 16. st. 2. ZSD-a.



Na privremene mjere na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Ovršnog zakona³³. Iznimno, pretpostavke za određivanje privremenih mjera jesu da je:

- podnositelj zahtjeva učinio vjerojatnim da je povrijeđeno njegovo pravo na jednako postupanje te;
- određivanje mjere potrebno radi otklanjanja opasnosti od nadoknadive štete, osobito teške povrede prava na jednako postupanje, ili sprječavanja nasilja.

3.5.4. Sudjelovanje trećih u postupku

U parnicu povodom tužbe iz čl. 17. st. 1. ZSD-a može se kao umješlač na strani tužitelja diskriminacije pridružiti tijelo, organizacija, ustanova, udruga ili druga osoba koja se u okviru svoje djelatnosti bavi zaštitom prava na jednako postupanje u odnosu na skupine o čijim se pravima odlučuje u postupku ako na to pristane tužitelj. O sudjelovanju umješlača odlučuje sud primjenjujući na odgovarajući način odredbe ZPP-a. Umješlač može poduzimati radnje u postupku i ima u postupku sva prava koja pripadaju umješlaču.

3.5.5. Izvanredni pravni lijekovi

Sukladno čl. 23. ZSD-a, u postupcima iz čl. 17. st. 1. ZSD-a revizija je uvijek dopuštena.

3.5.6. Udružna tužba za zaštitu od diskriminacije



ističemo...

Udruge (npr. sindikat), tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane sukladno zakonu, a imaju opravdani interes za zaštitu kolektivnih interesa određene skupine ili se u sklopu svoje djelatnosti bave zaštitom prava na jednako postupanje, mogu podnijeti tužbu protiv osobe koja je povrijedila pravo na jednako postupanje, ako učine vjerojatnim da je postupanjem tuženika povrijeđeno pravo na jednako postupanje većeg broja osoba koje pretežno pripadaju skupini čija prava tužitelj štiti³⁴.

U ovoj tužbi mogu se istaknuti zahtjevi da se:

- utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine;
- zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice u odnosu na članove skupine;
- presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

O ovoj tužbi u prvom stupnju odlučuje županijski sud opće mjesno nadležan za tuženika, ili županijski sud mjesta na kojem je počinjena radnja diskriminacije ili Županijski sud u Zagrebu. Također i ostale postupovne odredbe ZSD-a koje se odnose na tužbe iz čl. 17. st. 1. ZSD-a na odgovarajući se način primjenjuju na tužbu iz čl. 24. ZSD-a.

3.6. Prekršaji

Obveznici primjene ZSD-a koji protivno njegovim odredbama provode diskriminaciju, ili uznemiravanje, odgovaraju za prekršaj.

Odredbama čl. 25.-29. ZSD-a određene su novčane kazne za ove prekršaje.

Predviđene su novčane kazne za prekršitelja Zakona, ali i za pravnu osobu, odgovornu osobu u pravnoj osobi, državnom tijelu, pravnoj osobi s javnim ovlastima i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave, obrtnika ili osobu koja obavlja drugu samostalnu djelatnost u vezi s obrtom ili djelatnošću koju obavlja. Raspon novčanih kazni predviđenih ZSD-om za postupanje protivno njegovim odredbama kreće se u rasponu od 1.000,00 do 350.000,00 kuna.

4. Zabrana diskriminacije i materijalna prava radnika

Radnici u radnom odnosu za obavljeni rad ostvaruju pravo na plaću, a imaju i druga materijalna prava koja proizlaze iz odredbi ugovora o radu, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora, zakona i drugih propisa. Pod drugim materijalnim pravima pri tome podrazumijevamo npr. pravo na jubilaru nagradu, regres, nagradu za božićne blagdane, Uskrs, dnevnicu za službeni put ili rad na terenu, naknadu za topli obrok, novčanu nagradu za radne rezultate i dr. Navedenim izvorima radnog prava u pravilu nisu razrađeni kriteriji za dodjelu, odnosno priznavanje ovih materijalnih prava radnicima.

S time u vezi se u praksi često postavlja pitanje mogu li poslodavci ova materijalna prava dodijeliti samo nekim radnicima, odnosno može li iznos novčane naknade koji pripada radniku temeljem ovih materijalnih prava biti različit za pojedine radnike. Odgovor na ovo pitanje daju nam upravo do sada analizirane odredbe Zakona i ZDS-a.



ističemo...

Naime, pri dodjeli navedenih materijalnih prava radnicima, odnosno pri određivanju novčanog iznosa pojedinog materijalnog prava radnika, poslodavci moraju voditi računa da ne postoji neka od osnova diskriminacije iz čl. 1. st. 1. ZSD-a³⁵, ili čl. 7. Zakona, odnosno da je eventualna razlika među materijalnim pravima radnika utemeljena na iznimkama od zabrane diskriminacije iz čl. 9. ZSD-a³⁶, kojim je propisano kada stavljanje određenog radnika ili osobe u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale ne predstavlja diskriminaciju.

Jedan od primjera takvih slučajeva kada dodjela nekog materijalnog prava jednom radniku, ili skupini radnika neće predstavljati diskriminaciju drugih radnika je npr. slučaj dodjele novčane nagrade za radne rezultate i oblici dodatnog nagrađivanja radnika (dodatna plaća, dodatak uz mjesečnu plaću i sl.) sukladno Pravilniku o porezu na dohodak³⁷.

S druge strane, možemo reći kako diskriminacija s neke od osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a, ili čl. 7. Zakona neće postojati ni ako istu razinu materijalnog prava kod poslodavca ostvaruje barem jedan pripadnik manjinske skupine (obzirom na uvjete rada, rasu, ili etničku pripadnost, ili boju kože, spola, jezika, vjere, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolnu orijentaciju), u odnosu na većinu radnika kod poslodavca, pri čemu eventualna razlika u materijalnim pravima radnika nije uvjetovana na iznimkama od zabrane diskriminacije iz čl. 9. ZSD-a.

33 Nar. nov., br. 112/12, 25/13-Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku, 93/14, 55/16-Odluka USRH i 73/17.

34 Čl. 24. st. 1. ZSD-a.

35 Vidjeti pod 4.2.

36 Vidjeti pod 4.4.

37 Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19 i 80/19.

