

**REPUBLIKA HRVATSKA**

**PRAVOBRANITELJICA**

**ZA RAVNOPRAVNOST SPOLOVA**

Ev. broj: PRS 05-06/19-89

Ur. broj: 13-19-02

Zagreb, 13. kolovoza 2019.

**Gospođa**

**MIRELA LILEK**

[**Mirela.Lilek@hanzamedia.hr**](mailto:Mirela.Lilek@hanzamedia.hr)

**Predmet: Mirela Lilek, novinarski upit**

- odgovor Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova, daje se

Poštovana,

Zaprimila sam Vaš upit te Vam u nastavku dostavljam odgovore.

***Kako je moguće zaštiti majku malodobnog djeteta s autizmom kojoj je poslodavac uručio otkaz ugovora o radu na neodređeno, uz obrazloženje da je: "Radnica majka maloljetnog djeteta koja je saznala da joj dijete ima trajnih zdravstvenih problema te zbog kojih nije u mogućnosti biti u cijelosti posvećena poslu i radu već na poslu djeluje odsutno i uplašeno"?***

U konkretnom slučaju, a imajući u vidu obrazloženje otkaza koje ste naveli (i koje ukazuje na sumnju na diskriminaciju), majci djeteta na raspolaganju stoje pravna sredstva propisana u čl.30. Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, broj 82/08, 69/17) prema kojem ona zaštitu svojih prava može ostvarivati pred nadležnim sudom i to u *okviru antidiskriminacijskog sudskog postupka.*

Naime prema čl.30. Zakona o ravnopravnosti spolova, svatko tko smatra da mu je na temelju diskriminacije iz članka 6. 7. i 8. toga Zakona (odnosno diskriminacije temeljem spola, bračnog i obiteljskog statusa, trudnoće i majčinstva te spolne orijentacije) povrijeđeno neko pravo može podnijeti tužbu redovnom sudu opće nadležnosti. U slučajevima navedene diskriminacije, osoba koja se smatra oštećenom može zahtijevati naknadu štete po propisima obveznog prava o odgovornosti za štetu. Sudski postupci u slučajevima diskriminacije su žurni.

Također, značajna je i odredba koja govori o prebacivanju tereta dokazivanja u antidiskriminacijskim postupcima (čl.30.st.4. Zakona o ravnopravnosti spolova) i koja glasi: „*Ako stranka u postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje dužna je iznijeti činjenice koje opravdavaju sumnju da je došlo do diskriminacijskog postupanja. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.“*

Slične odredbe sadrži i Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, broj 85/08, 112/12) koji u poglavlju V. govori o postupku pred sudom.

Vezano uz predmetni slučaj, ukazujem i na odredbu čl.1.st.2. spomenutog Zakona o suzbijanju diskriminacije prema kojem se diskriminacijom u smislu toga Zakona smatra i stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi navedenoj u stavku 1. toga članka, kao i *osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama*. U konkretnom slučaju radilo bi se o nepovoljnijem postupanju prema majci koje je uvjetovano zdravstvenim stanjem i invaliditetom njezinog djeteta (diskriminacija temeljem povezanosti).

Nadalje, ističem i kako je Zakonom o ravnopravnosti spolova u čl.6.st.2. izričito propisano: „*Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom*.“

Zakonom o ravnopravnosti spolova izričito je zabranjena diskriminacija na područjima rada i zapošljavanja te je u čl.13. st.1. toč.6. i 7. propisano kako je diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, i to u odnosu na: usklađivanje profesionalnog i privatnog života te trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.

Također, i Zakon o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17) u čl.7.st.4. propisuje: *„Zabranjena je 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, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima.*

***- Obzirom da bivša zaposlenica (prodavačica iz Zagreba) nije zatražila pravnu zaštitu nakon ovakvog obrazloženja otkaza, molim da navedete kako sustav može zaštiti radnike od slično formuliranih obrazloženja otkaza?***

Kao što sam već navela u prethodnom odgovoru, pravna zaštita se može ostvariti u sudskom antidiskriminacijskom postupku (sukladno Zakonu o ravnopravnosti spolova i Zakonu o suzbijanju diskriminacije).

Nadalje, Zakonom o radu propisana je (ukoliko su ispunjene pretpostavke za to) mogućnost pokretanja sudskog postupka i radi *utvrđivanja nedopuštenosti odluke o otkazu* pri čemu prethodno treba provesti postupak iz čl.133. Zakona o radu.

Prema čl.133. 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 njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave navedenog zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Pritom treba imati u vidu kako zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio gore spomenuti zahtjev, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Također, Zakonom o radu u čl.134. propisan je i postupak *zaštite dostojanstva radnika/ica* koji postupak se provodi pred poslodavcem*.* Naime poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Poslodavac ili osoba ovlaštena primati i rješavati navedene pritužbe 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.

Ako poslodavac u gore navedenom roku 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. 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.

Pored sudske zaštite, građani/ke se svojim pritužbama vezano uz sumnju na diskriminaciju temeljem spola, bračnog i obiteljskog statusa, trudnoće i majčinstva te spolne orijentacije mogu obratiti i Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova koja, kao neovisno tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije u području ravnopravnosti spolova, prati provođenje toga Zakona i drugih propisa koji se tiču ravnopravnosti spolova. Pravobraniteljica u okviru svoga rada zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba vezano uz diskriminaciju u području ravnopravnosti spolova te poduzima radnje ispitivanja pojedinačnih prijava do pokretanja sudskog spora. Dakle Pravobraniteljica je ovlaštena postupati po pritužbama samo u onim slučajevima u kojima nije pokrenut sudski postupak.

Po zaprimljenim pritužbama Pravobraniteljica provodi antidiskriminacijske ispitne postupke te je, ovisno o utvrđenom činjeničnom stanju nakon provedenog ispitnog postupka, ovlaštena uputiti upozorenja, prijedloge i/ili preporuke. Međutim napominjem kako odluke Pravobraniteljice (upozorenja, prijedlozi, preporuke) nemaju svojstvo upravnog akta niti sudske odlukepa stoga niti nisu pravno obvezujući na način na koji su to upravni akti i sudske odluke (ne mogu se ovršiti). Odluke i postupanja Pravobraniteljice proizlaze i temelje se prije svega na njezinom društvenom i moralnom autoritetu.

Pritom ukazujem i kako je konačnu odluku o tome da li je u konkretnom slučaju počinjena diskriminacija, kao i da li se radi o eventualnoj nedopuštenosti odluke o otkazu, ovlašten donijeti jedino i isključivo nadležni sud, nakon provedenog postupka.

***- U kojoj se mjeri (okvirni broj slučajeva) susrećete sa pritužbama majki s potrebnom pojačane brige o djeci kada je riječ o njihovoj diskriminaciji na radnim mjestima?***

Iako kroz svoj dosadašnji rad nisam evidentirala gore navedene pritužbe (odnosno pritužbe majki s potrebom pojačanje brige o djeci vezano uz diskriminaciju na radu), ukazujem kako se od razdoblja recesije, najveći broj zaprimljenih pritužbi odnosi upravo na područje rada, zapošljavanja i socijalne sigurnosti – što čini udio od 50,3 % u 2018. (52% u 2017.). Prituživale su se najčešće žene. Tako je u području rada i zapošljavanja Pravobraniteljica tijekom 2018. zaprimila ukupno 120 pritužbi (obuhvaća područje: spolnog uznemiravanja, uznemiravanja temelje spola, povrede prava na zaštitu majčinstva, povrede prava na zaštitu roditelja-očeva te ostalo). Od navedenog broja, *pritužbe koje su se odnosile na povredu prava na zaštitu majčinstva čine udio od 36,6 % od ukupnog broja pritužbi na području rada i zapošljavanja*.

S tim u vezi, kontinuirano ukazujem kako se na području rada i zapošljavanja, *životna dob i majčinstvo* sve više pokazuje kao prepreka prilikom zapošljavanja i napredovanja žena (istek ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavci vrlo često koriste kao izgovor kako ne bi morali zadržati u radnom odnosu radnice koje koriste rodiljna prava).

Već prilikom razgovora za posao ženama se postavljaju diskriminatorna pitanja – jesu li udate, namjeravaju li se udati i imati djecu. Takva se pitanja muškarcima ne postavljaju. Poslodavci očekuju da je žena ta koja će, kad osnuje obitelj, biti teret poslovanju, financijski teret ili teret izbivanja s posla u trenutku odlaska na rodiljni dopust i ostvarivanja prava proizašlih iz majčinstva. Dakle, poslodavci smatraju kako će žene biti manje na dispoziciji budući da primarno nose teret kućanstva, odgoja djece i brige o starijima jer su društvena očekivanja još uvijek takva; dok se na muškarce koji zasnivaju obitelj, koji su očevi, ne gleda na taj način, odnosno ne očekuje se da će, samo zato što su očevi, koristiti bolovanja, biti odsutni s posla ili ne biti u mogućnosti raditi prekovremeno.

U slučajevima kada se radi o roditeljima (posebice majkama) djece s teškoćama u razvoju, njihov nepovoljniji položaj je svakako dodatno produbljen upravo činjenicom zdravstvenog stanja djeteta koje, u pravilu, zahtjeva dodatni angažman i brigu.

U kontekstu ove problematike, smatram važnim istaknuti dobru suradnju sa Državnim inspektoratom, a vezano uz provođenje inspekcijskih postupaka nad poslodavcima, po mojim prijavama. Naime postupajući po pritužbama građana/ki vezano uz sumnju na diskriminaciju temeljem trudnoće i majčinstva, nakon provedenih ispitnih postupaka u pojedinim slučajevima zatražila sam provođenje inspekcijskih nadzora nad radom poslodavaca, posebice u slučajevima u kojima mi poslodavci nisu dostavili zatraženo izvješće i dokumentaciju ili se, po zaprimljenom upozorenju, prijedlogu i/ili preporuci, nisu očitovali o mjerama i radnjama poduzetim u skladu sa navedenim.

U pojedinim takvim slučajevima Pravobraniteljica je od strane Državnog inspektorata (odnosno tadašnjeg Inspektorata rada) obaviještena kako je utvrđeno da je poslodavac radnicama za vrijeme trudnoće otkazao ugovor o radu, čime je isti postupio protivno odredbi čl.34.st.1. Zakona o radu te je u predmetnom dokaznom postupku nesporno utvrđeno da je *poslodavac takvim postupanjem, s ciljem stvaranja ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja, radnicu s osnove trudnoće stavio u nepovoljniji položaj čime je počinio prekršaj* iz čl.25.st.1. i 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije. Takvo postupanje Državnog inspektorata svakako predstavlja primjere dobre prakse koju treba dalje razvijati.

S poštovanjem

**PRAVOBRANITELJICA ZA**

**RAVNOPRAVNOST SPOLOVA**

**Višnja Ljubičić, dipl. iur.**

Dostaviti:

* Naslovu
* arhivi

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Preobraženska 4/I | tel: ++385 (0)1 48 48 100 | fax: ++385 (0)1 48 44 600 |
| 10 000 Zagreb | ++385 (0)1 48 28 033 | e-mail: ravnopravnost@prs.hr |
| Hrvatska |  |  |