

REPUBLIKA HRVATSKA

MINISTARSTVO OBITELJI, BRANITELJA I MEĐUGENERACIJSKE SOLIDARNOSTI

NACRT

PRIJEDLOG
ZAKONA O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE, S KONAČNIM PRIJEDLOGOM
ZAKONA

Zagreb, svibanj 2008.

PRIJEDLOG ZAKONA O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

I. USTAVNA OSNOVA

Zabrana diskriminacije ustavna je kategorija. Ustavna osnova za donošenje ovog Zakona sadržana je u članku 2. stavka 4. alineje 1. Ustava Republike Hrvatske.

II. OCJENA STANJA I OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM TE POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

1. OCJENA STANJA

Republika Hrvatska dosad nije imala cjeloviti zakon koji bi na jedinstven način uređivao problematiku suzbijanja diskriminacije. Međutim, pojedini propisi su u svom sadržaju uključivali antidiskriminacijske odredbe.

1.1 Nacionalno antidiskriminacijsko zakonodavstvo

Dakle, nacionalno antidiskriminacijsko zakonodavstvo uključuje – Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina (2002), Zakon o radu (2003), Zakon o ravnopravnosti spolova (2003), Zakon o istospolnim zajednicama (2003), Kazneni zakon (2004, 2006), Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske (2002), Zakon o državnim službenicima (2005):

(a) Ustavni zakon o pravima nacionalnih manjina¹

Sukladno odredbama Ustavnog zakona, osigurano je pravo na slobodno izjašnjavanje o pripadnosti nacionalnoj manjini, ostvarivanje posebnih prava i sloboda pripadnika nacionalnih manjina koja oni uživaju pojedinačno ili zajedno s drugim osobama koje pripadaju istoj nacionalnoj manjini kao i pravo na kulturnu autonomiju (održavanjem i iskazivanjem vlastite kulture, očuvanjem i zaštitom svojih kulturnih dobara i tradicije), pravo na samoorganiziranje i udruživanje radi ostvarivanja zajedničkih interesa, kao i pravo pristupa sredstvima javnog priopćavanja i obavljanja djelatnosti javnog priopćavanja na jeziku kojim se služe. Zabranjuje se bilo kakva diskriminacija temeljena na pripadnosti nacionalnoj manjini (članak 4). Pripadnicima nacionalnih manjina jamči se jednakost pred zakonom i jednaka pravna zaštita.

(b) Zakon o radu

U posljednjim *Izmjenama i dopunama Zakona o radu* iz 2003. godine² vrlo detaljno je regulirana zabrana diskriminacije osoba koje traži zaposlenje i radnika. Propisano je što se smatra izravnom i neizravnom diskriminacijom te što se ne smatra diskriminacijom. Novina u predmetnom zakonu je i odredba kojom se utvrđuje obveza poslodavca da isplati jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti. Diskriminacija je zabranjena u odnosu na (1) uvjete za zapošljavanje, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, (2) napredovanje na poslu, (3) pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća, (4) otkaz ugovora o radu, (5) prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva. Zakon utvrđuje da uznemiravanje i spolno uznemiravanje također predstavljaju diskriminaciju (članak 4.).

¹ Narodne novine 155/02.

² Narodne novine 114/03 i 142/03.

Člankom 2. Zakona o radu zabranjuje se izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli (radnik, namještenik, službenik ili drugi radnik) na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća. Izravna diskriminacija, znači svako postupanje uvjetovano nekim od temelja kojim se osoba iz ovoga članka stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji. Neizravna diskriminacija, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, osobu iz ovoga članka, zbog njenoga određenog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava koji čine temelje za zabranu diskriminacije iz ovoga članka, stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druge osobe.

(c) Zakon o ravnopravnosti spolova³

Navedenim Zakonom utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova, definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na temelju spola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Zakon definira pojam diskriminacije na temelju spola, zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija kao i uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Državna tijela, pravne osobe s javnim oblastima, te pravne osobe u pretežitom vlasništvu države i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave dužni su u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe neke odluke ili akcije, ocjenjivati i vrednovati učinke te odluke ili akcije na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca (članak 3.). Postojećim Zakonom definira se i uređuje zabrana diskriminacije na području zapošljavanja i rada, postupanje u području obrazovanja, djelovanja političkih stranaka, u medijima i u području službene statistike.

(d) Zakon o istospolnim zajednicama⁴

Zakonom se zabranjuje izravna i neizravna diskriminacija na osnovi istospolne zajednice, spolne orijentacije te poticanje na diskriminaciju.

(e) Kazneni zakon

U izmjenama Kaznenog zakona Republike Hrvatske iz 2004. godine⁵ propisana je zabrana rasne i druge diskriminacije kroz članak 174. u kojem je određeno da će se kazniti svatko „tko na temelju razlike u rasi, vjeri, jeziku, političkom ili drugom uvjerenju, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, spolu, boji kože, nacionalnosti ili etničkom podrijetlu, krši temeljna ljudska prava i slobode priznate od međunarodne zajednice kaznit će kaznom od šest mjeseci do pet godina“. Osim toga u stavku 3. predmetnog članka određeno je da će se svatko tko javno iznosi ili pronosi zamisli o nadmoćnosti jedne rase nad drugom, ili širi rasnu mržnju, ili potiče na rasnu diskriminaciju, kaznit kaznom zatvora od tri mjeseca do tri godine. U predmetnom članku zabranjuje se širenje rasne i druge diskriminacije putem računalnoga sustava te se ujedno zabranjuje i na drugi način učiniti dostupnim javnosti materijale kojima se poriče, znatnije umanjuje, odobrava ili opravdava kazneno djelo genocida ili zločina protiv čovječnosti (stavak 4.).

Osim članka 174. Kaznenog zakona, diskriminatorno ponašanje je kažnjivo i po članku 106. Kaznenog zakona "Povreda ravnopravnosti građana" kojim se određuje da će se kazniti svatko „tko na temelju razlike u rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili dugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, ili zbog pripadnosti etničkoj i nacionalnoj zajednici ili manjini u Republici Hrvatskoj, uskrati ili ograniči slobodu ili pravo

³ Narodne novine 116/03.

⁴ Narodne novine 116/03.

⁵ Narodne novine 105/04.

čovjeka i građanina utvrđeno Ustavom, zakonom ili drugim propisom, ili koji na temelju te razlike ili pripadnosti daje građanima povlastice ili pogodnosti“ te će za takvo ponašanje biti kažnjen kaznom zatvora u trajanju od šest mjeseci do pet godina.

Izmjenama Kaznenog zakona (Narodne novine 71/06) definira se *zločin iz mržnje* kao „svako kazneno djelo iz Kaznenog zakona počinjeno iz mržnje prema osobi zbog njezine rase, boje kože, spola, spolne orijentacije, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, naobrazbe, društvenog položaja, dobi, zdravstvenog statusa ili drugih osobina.“ Definiranjem zločina iz mržnje u kaznenom zakonodavstvu Republike Hrvatske željelo se omogućiti sankcioniranje svih onih koji postupaju protivno načelu jednakih mogućnosti.

(f) Zakon o državnim službenicima⁶

Člankom 6. Zakona propisano je da državni službenici u svojem postupanju ne smiju diskriminirati ili povlašćivati građane po osnovi dobi, nacionalnosti, etničke i teritorijalne pripadnosti, jezičnog i rasnog podrijetla, političkih ili vjerskih uvjerenja ili sklonosti, invalidnosti, obrazovanja, socijalnog položaja, spola, bračnog ili obiteljskog statusa, spolne orijentacije ili nekih drugih razloga suprotnih Ustavom i zakonima utvrđenim pravima i slobodama. Zakon predviđa pravo državnih službenika na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti (članak 10. stavak 2.). Predviđa pravo državnih službenika na pravedno i jednako postupanje prema svim državnim službenicima, bez obzira na njihovu rasnu pripadnost, političko uvjerenje, spol, bračni ili obiteljski status, spolnu orijentaciju, osobne uvjete, dob ili etničko podrijetlo te im omogućava jednake uvjete za napredovanje, nagrađivanje i pravnu zaštitu (članak 11.).

(g) Zakon o oružanim snagama Republike Hrvatske⁷

Zakon regulira da vojna osoba, službenik i namještenik kojem je povrijeđeno dostojanstvo po spolu, a osobito ako je doživio seksualno zlostavljanje ili uznemiravanje, ima pravo obratiti se Odboru za ravnopravnost spolova u sastavu Kadrovskog savjeta Ministarstva obrane (članak 29. stavak 2.). Pod stegovnim prijestupom se, između ostalog smatra, postupak kojim se vrijeđa dostojanstvo podređenih, mlađih, po spolu, po vjeri i po naciji, a osobito seksualno zlostavljanje ili uznemiravanje, odnosno postupak kojim se krše prava koja im po propisima pripadaju (članak 58. stavak 1. alineja 14.).

(h) Nacionalni programi i strategije

Kroz proces usklađivanja zakonodavstva s međunarodnim standardima kao i aktivne suradnje s međunarodnim tijelima te prihvaćanja njihovih preporuka, ali i reformi provedenih u području nacionalnog zakonodavstva, Republika Hrvatska je na području suzbijanja rasizma i diskriminacije donijela brojne dokumente koji štite pojedine društvene skupine od diskriminacije u različitim područjima. Predmetni dokumenti su: Nacionalni program zaštite i promicanja ljudskih prava 2008. – 2011., Nacionalna politika za promicanje ravnopravnosti spolova za razdoblje od 2006 – 2010., Nacionalni program za Rome (2003.), Akcijski plan Desetljeća za uključivanje Roma 2005. - 2015., Nacionalna strategija stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva 2007. – 2011., Nacionalna populacijska politika (2006.), Nacionalna strategija zaštite od nasilja u obitelji 2005. – 2007., Nacionalni plan aktivnosti za prava i interese djece 2005. – 2012., Nacionalni program djelovanja za mlade (2003.), Program aktivnosti za sprečavanje nasilja među djecom i mladima (2004.), Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. - 2015., Nacionalna strategija suzbijanja zlouporabe opojnih droga 2006. – 2012., Nacionalni program suzbijanja korupcije za razdoblje od 2006. – 2008., Nacionalni program suzbijanja trgovanja ljudima 2005. – 2008., te Nacionalni plan za suzbijanje trgovanja djecom 2005. – 2007.

⁶ Narodne novine 92/05.

⁷ Narodne novine 33/02.

Važno je naglasiti da temeljem UN-ove Durbanske deklaracije, Vlada RH je započela izradu *Nacionalne strategije za suzbijanje diskriminacije* koja sadrži zakonodavni okvir, ocjenu stanja te prijedlog mjera koje je potrebno poduzeti u pojedinom području radi suzbijanja diskriminativnog ponašanja, s posebnim naglaskom na osjetljive društvene skupine.

1.2. Međunarodni dokumenti, obveze i preporuke na području antidiskriminacijskog zakonodavstva

(a) Dokumenti Europske unije

Između Republike Hrvatske, s jedne strane, i Europskih zajednica i njihovih država članica, s druge strane, sklopljen je (2001) *Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju* kao dokument od iznimne važnosti za budući tijek razvoja hrvatskog zakonodavstva pa pitanje jednakosti i suzbijanja diskriminacije proizlazi i iz potrebe da se ova problematika zakonski regulira na cjelovit način, a prema standardima koje propisuje regulativa Europske unije. Sklapanjem navedenog Sporazuma, Republika Hrvatska je i formalno preuzela obvezu usklađivanja svog cjelokupnog zakonodavstva s propisima EU.

Upravo u cilju usklađivanja zakonodavstva Republike Hrvatske na području diskriminacije, a slijedom obveza koje proizlaze iz *Akcijskog plana za usklađivanje zakonodavstva i stvaranje potrebnih administrativnih kapaciteta za usvajanje i provedbu pravne stečevine EU na pregovaračkom području poglavlja 19. Socijalna politika i zapošljavanje*, Vlada RH je Zaključkom od 31. svibnja 2007. godine pokrenula postupak izrade nacrtu prijedloga jedinstvenog antidiskriminacijskog zakona.

Temeljem gore navedenog izrađen je predmetni prijedlog Zakona o suzbijanju diskriminacije. Dakle, *prijedlog Zakona o suzbijanju diskriminacije (u daljnjem tekstu: Zakon)* usklađuje se sa direktivama Europske unije i to .

- *Direktivom Vijeća 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo i*
- *Direktivom Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja.*

(b) Dokumenti Ujedinjenih naroda

Republika Hrvatska je notifikacijom o sukcesiji od 8. listopada 1991. godine stranka temeljnih ugovora na području ljudskih prava i stvaranja jednakih mogućnosti: (1) *Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima*; (2) *Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima*; (3) *Konvencije protiv mučenja*; (4) *Konvencije o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena*; (5) *Konvencije o pravima djeteta*. Republika Hrvatska je ratificirala pripadajuće protokole: *Fakultativni protokol uz Konvenciju o pravima djeteta glede uključivanja djece u oružane sukobe*, *Fakultativni protokol uz Konvenciju o pravima djeteta o prodaji djece, dječjoj prostituciji i dječjoj pornografiji*.

(c) Dokumenti Vijeća Europe

Republika Hrvatska potpisnica je *Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda*⁸ i njenih *Protokola*. Konvencija člankom 14. predviđa zabranu diskriminacije. Republika Hrvatska je u periodu od 2000. do kraja 2006. godine imala u tijeku 45 predmeta u kojima je *Europski sud za ljudska prava u Strasbourgu* razmatrao diskriminaciju i u tom periodu nije utvrđeno da postoji povreda zabrane diskriminacije u odnosu na Republiku Hrvatsku. Najčešće spominjani diskriminativni razlozi bili su

⁸ Narodne novine – MU 6/99, 8/99, 14/02, 13/03.

etnička pripadnost, različito tretiranje vojnih umirovljenika od ostalih kategorija umirovljenika te općenito navođenje diskriminatornog postupanja u okviru domaćih postupaka.

U preporukama *Europske komisije protiv rasizma i nesnošljivosti* (ECRI)⁹ u *Trećem izvješću o Hrvatskoj*, predloženo je „da hrvatske vlasti osiguraju Uredu pučkog pravobranitelja kadrove i financijska sredstva potrebna za uspješno obavljanje njegovih zadaća. Ured bi, posebice, trebao biti u stanju dati visoki prioritet problemima rasizma i rasne diskriminacije. ECRI nadalje preporučuje da razni državni uredi zaduženi za zaštitu ljudskih prava osiguraju koordinaciju njihovih napora te da zajednički rade na suzbijanju rasizma i rasne diskriminacije (točka 49.).

ECRI izrazito preporučuje da hrvatske vlasti u najkraćem roku osnuju *jedno neovisno tijelo specijaliziralo za suzbijanje rasizma i rasne diskriminacije*, posebice da pomogne žrtvama u ishođenju naknade za povrede počinjene od vlasti ili privatne osobe. Takvo tijelo moglo bi djelovati u okviru postojećeg ustroja ili djelovati posve odvojeno, pod uvjetom da slijedi preporuke ECRI-ja učinjene u *Preporuci broj 7. o nacionalnom zakonodavstvu za borbu protiv rasizma i rasne diskriminacije*, te *Preporuci broj 2 o posebnim tijelima za suzbijanje rasizma, ksenofobije, antisemitizma i nesnošljivosti na nacionalnoj razini*, koja daje smjernice glede ustroja, odgovornosti i funkcija takvih tijela. ECRI također potiče hrvatske vlasti da osmisle nacionalnu politiku za suzbijanje rasizma i rasne diskriminacije, koristeći primjerice već spomenutu Nacionalnu politiku za promicanje ravnopravnosti spolova kao izvor inspiracije (točka 52.). Sukladno preporukama ECRI-a u prijedlogu Nacrta Zakona je određeno neovisno tijelo specijalizirano između ostalog za suzbijanje rasizma i rasne diskriminacije u vidu Ureda Pučkog pravobranitelja.

1.3. *Praksa Suda Europskih zajednica (European Court of Justice) i Europskog suda za ljudska prava (European Court of Human Rights) vezana uz zabranu diskriminacije*

(a) *Praksa Suda Europskih zajednica (European Court of Justice) vezana uz zabranu diskriminacije*

U okviru prava EU velika se pažnja poklanja zabrani diskriminacije. Mjere kojima raspolaže EU u borbi protiv diskriminacije su: (1) tzv. „*hard law*“ – obvezujući pravni izvori (u skladu sa člankom 249./ranije članak 189./ Ugovora o Europskoj zajednici): direktive, uredbе, odluke; (2) tzv. „*soft law*“ - neobvezujući pravni izvori: preporuke, mišljenja, rezolucije; (3) akcijski programi; (4) tzv. „*mainstreaming*“ pristup (uključivanje načela jednakih mogućnosti i zabrane diskriminacije u sva područja nadležnosti EU).¹⁰

Ugovor o Europskoj zajednici sadrži odredbe koje zabranjuju diskriminaciju. Neke od tih odredaba imaju izravni učinak (članak 141.), druge nemaju (članak 13.). Međutim, antidiskriminacijsko radno pravo EU prvenstveno je uređeno direktivama (okvirnim i pojedinačnim):

- *Direktiva Vijeća 75/117/EEC od 10.02.1975. o usklađivanju prava država članica u svezi s primjenom načela jednake plaće za muškarce i žene*,¹¹

- *Direktiva Vijeća EU 76/207/EEC od 9.02.1976. o primjeni načela jednakog postupanja za muškarce i žene pri zapošljavanju, profesionalnom usavršavanju, napredovanju i uvjetima rada*,¹²

- *Direktiva 2002/73/EC Europskog parlamenta i Vijeća EU o izmjenama Direktive 76/207/EEC Vijeća o primjeni načela jednakog postupanja za muškarce i žene pri zapošljavanju, profesionalnom usavršavanju, napredovanju i uvjetima rada*,¹³

⁹ CRI(2005)24, Strasbourg, 14. lipnja 2005. godine, www.coe.int/ecri.

¹⁰ Loutridou, Maria; Butt, Mark Eric. Prospects for an anti-discrimination policy. Social Affairs Series, SOCI 105 EN (PE 168.637), April, 2000, www.europarl.eu.int, str. 15.

¹¹ OJ, L 045, 19.2.1975.

¹² OJ, L 039, 14.2.1976.

¹³ OJ, L 269, 5.10.2002.

- Direktiva 86/378/EEC Vijeća od 24.07.1986. o primjeni načela jednakog postupanja za muškarce i žene u profesionalnim sustavima socijalne sigurnosti,¹⁴
- Direktiva Vijeća 96/97/EC od 20.12.1996 o izmjenama Direktive 86/378/EEC o primjeni načela jednakog postupanja za muškarce i žene u profesionalnim sustavima socijalne sigurnosti,¹⁵
- Direktiva Vijeća 92/85/EEC od 19.10.1992. o uvođenju poticajnih mjera za unapređenje zaštite na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili doje,¹⁶
- Direktiva Vijeća 97/80/EC od 15.12.1997 o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola¹⁷,
- Direktiva Vijeća 2000/78/EC od 27.11.2000. koja ustanovljuje opći okvir za jednako postupanje pri zapošljavanju i izboru zvanja¹⁸ i
- Direktiva Vijeća 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo¹⁹.

Razlika između okvirnih direktiva (engl. *framework directive*) i individualnih direktiva (engl. *individual directive*) jest u njihovu sadržaju: okvirne se direktive odnose na nekoliko temelja diskriminacije, a individualne detaljno razrađuju zabranu diskriminacije na jednom temelju.

U razvoju antidiskriminacijskog prava EU, ključnu ulogu ima *Sud Europskih zajednica* sa svojom bogatom praksom. Ta je praksa osobito bogata u području zabrane diskriminacije na temelju spola²⁰ jer tu zabranu sadrži već Rimski ugovor iz 1957. kojim je uspostavljena Europska ekonomska zajednica. Dakle, dok je u okviru EU zabranjena diskriminacija na temelju spola već 50 godina, znatno kasnije se zabranjuje diskriminacija ne temelju spolne orijentacije, vjere i uvjerenja, invalidnosti i dobi (vidjeti Direktivu 2000/78/EZ), te rasnog ili etničkog podrijetla (vidjeti Direktivu 2000/43/EZ).

U skladu s navedenom činjenicom, praksa Suda Europskih zajednica glede diskriminacije na temelju spolne orijentacije, vjere i uvjerenja, invalidnosti i dobi tek se formira.

(b) Praksa Europskog suda za ljudska prava vezana uz zabranu diskriminacije

Od regionalnih pravnih izvora koji zabranjuju diskriminaciju, značajna je već prethodno spomenuta (*Europska*) *Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda iz 1950. godine s protokolima*.²¹ Protokol 12 je posebno značajan jer sadrži u članku 1. opću zabranu diskriminacije.²² „Opća“ je, jer osigurava uživanje svih (a ne samo nekih) prava određenih zakonom bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi. Time se razlikuje od članka 14. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda koji zabranjuje diskriminaciju pri uživanju samo onih prava i sloboda koja su priznata u toj Konvenciji. Dakle, do stupanja na snagu Protokola 12, članak 14. je imao supsidijarnu, dopunjujuću ulogu u smislu da nije postojala povreda navedenog članka samog po sebi, već je bilo nužno postojanje povrede nekog drugog članka Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda u svezi sa

¹⁴ OJ, L 225, 12.8.1986.

¹⁵ OJ, L 046, 17.2.1997.

¹⁶ OJ, L 348, 28.11.1992.

¹⁷ OJ, L 014, 20.1.1998.

¹⁸ OJ, L 303, 2.12.2000. Svaka od navedenih direktiva razrađuje se i uspoređuje s domaćim pravom u odgovarajućim poglavljima rada. Vidjeti dalje u tekstu.

¹⁹ OJ, L 180, 19. 07. 2000.

²⁰ Vidjeti primjerice: C-197/96, C-421/92, C-207/221, C-177/88, C-438/99, C-167/97, C-1/95, C-33/89, C-262/88, C-170/84 itd.

²¹ Narodne novine - MU br. 6/99, 8/99, 14/02, 9/05. Stupila je na snagu 1953. godine.

²² Čl. 1. Protokola 12 glasi: „1. Uživanje svih prava određenih zakonom osigurat će se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi kao što je spol, rasa, boja kože, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje ili drugi status. 2. Nitko ne smije biti diskriminiran od strane javnih tijela na bilo kojoj osnovi kako je navedeno u stavku 1.“

člankom 14.²³ Ipak treba spomenuti recentniju praksu Europskog suda za ljudska prava (od predmeta Hoffman protiv Austrije iz 1993. godine naovamo – praksa prije stupanja na snagu Protokola 12) u kojoj se uočava sklonost tog Suda da prioritetno razmatra u pojedinim predmetima (ne)postojanje diskriminacije, a podredno ocjenjuje je li došlo do povrede neke bitne odredbe Konvencije.²⁴ Time Europski sud za ljudska prava urušava ideju o članku 14. kao podrednom jamstvu provedbe ostalih odredaba Konvencije. Takav razvoj dokazuje postupno povećanje značaja zabrane diskriminacije prema Konvenciji koji je kulminirao prihvaćanjem Protokola 12.²⁵ Dana 1. travnja 2005. godine u odnosu na Republiku Hrvatsku stupio je na snagu Protokol 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.²⁶ Članak 1. stavak 2. Protokola 12 ipak ograničava opću zabranu diskriminacije samo na slučajeve diskriminacije od strane javnih tijela. Međutim, u Izvješću koje objašnjava Protokol 12 navodi se da propust države da osigura zaštitu od diskriminacije u odnosima između privatnih osobe, može biti tako težak da dovede do odgovornosti države prema članku 1. Protokola i tu odredu treba tada primijeniti.²⁷

2. OSNOVNA PITANJA KOJA SE TREBAJU UREDITI ZAKONOM

Kako je već naglašeno područje diskriminacije je za Republiku Hrvatsku od osobite važnosti, pa su u prijedlog Zakona unesene diskriminatorne osnove koje nadilaze međunarodne standarde na ovom području.

Jedna od temeljnih intencija pri izradi ovog prijedloga Zakona bila je da se suzbije diskriminacija u čitavom nizu društvenih područja u kojima se ona pojavljuje. Zbog toga su u ovom Zakonu određena sljedeća područja na koja će se ovaj Zakon odnositi: (1) Rad i zapošljavanje, (2) Obrazovanje, znanost i šport, (3) Socijalna sigurnost koja uključuje: socijalnu skrb, mirovinsko i zdravstveno osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, (4) Zdravstvena zaštita, (5) Pravosuđe i uprava, (6) Stanovanje, (7) Pristup dobrima, uslugama i informacijama, te pružanju istih, (8) Članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnog društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama, (9) Pristup sudjelovanju u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

Važno je istaknuti da je u predmetnom prijedlogu Zakona uključen i pojam višestruke diskriminacije budući da je praksa pokazala da se diskriminacija može događati po više osnova, a često je slučaj da jedan vid diskriminacije zbog toga ostane nezapažen. Zbog sprječavanja takvih situacija osobito je važno da se eksplicitno navede mogućnost diskriminacije po više osnova.

U Zakonu su navedeni i izuzetci od diskriminacije pa se sukladno tome diskriminacijom ne smatra stavljanje u nepovoljni položaj u slijedećim slučajevima: (a) kada je takvo postupanje određeno

²³ O zabrani diskriminacije predviđenoj čl. 14. Konvencije vidjeti detaljnije: Ovey, Clare; Robin White. Jacobs & White European Convention on Human Rights. Third Edition, 2002., str. 348 - 359. Vidjeti i: Mjöll Arnardóttir, Oddný. Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights. The Hague, 2003.

²⁴ Mjöll navodi sedam predmeta o kojima je odlučio Europski sud za ljudska prava u kojem je utvrđena prioritetno povreda čl. 14. zajedno s odgovarajućom supstancijalnom odredbom Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda. Mjöll, Arnardóttir. Oddný. Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights. *Op. cit.*, str. 226-229.

²⁵ *Op. cit.*, str. 179.

²⁶ Vidjeti Zakon o potvrđivanju Protokola br. 12 uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (NN MU br. 14/02) i Objavu o stupanju na snagu istog (NN MU br. 9/05). Od 1. travnja 2005. godine Protokol 12, osim Hrvatske, obvezuje sljedeće države koju su ga potpisale i ratificirale: Albaniju, Armeniju, Bosnu i Hercegovinu, Cipar, Finsku, Gruziju, Nizozemsku, San Marino i Srbiju odnosno Crnu Goru (tada su bili jedinstvena država). Podaci o ratifikacijama Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i dodatnih protokola dostupni su na sljedećoj stranici: www.echr.coe.int, 13.6.2006. Valja spomenuti da Republiku Hrvatsku obvezuje i Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima od 16. prosinca 1966. (Dodatak Rezoluciji OSUN 2200 A(XXI)) kojeg je ratificirala SFRJ. Objavljen je u Službenom listu SFRJ br. 7/1976, a stupio je na snagu 23. ožujka 1976. godine. Navedeni Pakt u čl. 26. također sadrži opću zabranu diskriminacije: „Sve su osobe jednake pred zakonom i imaju pravo bez ikakve diskriminacije na jednaku zaštitu zakona. U tome treba da zakon zabrani svaku diskriminaciju i da zajamči svim osobama jednaku i djelotvornu zaštitu protiv diskriminacije na temelju bilo kojeg razloga kao što su rasa, boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, imovina, rod ili koja god druga okolnost.“

²⁷ Explanatory Report, paragraf 26. Citirano prema: The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law. *Op. cit.*, str. 25.

zakonom u cilju očuvanja zdravlja, opće sigurnosti i prevencije kaznenih djela što mora biti opravdano legitimnom svrhom i sredstvima za postizanje te svrhe koja su primjerena i nužna; (b) kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka koje tijela državne uprave, jedinica lokalne ili područne (regionalne) samouprave donose u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona; (c) u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova iz članka 1. ovog Zakona predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeran; (d) stavljanje u nepovoljniji položaj pri zasnivanju radnog odnosa ili uključanja u članstvo od strane crkve ili druge javne ili privatne organizacije koja djeluje u skladu s Ustavom i zakonima, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina odnosno uvjerenja ili ciljevi organizacije; (e) na temelju dobi i spola pri određivanju premija i drugih davanja u osiguranju u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike; (f) troškovi vezani uz trudnoću i majčinstvo ne mogu opravdati različite premije i druga davanja; (g) pogodovanje trudnica, mladeži, starijih osoba, osoba s obvezom uzdržavanja i osoba s invaliditetom u cilju njihove zaštite, (h) određivanje najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kako je to predviđeno posebnim propisima, (i) određivanje najviše dobi kao razloga za prestanka radnog odnosa, (j) propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu; (k) na temelju državljanstva prema posebnim propisima.

Ovaj Zakon odnositi će se na sve pravne i fizičke osobe te stoga niti jedna pravna niti fizička osoba neće biti izuzeta od postupanja sukladno odredbama ovog Zakona.

Krovno neovisno tijelo za suzbijanje diskriminacije bit će *Ured pučkog pravobranitelja* s time da će svaki od tri specijalizirana pravobranitelja u Republici Hrvatskoj: pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova, pravobranitelj/ica za djecu, pravobranitelj/ica za osobe s invaliditetom moći postupati po odredbama ovog Zakona koje se odnose na njihovu nadležnost.

Žrtvama diskriminacije i svim osobama koje su nazočile diskriminaciji sukladno odredbama ovog Zakona omogućuje se zaštita od daljnje diskriminacije. Osim toga, Zakonom je predviđena obaveza državnih tijela da uočavaju i prijavljuju diskriminaciju koja se može dogoditi u djelokrugu njihova rada.

U želji da ovaj Zakon ne bude samo deklaratoran, u njemu su vrlo detaljno razrađene postupovne odredbe koje predviđaju podnošenje više različitih tipova tužbi, a sve u cilju sudske zaštite žrtava diskriminacije.

U Zakonu su posebno razrađene prekršajne odredbe koje imaju za cilj sankcionirati svaku pravnu ili fizičku osobu koja se ponaša suprotno odredbama ovog Zakona.

Zakon će pridonijeti suzbijanju diskriminacije i podići javnu svijest građana o nužnosti suzbijanja diskriminacijskog djelovanja.

3. POSLJEDICE KOJE ĆE DONOŠENJEM ZAKONA PROISTEĆI

Donošenje ovoga Zakona građanima će biti omogućeno da na adekvatan način zaštite svoje pravo na jednake mogućnosti ukoliko je ono povrijeđeno. Zaštita je omogućena u širokom spektru područja te su u ovom prijedlogu Zakonu posebno razrađene postupovne odredbe u svrhu sudske zaštite žrtava diskriminacije. U Republici Hrvatskoj po prvi put će biti uspostavljeno krovno

antidiskriminacijsko tijelo, čije će poslove obavljati pučki pravobranitelj koji će biti zadužen za nadzor svih aktivnosti koje se u Republici Hrvatskoj odvijaju na području suzbijanja diskriminacije.

Provedba ovog zakona bit će poduprta nizom aktivnosti kao što je uspostavljanje nove organizacijske strukture odnosno ustrojavanje novih ustrojstvenih jedinica te zapošljavanje novih službenika u sklopu Ureda pučkog pravobranitelja, edukacijom zaposlenih u državnim tijelima, tijelima jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te tijela s javnim ovlastima, tiskom statističkih obrazaca za praćenje diskriminacije te promocijom ovog Zakona.

III. OCJENA I IZVORI POTREBNIH SREDSTAVA ZA PROVOĐENJE ZAKONA

(1) Slijedom odredbi iz Nacrta prijedloga Zakona o suzbijanju diskriminacije, potrebno je osigurati dodatna sredstva za rad pučkog pravobranitelja u svrhu uspostavljanja nove organizacijske strukture odnosno ustrojavanje novih ustrojstvenih jedinica te zapošljavanje novih službenika, koja će se osigurati u Državnom proračunu Republike Hrvatske za 2009. godinu.

U Uredu pučkog pravobranitelja dodatno će se zaposliti novih 3 radnika, od čega 2 savjetnika pučkog pravobranitelja i 1 stručnog suradnika.

Nadalje, prema procjenama, za provođenje ovog Zakona predviđa se osigurati ukupno oko 1.200.000,00 kuna za prvu godinu primjene ovoga Zakona, sa približnom strukturom troškova kako slijedi:

- oko 500.000,00 kuna za izdatke za zaposlene;
- oko 300.000,00 kuna za izdatke za najam prostora, materijal, komunikacije, informiranje, stručno usavršavanje, literaturu, seminare, savjetovanja, promidžbu, intelektualne usluge, međunarodne članarine, službena putovanja;
- oko 100.000,00 kuna za izdatke za tekuće održavanje;
- oko 100.000,00 kuna za izdatke za kapitalna ulaganja (računalna oprema, software, telekomunikacijska oprema, uredski namještaj);
- oko 200.000,00 kuna za naknade miriteljima i stručnim suradnicima.

(2) Slijedom odredbi iz ovoga Zakona, potrebno je osigurati dodatna sredstva za:

- provedbu stručnog usavršavanja sudaca sa približnom strukturom troškova oko 300.000,00 kuna;
- tisak statističkih obrazaca za praćenje diskriminacije sa približnom strukturom troškova oko 100.000,00 kuna;
- promociju zakona u javnosti (letci i brošure, okrugli stolovi, medijske prezentacije i kampanje, radionice, Internet prezentacije, spotovi, itd.) sa približnom strukturom troškova oko 400.000,00 kuna.

Slijedom navedenog, za provedbu ovoga Zakona u Državnom proračunu Republike Hrvatske za 2009. godinu potrebno je osigurati dodatnih 2.000.000,00 kuna.

IV. PRIJEDLOG ZA DONOŠENJE ZAKONA O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE PO HITNOM POSTUPKU

Zbog potrebe usklađenja domaćeg zakonodavstva s propisima Europske unije ocjenjuje se da postoje osobito opravdani razlozi za donošenje Zakona o suzbijanju diskriminacije po hitnom postupku u smislu odredbe članka 159. Poslovnika Hrvatskog sabora.

V. TEKST KONAČNOG PRIJEDLOGA ZAKONA S OBRAZLOŽENJEM

U privitku se dostavlja tekst Konačnog prijedloga zakona o suzbijanju diskriminacije.

KONAČNI PRIJEDLOG ZAKONA O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Svrha zakona

- (1) Ovim se Zakonom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (2) Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.
- (3) Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj temeljem pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

II. OBLICI DISKRIMINACIJE

Članak 2.

Izravna i neizravna diskriminacija

- (1) Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.
- (2) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Članak 3.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

- (2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (3) Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući način primjenjuju se odredbe ovog Zakona koje se odnose na diskriminaciju.

Članak 4.

Poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe

- (1) Poticanje na diskriminaciju smatrat će se diskriminacijom u smislu članka 1. ovoga Zakona.
- (2) Diskriminacijom u smislu ovoga Zakona smatrat će 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 odgovarajuće uvjete rada,

prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjerni teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

Članak 5.

Segregacija

- (1) Diskriminacijom iz članka 1. ovoga Zakona smatra se i segregacija.
- (2) Segregacija u smislu ovoga Zakona predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po osnovi članka 1. stavka 1. ovoga Zakona.

Članak 6.

Teži oblici diskriminacije

- (1) Težim oblikom diskriminacije u smislu ovoga Zakona smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 1. stavak 1. ovoga Zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz duže vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.
- (2) Sud će voditi računa o okolnostima iz stavka 1. ovoga članka pri utvrđivanju visine naknade neimovinske štete, te pri odmjeravanju kazne prema prekršajnim odredbama

ovoga Zakona.

Članak 7.

Zaštita od viktimizacije

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga što je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminativnim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije sukladno odredbama ovoga Zakona.

Članak 8.

Područje primjene

Ovaj Zakon primjenjuje se na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, tijela s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito u područjima:

1. 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;
2. obrazovanja, znanosti i športa;
3. socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti;
4. zdravstvene zaštite;
5. pravosuđa i uprave;
6. stanovanja;
7. javnog informiranja i medija;
8. pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih;
9. članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama;
10. sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

III. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 9.

Zabrana diskriminacije i izuzeci od zabrane diskriminacije

- (1) Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u sljedećim slučajevima:
 1. kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići;
 2. pozitivne akcije, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka koje tijela državne uprave, jedinice lokalne ili područne (regionalne) samouprave donose u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona;
 3. pogodovanje trudnicama, djeci, mladeži, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa i mjera;
 4. u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova iz članka 1. ovoga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren;
 5. stavljanje u nepovoljniji položaj pri zasnivanju radnog odnosa ili uključenja u članstvo od strane crkve ili druge javne ili privatne organizacije koja djeluje u skladu s Ustavom i zakonima, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina odnosno uvjerenja ili ciljevi organizacije; ti profesionalni zahtjevi trebaju biti bitni i odlučujući;
 6. na temelju dobi i spola pri ugovaranju premija, osiguranina i drugih uvjeta u osiguranju u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike, pri čemu troškovi vezani uz trudnoću i majčinstvo ne mogu opravdati razlike;
 7. određivanje najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima;
 8. određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu;
 9. na temelju državljanstva prema posebnim propisima.

- (3) Svi izuzeci iz stavka 2. ovoga članka trebaju se usko tumačiti i moraju biti razmjerni cilju i svrsi zbog kojih su određeni.

Članak 10.

Obveza prijavljivanja i davanja podataka

- (1) Tijela i osobe iz članka 8. ovoga Zakona dužni su prijaviti osnovanu sumnju na diskriminaciju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.
- (2) Tijela i osobe iz članka 8. ovoga Zakona dužni su u roku od 15 dana dati sve podatke i tražene dokumente vezane uz diskriminaciju na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja.

Članak 11.

Pravo na naknadu štete

Žrtva diskriminacije po odredbama ovoga Zakona ima pravo na naknadu štete prema propisima koji uređuju obvezne odnose.

IV. INSTITUCIONALNI OKVIR

Članak 12.

Središnje tijelo nadležno za suzbijanje diskriminacije

- (1) Poslove središnjeg tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije obavlja pučki pravobranitelj.
- (2) Pučki pravobranitelj u okviru svoga rada:
1. zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba vezane uz diskriminaciju;
 2. fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog diskriminacije pruža potrebne obavijesti o njihovim pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite;
 3. ako nije započet sudski postupak, ispituje pojedinačne prijave i poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminirane osobe;
 4. upozorava javnost na pojave diskriminacije;
 5. uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvan

sudske nagodbe;

6. podnosi kaznene prijave u vezi slučajeva diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu;
7. prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije;
8. u svom godišnjem izvješću, a po potrebi i izvanrednim izvješćem Hrvatski sabor izvješćuje o pojavama diskriminacije;
9. provodi istraživanja u području diskriminacije, daje mišljenja i preporuke, te predlaže Vladi Republike Hrvatske odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.

Članak 13.

Posebni pravobranitelji

Pojedine poslove iz članka 12. stavka 2. alineja 1. do 6. ovoga Zakona obavljaju posebni pravobranitelji kada je to uređeno posebnim zakonom.

Članak 14.

Vođenje evidencija

- (1) Sva pravosudna tijela dužna su voditi evidencije o sudskim predmetima vezanim za diskriminaciju i osnovama diskriminacije po kojima se ti postupci vode te ih dostavljati ministarstvu nadležnom za poslove pravosuđa.
- (2) Pravobranitelji specijalizirani za pojedina područja zaštite ljudskih prava, dužni su voditi evidencije o slučajevima diskriminacije iz njihove nadležnosti.
- (3) Ministarstvo nadležno za poslove pravosuđa i tijela iz stavka 2. ovoga članka dužna su dostaviti evidencije i statističke podatke o sudskim predmetima vezanim za diskriminaciju, pučkom pravobranitelju do 1. veljače za prethodnu kalendarsku godinu.

Članak 15.

Socijalni dijalog i suradnja s organizacijama civilnog društva

- (1) Pučki pravobranitelj dužan je pri izradi redovitih izvješća, mišljenja i preporuka o pojavama diskriminacije konzultirati socijalne partnere i organizacije civilnog društva koje se bave zaštitom i promicanjem ljudskih prava, organizacije koje se bave zaštitom prava skupina izloženih visokom riziku diskriminacije, te Savjeta za nacionalne manjine.
- (2) U smislu ovoga Zakona socijalni partneri su reprezentativne udruge sindikata i

poslodavaca više razine.

- (3) Vlada Republike Hrvatske dužna je razmotriti zaključke iz godišnjih i izvanrednih izvješća pučkog pravobranitelja u cilju promicanja jednakosti.

V. POSTUPAK PRED SUDOM

Članak 16.

Zajedničke odredbe

- (1) Svatko tko smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu toga prava u postupku u kojem se o tom pravu odlučuje kao o glavnom pitanju, a može tražiti i zaštitu u posebnom postupku uređenom u članku 17. ovoga Zakona.
- (2) Postupovnim odredbama ovoga Zakona ne mijenjaju se odredbe posebnih zakona, osim odredbi o teretu dokazivanja (članak 20.).
- (3) Posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatrat će se sporovima iz radnih odnosa.
- (4) Sud i druga tijela koja provode postupak dužna su radnje u postupku poduzimati hitno, nastojeći da se sve tvrdnje o diskriminaciji što prije ispitaju.

Članak 17.

Posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije

- (1) Osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama ovoga Zakona, ovlaštena je podnijeti tužbu i tražiti:
1. 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);
 2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije);
 3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim Zakonom (tužba za naknadu štete);
 4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.
- (2) O zahtjevima iz stavka 1. ovoga članka odlučuje sud primjenjujući odredbe Zakona o parničnom postupku, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.

- (3) Zahtjevi iz stavka 1. ovoga članka 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 redovnom 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 ovim Zakonom nije drukčije određeno.
- (4) Zahtjev za objavu presude iz stavka 1. točka 4. ovoga članka sud će usvojiti ako utvrdi:
1. da je do povrede prava na jednako postupanje došlo posredstvom medija, ili
 2. da je 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.
- (5) 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.
- (6) 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.

Članak 18.

Nadležnost

- (1) Ako ovim Zakonom nije drukčije određeno, za zahtjeve iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona u prvom je stupnju stvarno nadležan općinski sud.
- (2) Za suđenje u sporovima iz članka 17. stavak 1. ovoga Zakona 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.

Članak 19.

Privremene mjere

- (1) Prije pokretanja ili u tijeku postupka povodom zahtjeva iz članka 17. stavka 1. ovoga Zakona sud može na prijedlog stranke odrediti privremene mjere.
- (2) Na privremene mjere iz stavka 1. na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Ovršnog zakona. Iznimno, pretpostavke za određivanje privremenih mjera iz stavka 1.

jesu:

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

Članak 20.

Teret dokazivanja

- (1) Ako stranka u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njeno pravo na jednako postupanje prema odredbama ovoga Zakona, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije. U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.
- (2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne primjenjuje se u prekršajnom i kaznenom postupku.

Članak 21.

Sudjelovanje trećih

- (1) U parnicu povodom zahtjeva iz članka 17. stavak 1. ovoga Zakona može se kao umješač na strani osobe koja tvrdi da je žrtva 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. O sudjelovanju umješača odlučuje sud primjenjujući na odgovarajući način odredbe Zakona o parničnom postupku.
- (2) Sud će dopustiti sudjelovanje umješača iz stavka 1. samo uz pristanak osobe na čijoj se strani umješač želi umiješati.
- (3) Umješač iz stavka 1. ovoga članka može poduzimati radnje u postupku i ima u postupku sva prava koja pripadaju umješaču.
- (4) Bez obzira na ishod parnice, umješač iz stavka 1. ovoga članka sam snosi troškove svoga sudjelovanja u parnici.

Članak 22.

Rok za ispunjenje činidbe, ovršnost

U povodu zahtjeva iz članka 17. stavak 1. točka 2. i 4., sud može odlučiti da žalba ne zadržava ovrhu ili odrediti kraći rok za ispunjenje činidbe koje su naložene tuženiku.

Članak 23.

Izvanredni pravni lijekovi

U postupcima iz članka 17. stavak 1. revizija je uvijek dopuštena.

Članak 24.

Udružna tužba za zaštitu od diskriminacije

- (1) Udruge, tijela, ustanove ili druge organizacije koje su osnovane u skladu s mjerodavnim propisima, 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 štiti.
- (2) U tužbi iz stavka 1. mogu se istaknuti zahtjevi da se:
 1. utvrdi da je postupanje tuženika povrijedilo pravo na jednako postupanje u odnosu na članove skupine;
 2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njene posljedice u odnosu na članove skupine;
 3. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.
- (3) O tužbi iz stavka 1. ovoga članka 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.
- (4) Ostale postupovne odredbe ovoga Zakona koje se odnose na tužbe iz članka 17. stavak 1. ovoga Zakona na odgovarajući se način primjenjuju na tužbu iz stavka 1. ovoga članka.

VI. PREKRŠAJNE ODREDBE

Članak 25.

- (1) Tko s ciljem prouzročenja straha drugoga ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja na temelju razlike u rasi, etničkoj pripadnosti, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu,

imovnom stanju, članstvu u sindikatu, društvenom položaju, bračnom ili obiteljskom statusu, dobi, zdravstvenom stanju, invaliditetu, genetskom nasljeđu, rodnom identitetu ili izražavanju i spolnoj orijentaciji povrijedi njegovo dostojanstvo, kaznit će se novčanom kaznom od 5.000,00 do 30.000,00 kuna.

- (2) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se za prekršaj odgovorna osoba u pravnoj osobi, državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave.
- (3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka koji učini obrtnik ili osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost u vezi s obrtom ili djelatnošću koju obavlja, kaznit će se novčanom kaznom od 10.000,00 do 200.000,00 kuna.
- (4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka pravna osoba kaznit će se novčanom kaznom od 30.000,00 do 300.000,00 kuna.

Članak 26.

- (1) Tko s ciljem prouzročenja straha drugoga ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja radnjama spolne naravi povrijedi njegovo dostojanstvo, kaznit će se novčanom kaznom od 5.000,00 do 40.000,00 kuna.
- (2) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se za prekršaj odgovorna osoba u pravnoj osobi, državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave.
- (3) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka obrtnik ili osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kaznit će se novčanom kaznom od 10.000,00 do 250.000,00 kuna.
- (4) Za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka pravna osoba kaznit će se novčanom kaznom od 30.000,00 do 350.000,00 kuna.

Članak 27.

- (1) Odgovorna osoba u državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave koja na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnog pravobranitelja, u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva ne podnese očitovanja, podatke i dokumente vezane uz diskriminaciju i ne omogući uvid u njih, kaznit će se novčanom kaznom od 1.000,00 do 5.000,00 kuna.
- (2) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će odgovorna osoba u državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave koja na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnog pravobranitelja u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva ne omogući uvid u spis.

Članak 28.

- (1) Tko s namjerom dovede u nepovoljniji položaj osobu koja je u dobroj vjeri prijavila diskriminaciju ili na bilo koji način sudjelovala u postupku zbog diskriminacije

sukladno odredbama ovoga Zakona, kaznit će se novčanom kaznom od 1.000,00 do 20.000,00 kuna.

- (2) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se tko s namjerom dovede u nepovoljniji položaj osobu koja je nazočila diskriminaciji ili koja je odbila nalog za diskriminatornim postupanjem.
- (3) Za pokušaj iz stavka 1. i 2. ovoga članka počinitelj će se kazniti.
- (4) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se za prekršaj odgovorna osoba u pravnoj osobi, državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave.
- (5) Za prekršaj iz stavka 1. i 2. ovoga članka obrtnik i osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost kaznit će se novčanom kaznom od 5.000,00 do 150.000,00 kuna.
- (6) Za prekršaj iz stavka 1. i 2. ovoga članka pravna osoba kaznit će se novčanom kaznom od 20.000,00 do 200.000,00 kuna.

Članak 29.

Za prekršaje propisane ovim Zakonom, pored ovlaštenih tužitelja propisanih člankom 109. stavka 1. Prekršajnog zakona, optužni prijedlog može podnijeti pučki pravobranitelj i posebni pravobranitelj.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 30.

Ministarstvo nadležno za poslove pravosuđa objavit će obrasce za statističko praćenje vezano uz članak 14. ovoga Zakona u Narodnim novinama u roku 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona.

Članak 31.

Ovaj Zakon stupa na snagu 1. siječnja 2009.

O B R A Z L O Ž E N J E

PRIJEDLOG ZAKONA O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

I. OPĆE ODREDBE

Uz članak 1.

Nacrtom prijedloga Zakona o suzbijanju diskriminacije (u daljnjem tekstu: Zakon) utvrđuju se opće osnove za zaštitu i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaranje jednakih mogućnosti te se definira i uređuje način zaštite od diskriminacije na osnovi rase, etničke pripadnosti, 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Kao niti Direktive s kojima se usklađuje, Zakon ne definira pojam diskriminacije već se navodi da će se diskriminacijom smatrati „stavljanje u nepovoljniji položaj osobe“ po diskriminatornim osnovama iz stavka 1. ovoga Zakona „kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama“ (stavak 2.) te „stavljanje u nepovoljniji položaj temeljem pogrešne predodžbe o osnovi iz stavka 1. ovoga članka“ (stavak 3.). Naime, u smislu *Direktive Vijeća 2000/43/EZ o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo*, načelo ravnopravnosti označava nepostojanje izravne ili neizravne diskriminacije na temelju rasnog ili etničkog porijekla. Za potrebe *Direktive Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja* pod načelom jednakog tretmana smatra se nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije. Dakle, niti jedna Direktiva ne daje definiciju samog pojma diskriminacije, već razlikuje i definira pojmove izravne ili neizravne diskriminacije.

II. OBLICI DISKRIMINACIJE

Uz članak 2.

Odredba članka 2. Zakona definira izravnu i neizravnu diskriminaciju te je u potpunosti usklađena s *Direktivom Vijeća 2000/43/EZ* i *Direktivom Vijeća 2000/78/EZ*.

Naime, kao i u *Direktivi Vijeća 2000/43/EZ* i *Direktivi Vijeća 2000/78/EZ* tako i prema odredbama ovoga Zakona izravna diskriminacija postoji ako se prema nekoj osobi zbog njezina rasnoga ili etničkoga podrijetla postupa, ako se postupalo ili bi se postupalo nepovoljnije nego prema nekoj drugoj osobi u sličnoj situaciji, a neizravna diskriminacija postoji ako bi naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa doveli osobe određenoga rasnog ili etničkog podrijetla u posebno nepovoljan položaj u usporedbi s drugim osobama, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa objektivno mogu opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njegovo postizanje prikladna su i nužna.

Uz članak 3.

U predmetnom članku prijedloga Zakona definira se pojam uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. I na

uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju se odredbe ovoga Zakona koja se odnose na diskriminaciju.

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ i Direktiva Vijeća 2000/78/EZ ne definiraju pojam spolnog uznemiravanja, dok *Direktiva 2000/78/EZ* definira šikaniranje kao oblik diskriminacije.

Postojeći zakoni – Zakon o radu i Zakon o ravnopravnosti spolova, definiraju uznemiravanje i spolno uznemiravanje kao oblik diskriminacije tako da se predlagatelj odlučio uvrstiti navedene oblike u tekst Zakona.

Uz članak 4.

Ovaj članak prijedloga Zakona određuje da poticanje na diskriminaciju predstavlja diskriminaciju u smislu ovoga Zakona.

U ovom članku predmetni prijedlog Zakona je usklađen s Zakonom o ravnopravnosti spolova koji propisuje da „poticanje druge osobe na diskriminaciju smatra se diskriminacijom“, dok Zakon o radu ne definira poticanje na diskriminaciju kao diskriminaciju.

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ ne definira poticanje na diskriminaciju dok *Direktiva Vijeća 2000/78/EZ* regulira da „navođenje na diskriminatorski postupak protiv ljudi zbog bilo kojeg od razloga spomenutih u članku 1. smatrat će se diskriminacijom“.

Propuštanje razumne prilagodbe osobama s invaliditetom predstavlja diskriminaciju osim ako ne predstavlja nerazuman teret (stavak 2.). Pod propuštanjem razumne prilagodbe osobama s invaliditetom, smatrat će se propust da se osobama s invaliditetom omogući korištenje javno dostupnih resursa, sudjelovanje u javnom i društvenom životu i pristup radnom mjestu i odgovarajućim uvjetima rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način.

Uz članak 5.

Diskriminacijom iz članka 1. ovoga Zakona smatra se i segregacija. Segregacija u smislu ovoga Zakona predstavlja prisilno i sustavno razdvajanje osoba po osnovi članka 1. stavak 1. ovoga Zakona.

Uz članak 6.

Člankom se definiraju teži oblici diskriminacije. Težim oblikom diskriminacije u smislu ovoga Zakona smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 1. stavak 1. ovoga Zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), počinjena kroz duže vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno pogađa žrtvu diskriminacije.

Sud će voditi računa o okolnostima iz stavka 1. ovoga članka pri utvrđivanju visine naknade nematerijalne štete, te pri odmjerenju kazne prema prekršajnim odredbama ovoga Zakona.

Primjerice, *Direktiva Vijeća 2000/43/EZ i Direktiva Vijeća 2000/78/EZ* ne razrađuju posebno pojam višestruke diskriminacije. No, u uvodnom dijelu *Direktive Vijeća 2000/43/EZ* u točki 14. navodi se kako kod primjene načela ravnopravnosti bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo, Zajednica treba, u skladu s odredbama članka 3. stavka 2. Ugovora o EZ-u, nastojati ukloniti nejednakosti i promicati ravnopravnost muškaraca i žena, osobito zato što su žene češće žrtve višestruke diskriminacije.

Uz članak 7.

Odredba se odnosi na zaštitu od viktimizacije svih sudionika koju su na bilo koji način sudjelovali ili bili svjedoci počinjenja diskriminacije, slijedom čega „nitko ne smije trpjeti negativne posljedice zbog toga što je prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku zbog slučaja diskriminacije sukladno odredbama ovoga Zakona“.

Predlagatelj navedenom odredbom želi zaštititi sve one koji su prijavili, nazočili diskriminaciji ili odbili nalog za diskriminatornim postupanjem od stavljanja u nepovoljniji položaj.

Uz članak 8.

Pitanje diskriminacije u radnim odnosima je već bilo uređeno odredbama Zakona o radu, ali je veoma važno da se osim u radnim odnosima diskriminacija spriječi i u nizu drugih društvenih područja. Zbog toga se primjena ovoga Zakona odnosi na sva državna tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, tijela s javnim ovlastima, te pravne i fizičke osobe, osobito u područjima: (1) 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 (2) Obrazovanja, znanosti i športa, (3) Socijalne sigurnosti uključujući i područje socijalnu skrb, mirovinsko i zdravstveno osiguranje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, (4) Zdravstvene zaštite, (5) Pravosuđa i uprave, (6) Stanovanja, (7) Javnog informiranja i medija, (8) Pristupa dobrima, uslugama te pružanju istih, (9) Članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama, (10) Sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

U smislu *Direktive Vijeća 2000/43/EZ* i *Direktive Vijeća 2000/78/EZ*, iste se primjenjuju na sve osobe, kako u javnome tako i u privatnome sektoru, uključujući javna tijela.

III. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Uz članak 9.

Diskriminacija u svim pojavnim oblicima je zabranjena. Iznimno se ovim člankom ne smatra diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u slijedećim slučajevima: (1) kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići; (2) pozitivne akcije odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka koje tijela državne uprave, jedinica lokalne ili područne (regionalne) samouprave donose u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona; (3) pogodovanje trudnicama, djeci, mladeži, starijim osobama, osobama s obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa i mjera; (4) u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova iz članka 1. ovoga Zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeran; (5) stavljanje u nepovoljniji položaj pri zasnivanju radnog odnosa ili uključenja u članstvo od strane crkve ili druge javne ili privatne organizacije koja djeluje u skladu s Ustavom i zakonima, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina odnosno uvjerenja ili ciljevi organizacije; ti profesionalni zahtjevi trebaju biti bitni i odlučujući; (6) na temelju dobi i spola pri ugovaranju premija, osigurnina i drugih uvjeta u osiguranju u skladu s relevantnim i točnim statističkim podacima i pravilima aktuarske matematike pri čemu troškovi vezani uz trudnoću i majčinstvo ne mogu opravdati razlike; (7) određivanje najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje

drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kad je to predviđeno posebnim propisima, (8) određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu, (9) na temelju državljanstva prema posebnim propisima.

Primjerice u smislu *Direktive Vijeća 2000/43/EZ* države članice mogu propisati da razlika u postupanju koja se temelji na karakteristikama povezanim s rasnim ili etničkim podrijetlom ne predstavlja diskriminaciju u slučajevima u kojima, zbog prirode određenih profesionalnih djelatnosti ili zbog konteksta u kojemu se one obavljaju, takve karakteristike čine bitni i odlučujući zahtjev kod obavljanja profesionalne djelatnosti, pod uvjetom da je cilj zakonit i da je takav zahtjev razmjernan (članak 4.). Direktiva ne pokriva razlike u postupanju koje se temelje na državljanstvu i ne utječe na odredbe i uvjete za ulazak i boravak državljanina trećih zemalja i osoba bez državljanstva na području država članica niti na postupak koji je povezan s pravnim statusom državljanina trećih zemalja i osoba bez državljanstva (članak 3. stavak 2.).

Direktiva Vijeća 2000/78/EZ u svom članku 2. stavak 5. definira da ova Direktiva nije u suprotnosti s mjerama što ih predviđa nacionalno pravo, a koje su, u demokratskom društvu, nužne za javnu sigurnost, održavanje javnog reda i prevenciju kaznenih djela, za zaštitu zdravlja te zaštitu prava i sloboda drugih ljudi. Za potrebe *Direktive Vijeća 2000/78/EZ* izuzetak od neizravne diskriminacije su: (I) ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani zakonitom ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su odgovarajuća i nužna, ili (II) što se tiče osoba s invaliditetom, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija na koju se ova Direktiva primjenjuje, dužna je, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, poduzeti odgovarajuće mjere usklađene s načelima sadržanim u članku 5., kako bi se uklonile nepovoljnosti koje sobom nose takva odredba, mjerilo ili postupanje (članak 2. stavak 2. I. i II.). Također, ova Direktiva u svom članku 4. stavak 2. definira kako države članice mogu na dan donošenja ove Direktive zadržati na snazi svoje nacionalne zakone ili utvrditi buduće zakonske odredbe u koje će uključiti nacionalnu praksu postojeću na dan donošenja ove Direktive, u skladu s kojom se, kad se radi o profesionalnim aktivnostima u crkvama i drugim javnim ili privatnim organizacijama čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, razlika u tretmanu zbog vjere ili uvjerenja neke osobe neće smatrati diskriminacijom 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 tog posla, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije. Ta razlika u tretmanu provodit će se uzimajući u obzir ustavne odredbe i načela država članica, kao i opća načela prava Zajednice, i ona ne bi trebala služiti kao opravdanje za diskriminaciju na temelju nekog drugog razloga. Pod uvjetom da inače poštuju njene odredbe, ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo crkava i drugih javnih ili privatnih organizacija, čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju i koje djeluju u skladu s nacionalnim ustavima i zakonima, da od osoba koje zaposle traže pošten pristup radu i odanost duhu te organizacije.

Ova Direktiva ne obuhvaća razlike u tretmanu na temelju državljanstva i ne utječe na odredbe i uvjete koji se odnose na ulaz i boravak državljanina trećih zemalja i osoba bez državljanstva na teritoriju država članica, kao ni na tretman koji proizlazi iz zakonitog statusa tih državljanina trećih zemalja i osoba bez državljanstva (članak 3. stavak 2.).

Temeljem navedene Direktive, države članice mogu propisati da se razlike u tretmanu na temelju starosne dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane zakonitim ciljem, koji obuhvaća zakonitu politiku zapošljavanja, tržište radne snage i ciljeve stručne izobrazbe, te ako su sredstva ostvarivanja tog cilja zakonita i nužna. Takve razlike u tretmanu, između ostalog, mogu uključivati (a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i stručnoj izobrazbi, za zapošljavanje i odabir zvanja, uključujući otkaze i uvjete dobivanja naknade za rad, a odnose se na mlade ljude, starije radnike i osobe koje imaju obvezu da se o nekome brinu, s namjerom da se potiče njihova stručna integracija ili osigura njihova zaštita; (b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu starosne dobi, profesionalnog iskustva ili godina službe za

pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim za zaposlenje; (c) određivanje najviše starosne dobi za zapošljavanje na temelju izobrazbe koja se traži za neko određeno radno mjesto ili potrebe za razumnim razdobljem zaposlenosti prije odlaska u mirovinu (članak 6.). Također, države članice mogu propisati da određivanje starosne dobi za priznavanje ili dobivanje prava na mirovinu ili invalidsku naknadu, za programe socijalne sigurnosti vezane uz rad, obuhvaćajući, u okviru tih programa, i određivanje različitih dobnih granica za zaposlenike ili skupine ili kategorije zaposlenika, te korištenje, u kontekstu tih programa, dobnih kriterija u aktuarskim izračunima, ne predstavlja diskriminaciju na temelju starosne dobi, pod uvjetom da posljedica toga ne bude diskriminacija na temelju spola (članak 6).

Uz članak 10.

Zakonom je predviđena obaveza državnih tijela da sprječavaju diskriminaciju koja se može dogoditi u djelokrugu njihova rada te da diskriminaciju što ažurnije prijavljuju. Osnovanu sumnju na diskriminaciju prijavljuju pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak osobe za koju postoji sumnja da je žrtva diskriminacije.

Uz članak 11.

Žrtva diskriminacije po odredbama ovoga Zakona ima pravo na naknadu štete prema općim propisima iz obveznih odnosa.

IV. INSTITUCIONALNI OKVIR

Uz članak 12.

Brojnim međunarodnim dokumentima predviđeno je osnivanje nacionalnog tijela ili više njih za praćenje i suzbijanje pojava diskriminacije. Prijedlog ovoga članka slijedi ove tendencije, imajući u vidu da u Republici Hrvatskoj već postoji ustavna institucija za zaštitu ljudskih prava, a to je pučki pravobranitelj. Ovim je člankom predviđen poseban djelokrug rada i ovlasti za postupanje po pritužbama fizičkih i pravnih osoba.

Direktivom Vijeća 2000/43/EZ propisana je nadležnost tijela za promicanje jednakosti odnosno središnjeg tijela za suzbijanje diskriminacije u smislu da: (1) pruža neovisnu pomoć žrtvama diskriminacije pri pokretanju postupka zbog diskriminacije (2) vodi neovisna istraživanja koja se odnose na diskriminaciju (3) objavljuje neovisna izvješća i izradu preporuka o svim problemima vezanim uz takvu diskriminaciju. Slijedom navedenih parametara, pučki pravobranitelj u okviru svoga rada (a) zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba vezane uz diskriminaciju (b) fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog diskriminacije pruža potrebne obavijesti o njihovim pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite (c) ako nije započet sudski postupak ispituje pojedinačne prijave i poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminirane osobe (d) upozorava javnost na pojave diskriminacije (e) uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvan sudske nagodbe (f) podnosi kaznene prijave u vezi slučajeva diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu (g) prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije (h) u svom godišnjem izvješću, a po potrebi i izvanrednim izvješćem Hrvatski sabor izvješćuje o pojavama diskriminacije (i) provodi istraživanja u području diskriminacije, daje mišljenja i preporuke, te predlaže Vladi Republike Hrvatske odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.

Uz članak 13.

Određuje se da pojedine poslove iz članka 12. stavak 2. alineja 1. do 6. ovoga Zakona obavljaju specijalizirani pravobranitelji kada je to uređeno posebnim zakonom.

Uz članak 14.

Propisuje se da su nadležna tijela (sva pravosudna tijela, pravobranitelji specijalizirani za pojedina područja zaštite ljudskih prava i Ministarstvo nadležno za poslove pravosuđa) dužna voditi evidencije o sudskim predmetima vezanim uz diskriminaciju i osnovama diskriminacije odnosno slučajevima diskriminacije te dostaviti evidencije i statističke podatke pučkom pravobranitelju.

Uz članak 15.

Direktiva 2000/78/EZ promiče socijalni dijalog (članak 13.) vlade sa „socijalnim partnerima u svrhu stimuliranja jednakog tretmana putem praćenja uobičajenih postupaka na radnom mjestu, kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja te znanstvenih istraživanja ili razmjene iskustva i dobre prakse“ te se „potiče dijalog s organizacijama civilnoga društva koje imaju legitiman interes u tome da pridonese suzbijanju diskriminacije“ (članak 14.). *Direktiva 2000/43/EZ* promiče socijalni dijalog sa socijalnim partnerima (članak 11.) i organizacijama civilnoga društva (članak 12.).

Pučki pravobranitelj dužan je pri izradi redovitih izvješća, mišljenja i preporuka o pojavama diskriminacije konzultirati socijalne partnere (reprezentativne udruge sindikata i poslodavaca više razine) i organizacije civilnoga društva koje se bave zaštitom i promicanjem ljudskih prava, organizacije koje se bave zaštitom prava skupina izloženih visokom riziku diskriminacije te Savjet za nacionalne manjine. Vlada Republike Hrvatske dužna je razmotriti zaključke iz godišnjih i izvanrednih izvješća pučkog pravobranitelja u cilju promicanja jednakosti.

V. POSTUPAK PRED SUDOM

Uz članak 16.

Zaštita od diskriminacije može se alternativno ostvarivati na dva načina. Ona može biti pružena u postupku pred kojim stranka traži zaštitu nekog svog prava koje je zbog diskriminacije povrijeđeno, gdje će o postojanju diskriminacije odlučivati sud kao o prejudicijelnom pitanju po odredbama dosadašnjih propisa, uz iznimke predviđene u stavku 2. i 3. Uz to, stranka može po svome izboru zaštitu ostvarivati i posebnom tužbom za zaštitu od diskriminacije iz članka 16.

Ako se zaštita od diskriminacije na prejudicijelan način ostvaruje u postupku u kojem se štiti pravo ugroženo ili povrijeđeno zbog diskriminacije, primjenjuju se procesna pravila iz posebnih zakona, osim odredbi o teretu dokazivanja, na koje se primjenjuje načelo okretanja tereta dokazivanja iz članka 19.

U stavku 3. predmetnog Zakona određeno je da će se posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatrati sporovima iz radnog odnosa.

U četvrtom stavku propisuje se načelo hitnosti za sve radnje u postupcima u kojima se iznose tvrdnje o postojanju diskriminacije. Hitnost se poglavito odnosi na potrebu neodložnog ispitivanje tvrdnji o diskriminaciji (stavak 4.).

Uz članak 17.

Posebna tužba za diskriminacije je novi način zaštite prava na jednako postupanje. U njoj tužitelj može tražiti da se utvrdi postojanje diskriminacije (deklaratorna antidiskriminacijska tužba), da se zabrani diskriminirajuće radnje ili naloži poduzimanje radnji za uklanjanje diskriminacije (kondemnatorna antidiskriminacijska tužba), te da se tužitelju koji je žrtva diskriminacije dade novčana ili nenovčana satisfakcija (tužba za naknadu štete učinjene diskriminatornim djelovanjem odnosno tužba za objavu presude koja je utvrdila diskriminaciju).

O tužbama iz članka 16. stavak 1. odlučuje se uz supsidijarnu primjenu odredbi Zakona o parničnom postupku, ako nešto nije posebno uređeno procesnim odredbama sadržanima u glavi IV. ovoga Zakona.

U trećem stavku članka 16. rješava se pitanje mogućnosti kumulacije antidiskriminacijskih zahtjeva s drugim zahtjevima o kojima se odlučuje u parničnom postupku. Ako su zahtjevi u međusobnoj vezi (kvalificirana objektivna kumulacija) propisuje se specifična atrakcija u odnosu na mjesnu nadležnost i vrstu postupka, jer je zbog procesne ekonomije propisano da se svi povezani zahtjevi mogu kumulirati ako je isti sud stvarno nadležan, bez obzira na mjesnu nadležnost i vrstu postupka. Tako se npr. u istoj parnici mogu kumulirati antidiskriminacijski zahtjevi sa zahtjevima o kojima se odlučuje u redovnom parničnom postupku, ili sa zahtjevima o kojima se odlučuje po pravilima posebnog postupka u obiteljskim ili radnim sporovima. Od ovog pravila izuzet je posebni postupak u parnicama zbog smetanja posjeda, jer se u posesornim parnicama ne mogu isticati zahtjevi za zaštitu prava (petitorni zahtjevi). Kod tako kumuliranih zahtjeva primjenjuju se mjerodavna pravila redovnog ili posebnog parničnog postupka, ako nisu u suprotnosti s posebnim pravilima iz ovoga Zakona.

Objava presude kao jedan od mogućih zahtjeva antidiskriminacijske tužbe odredit će se ako alternativno bude ispunjen barem jedan od dva uvjeta: da je diskriminatorno djelovanje učinjeno posredstvom medija, ili da je o takvom djelovanju izvještavano u medijima, a sud smatra da će objava presude u tom slučaju upotpuniti naknadu štete (satisfakcija nematerijalne štete) ili pridonijeti generalnoj ili specijalnoj prevenciji diskriminatornog djelovanja.

U načelu se antidiskriminacijska presuda objavljuje u cijelosti, no iznimno zbog zaštite privatnosti od ovoga se načela može odstupiti (stavak 4.). U svakom slučaju, pravomoćnost odluke kojom se nalaže objavljivanje djeluje *ultra partes*, jer obvezuje i nakladnika medija u kojem je naložen ispravak, bez obzira je li bio stranka u postupku ili ne.

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.

Uz članak 18.

Za odlučivanje o posebnim antidiskriminacijskim tužbama propisana je stvarna nadležnost općinskih sudova. Radi olakšanja pristupa sudu osobama koje tvrde da su žrtve diskriminacije za ove postupke određena je izberiva (elektivna) mjesna nadležnost. Tužitelj može tužbu podnijeti ili kod tuženikovog suda opće mjesne nadležnosti (forum tuženika), ili kod suda koji je za njega opće mjesno nadležan (forum tužitelja), ili kod suda gdje se dogodila šteta ili je počinjena radnja diskriminacije (forum štetne posljedice odnosno mjesta diskriminacije).

Uz članak 19.

Kao i kod nekih drugih postupaka kod kojih je radi preventivnog djelovanja potrebno hitno urediti odnose među strankama, tako se i za posebni postupak predviđen ovim dijelom Zakona propisuje mogućnost određivanja privremenih mjera uz preciziranje uvjeta za njihovo izdavanje – da je podnositelj *prima facie* dokazao povredu prava na jednako postupanje te da je mjera potrebna radi otklanjanja opasnosti od nenadoknadle štete, osobito teške povrede prava na jednako postupanje ili sprječavanja nasilja.

Uz članak 20.

Sukladno europskim standardima te slijedeći primjer nekih drugih zakona, za dokazivanje povrede prava jednako postupanje propisuju se povlašteni uvjeti. Osoba koja se poziva na diskriminaciju mora učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije te učiniti vjerojatnim (dokazati opravdanu sumnju) da bi zbog tog nejednakog postupanja moglo doći do diskriminacije. Teret dokazivanja (*onus probandi*) činjenice da do nejednakog postupanja nije došlo zbog diskriminacije leži tada na protivnoj stranci.

Ova odredba o okretanju tereta dokazivanja primjenjuje se u građanskom i upravnom postupku, no zbog presumpcije nevinosti izričito se isključuje njena primjena u kaznenom i prekršajnom postupku.

Uz članak 21.

Radi ojačanja procesnog položaja osobe koja podnosi antidiskriminacijsku tužbu, propisuje se mogućnost da se u postupak umiješaju, kao specifični umješači, svi oni koji se institucionalno i u okviru svoje djelatnosti bave suzbijanjem diskriminacije, bilo generalno (npr. kao organizacije za promicanje ljudskih prava), bilo u pogledu pojedinih skupina koje mogu biti žrtve diskriminacije. Na njihovo sudjelovanje primjenjuju se standardna pravila o procesnoj intervenciji. Iznimno od tih pravila, sud neće dopustiti miješanje bez pristanka osobe na čijoj se strani umješač želi umiješati, a troškove svoga sudjelovanja u parnici specifični umješač predujmljuje i snosi sam.

Uz članak 22.

Zbog potrebe brzog pružanja pravne zaštite u ovim stvarima, a nastavljajući se na odredbu o privremenim mjerama iz članka 18., propisuje se da sud u odnosu na tužbe za zabranu ili otklanjanje diskriminacije (članak 16. stavak 1. točka 2.) i na tužbe za objavu presude u medijima (članak 16. stavak 1. točka 4.) može odrediti da se žalbi oduzme suspenzivan učinak. Alternativno, sud može skratiti paricijski rok. Ovakve odredbe, koje postoje i u nekim drugim posebnim parničnim postupcima, trebaju pridonijeti učinkovitosti zaštite u ovim stvarima.

Uz članak 23.

Zbog važnosti zaštite jednakosti kao ustavne vrednote i ljudskoga prava, određuje se da će u posebnom antidiskriminacijskim postupcima revizija uvijek biti dopuštena.

Uz članak 24.

U skladu s primjerima iz drugih zemalja EU, nastavljajući se na novije trendove koji su svoje mjesto našli i u hrvatskom zakonodavstvu (npr. kod zaštite potrošača), ovaj Zakon omogućuje podnošenje udružne tužbe kao instrumenta za zaštitu kolektivnih interesa skupina koje tvrde da su žrtve diskriminacije. U Zakonu se određuju uvjeti dopuštenosti ove tužbe (aktivna legitimacija, vjerojatnost diskriminacije u odnosu na veći broj osoba) te zahtjevi koje se u takvoj udružnoj tužbi mogu postaviti (utvrđenje diskriminacije, zabrana diskriminatornog djelovanja, otklanjanje diskriminacije i objava presude u medijima).

VI. PREKRŠAJNE ODREDBE

Uz članak 25.

Ovom se odredbom propisuje kažnjivost uznemiravanja propisanog člankom 3. stavak 1. ovoga Zakona. Obveza kažnjavanja tog pojavnog oblika diskriminacije proizlazi iz *Direktiva Vijeća 2000/78/EZ, 2002/73/EZ i 2004/113/EZ*. Kažnjava se samo za namjeru odnosno posebni cilj kojim počinitelj postupa, a to je „prouzročenje straha drugoga ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja“. Uznemiravanje se mora temeljiti na jednoj od osnova predviđenih ovim Zakonom. Za ovaj se prekršaj, a u skladu s općim odredbama Prekršajnog zakona, kazna može izreći fizičkoj osobi, odgovornoj osobi u pravnoj osobi, odgovornoj osobi u državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnoj osobi i obrtniku. Zbog podudarnosti pojedinih

obilježja bića ovog prekršaja s nekim kaznenim djelima propisanim u Kaznenom zakonu (npr. uvreda iz članka 200. ili rasna i druga diskriminacija iz članka 174. Kaznenog zakona) u svakom će konkretnom biti potrebno procijeniti radi li se o teškoj povredi (kazneno djelo) ili o prekršaju kako bi se izbjeglo dvostruko procesuiranje i kažnjavanje.

Uz članak 26.

Ovom se odredbom propisuje kažnjivost spolnog uznemiravanja propisanog člankom 3. stavak 2. ovoga Zakona. Obveza kažnjavanja tog pojavnog oblika diskriminacije proizlazi iz *Direktiva Vijeća 2002/73/EZ i 2004/113/EZ*. Počinitelj mora postupati s ciljem „prouzročenja straha kod drugoga ili stvaranja neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.“ Razlika u odnosu na članak 25. je u tome da se kod spolnog uznemiravanja mora raditi o radnji spolne naravi. Tu će se, primjerice, raditi o seksualnim aluzijama ili neprimjerenom dodirivanju tijela druge osobe. Radnje spolne naravi kod spolnog uznemiravanja valja razlikovati od spolnog odnošaja ili s njim izjednačene spolne radnje u smislu odredaba Kaznenog zakona. Dok spolni odnošaj ili s njim izjednačene spolne radnje (tzv. imisivno-receptivne radnje) uvijek imaju spolnu tendenciju odnosno utječu na slobodu odlučivanja druge osobe u oblasti spolnosti, radnje spolne naravi poduzimaju se s ciljem da se drugoga omalovaži, kod njega stvori strah ili prouzroči neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Radnje spolne naravi su i po intenzitetu lakši oblik protupravnog djelovanja od kaznenih djela kod kojih je spolni odnošaj ili s njim izjednačena spolna radnja obilježje bića kaznenog djela (npr. spolni odnošaj zlouporabom položaja) o čemu će biti potrebno voditi računa kako bi se izbjeglo dvostruko procesuiranje i kažnjavanje. Za ovaj se prekršaj, a u skladu s odredbama Prekršajnog zakona, kazna može izreći fizičkoj osobi, odgovornoj osobi u pravnoj osobi, odgovornoj osobi u državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnoj osobi i obrtniku ili osobi koja obavlja drugu samostalnu djelatnost.

Uz članak 27.

Prema članku 27. kažnjava se odgovorna osoba u državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave koja na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnog pravobranitelja, u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva ne podnese očitovanja, podatke i dokumente vezane uz diskriminaciju. Kažnjivo je i uskraćivanje uvida u spis odnosno nepostupanje po zahtjevu pučkog pravobranitelja ili posebnog pravobranitelja u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Uz članak 28.

Svrha ove odredbe je zaštita tzv. „zviždača“, ali i svih drugih osoba koje u dobroj vjeri prijavljuju diskriminaciju ili na drugi način sudjeluju u postupku povodom diskriminacije (npr. kao svjedoci). One moraju postupati u dobroj vjeri što znači da će, primjerice, lažno prijavljivanje implicirati njihov kazneni progon. O posebnom obliku povrede prava radi se u situaciji koja je opisana u stavku 2. Objekt radnje je u tom slučaju osoba koja je nazočila diskriminaciji ili koja je odbila nalog za diskriminatorskim postupanjem. Radnja počinjenja sastoji se u povredi prava, šikaniranju ili dovođenju u nepovoljniji položaj osoba iz stavka 1. ili 2. (npr. otkaz o radu ili premještanje na drugo radno mjesto bez da su ispunjene zakonske osnove za takav postupak). Kažnjava se i za pokušaj. Za ovaj se prekršaj, a u skladu s odredbama Prekršajnog zakona, kazna može izreći fizičkoj osobi, odgovornoj osobi u pravnoj osobi, odgovornoj osobi u državnom tijelu i jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravnoj osobi i obrtniku.

Uz članak 29.

Za prekršaje propisane ovim Zakonom, pored ovlaštenih tužitelja propisanih člankom 109. stavak 1. Prekršajnog zakona, optužni prijedlog može podnijeti pučki pravobranitelj i posebni pravobranitelj.

VII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Uz članak 30.

Ministarstvo nadležno za poslove pravosuđa objavit će obrasce za statističko praćenje vezano uz članak 14. ovoga Zakona.

Uz članak 31.

Ovaj Zakon stupit će na snagu 01. siječnja 2009. godine.