

**Izdavač/Publisher**

Zaklada »Marija De Mattias«, Tuškanac 56, 10 000 Zagreb, Hrvatska

**Za izdavača/For publisher**

s. Cecilija Milković

**Uredničko vijeće/Editorial Board**

Marko Buljevac

Ivan Leutar

Ana Štambuk

Barbara W. Shank

Zdravka Leutar

**Glavna urednica/Editor-in-Chief**

Zdravka Leutar

**Recenzenti/Reviewers**

Prof. dr. sc. Iko Skoko

Prof. dr. sc. Zoran Šućur

**Lektori/Proofreaders**

Dubravka Mardetko, prof. (hrvatski jezik)

Ivana Krenčer, prof. (engleski jezik)

**Tajnica/Secretary**

Dubravka Mardetko, prof.

**Grafička priprema/Cover design**

Krešimir Pleić, akademski slikar

**Tisak/Print**

Denona d.o.o., 10 000 Zagreb, Hrvatska

**Naklada/Tirage**

300 komada/copies

ISBN 978-953-56322-1-4

CIP zapis dostupan u računalnome katalogu

Nacionalne sveučilišne knjižnice u Zagrebu

pod brojem 781217

**Objavlivanju knjige pomogli su:**

Porticus Düsseldorf GmbH, Njemačka

Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske

Zaklada »Marija De Mattias«, Zagreb, Hrvatska

Filozofski fakultet Sveučilišta u Mostaru, Bosna i Hercegovina

# ZBORNİK RADOVA

# PROCEEDINGS

## Međunarodne znanstvene konferencije

»Socijalni rad i borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti  
– profesionalna usmjerenost zaštiti i promicanju ljudskih prava«,

Filozofski fakultet Mostar,

Bosna i Hercegovina, 20. - 23. listopada 2010. godine

## International Scientific Conference

»Social Work and Fight against Poverty and Social Exclusion –  
Professional Dedication to the Protection  
and Promotion of Human Rights«,

Faculty of Humanities and Social Sciences, Mostar,  
Bosnia and Herzegovina, 20 – 23 October 2010

*Urednica:*

Prof. dr. sc. Zdravka Leutar

Zagreb, 2011.

del, or as it is sometimes called by various authors, the Christian - democratic model of social and economic relations. The positive surprise among new member states are definitely Slovenia and the Czech Republic. The poverty rates in Croatia are oscillating between 16 and 18 % of total population, while official statistics for Bosnia and Herzegovina suggest 18,2% poverty rate. By using a comparative analysis, the paper will discuss the influence of a model of economic and social relations and the type of the social welfare state on the poverty threshold in the European context. The latest trends and policies dealing with poverty on the level of the European Union will also be presented. Additionally, based on presented trends in EU policies dealing with poverty, certain implications for the policies tackling poverty in Croatia and Bosnia and Herzegovina will come to light.

**Key words:** welfare state models, poverty, policies tackling poverty

## Diskriminacija na osnovi dobi u radnom odnosu – analiza hrvatskog zakonodavstva i pravne stečevine EU

IVANA GRGUREV<sup>1</sup>

Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu  
Zagreb, Hrvatska

*Izvorni znanstveni rad*

*Demografsko starenje u Europskoj uniji i u Republici Hrvatskoj, kao i sve duži životni vijek, značajne su društvene činjenice, uvažavanje kojih je ključno za svako nacionalno tržište rada, jednako kao i za održavanje nacionalnih mirovinskih sustava koji moraju naći odgovore na sadašnju situaciju. Prolonguje se životni vijek, a zakonske odredbe i dalje predviđaju dob od 65 godina kao uvjet stjecanja prava na starosnu mirovinu. Navedeno ukazuje na potrebu pomicanja dobne granice pri definiranju starijih osoba, do što dužeg zadržavanja radnika u radnom odnosu i odgode njihovog ulaska u sustav mirovinskog osiguranja. Zbog navedenog, odnos demografskih promjena i diskriminacije na temelju dobi u radnom odnosu postaje bitno pitanje. U radu se ukazuje na specifičnosti dobi kao zabranjene osnove diskriminacije u radnom odnosu, analiziraju se odredbe hrvatskog zakonodavstva u cilju utvrđenja jesu li dobno diskriminirajuće, a to se čini s osvrtom na stavove iznesene kroz praksu Europskog suda u Luksemburgu.*

**Ključne riječi:** diskriminacija, dob, radni odnos

### UVOD

Poopćena shvaćanja o starijima kao o manje sposobnima, bez uvažavanja njihovih individualnih posebnosti, prisutna su u društvu. Rašireni su stereotipi vezani za kronološku dob ljudi, a ona je manjkavi pokazatelj nečijih svojstava i sposobnosti. Kako naša kronološka dob ne mora odgovarati našoj »stvarnoj« dobi, odnosno kako dobne skupine nisu homogene, neuvažavanjem individualnih posebnosti dolazi do diskriminacije. Činjeni-

<sup>1</sup> Ivana Grgurev, Pravni fakultet, Trg maršala Tita 14/I, 10 000 Zagreb, Hrvatska, ivana.grgurev@pravo.hr

ca je da je sve veći udio starijih osoba u ukupnom stanovništvu (tzv. demografsko starenje), a isto tako se produžio i životni vijek. Riječ je o značajnim društvenim činjenicama koje su važne za svako nacionalno tržište rada, isto kao i za održavanje nacionalnih mirovinskih sustava koji moraju naći odgovore za sadašnju situaciju. Produljuje se životni vijek, a zakonske odredbe i dalje predviđaju dob od 65 godina kao uvjet stjecanja prava na starosnu mirovinu. Napominjem kako je u Hrvatskoj na snazi prijelazno razdoblje u kojem se postupno podiže dobna granica za umirovljenje žena da bi se do 2030. izjednačila s dobi za umirovljenjem muškaraca. Žene koje su navršile 15 godina mirovinskog staža ove godine mogu u mirovinu sa 60 godina i 3 mjeseca života. Navedene činjenice ukazuju na potrebu **pomicanja dobne granice pri definiranju starijih osoba**, odnosno do što dužeg zadržavanja radnika u radnom odnosu i odgode njihovog ulaska u sustav mirovinskog osiguranja (Esping-Andersen, 2001.). Imajući u vidu posljedice demografskog starenja na tržište rada, gospodarski rast, javne financije i pritisak na sustave socijalnog osiguranja i socijalne skrbi (Sargeant, 2008.), **odnos demografskih promjena i diskriminacije na temelju dobi u radnom odnosu** postaje važno pitanje. Prisilno umirovljenje u određenoj životnoj dobi ima **ekonomsku pozadinu**, no potrebno ga je promotriti i u kontekstu **prava na rad** koje se na taj način uskraćuje starijim osobama. Ipak, ne može se previdjeti pitanje: »**Je li im u interesu produživanje radnog vijeka?**«

Izraz **ageizam** koji se prvotno koristio za sustavno stereotipiziranje starijih, danas se koristi i za negativne stavove prema mladima, odnosno pod tim se pojmom misli na **davanje negativnih svojstava određenoj dobnoj skupini**. Ta je pojava svakako utjecala i na pojavu diskriminacije na temelju dobi. U kontekstu radnih odnosa, treba reći da **diskriminaciju na temelju dobi trpe i mlađi i stariji radnici/osobe koji traže zaposlenje**. Navedeno potvrđuju rezultati anketa koje je za Europsku uniju provela Europska komisija (European Commission, 2009.), a za Republiku Hrvatsku Institut »Ivo Pilar« (Franc, Ferić, Rihtar i Maričić, 2010.), kao i bogata praksa Europskog suda. Ako se kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa na određenom radnom mjestu odredi nerazumno dugo radno iskustvo, to može predstavljati diskriminaciju mladih pri zasnivanju radnog odnosa. S druge strane, ako se proizvoljno odredi određena starosna dob kao razlog za olakšani prestanak ugovora o radu, to pak dovodi do diskriminacije starijih. U radu se ukazuje na specifičnosti dobi kao zabranjene osnove diskriminacije u radnom odnosu, analiziraju se odredbe hrvatskog zakonodavstva u cilju utvrđenja jesu li dobno diskriminirajuće, a to se čini osvrtno na stavove iznesene kroz praksu Europskog suda u Luksemburgu.

#### SPECIFIČNOSTI DOBI KAO ZABRANJENE OSNOVE DISKRIMINACIJE

Po čemu je diskriminacija na temelju dobi specifična i što je razlikuje od diskriminacije po ostalim zabranjenim osnovama? Jednako kao i kod ostalih zabranjenih osnova, poslodavac ne smije svoje odluke temeljiti na stereotipima (koji se pripisuju osobama koje traže zaposlenje, odnosno radnicima određene dobi), ali za razliku od ostalih osnova,

poput primjerice spola, spolne orijentacije, nacionalne pripadnosti ili vjere, koje ne smiju biti odlučni pri odluci poslodavca s kime će zasnovati radni odnos, koga će unaprijediti ili kome će otkazati ugovor o radu, kod dobi to nije slučaj. Donedavno dob nije bila sumnjiv temelj razlikovanja, ali postavlja se pitanje je li to postala pomoću novina u pravnoj stečevini Europske unije, prvenstveno razvojem prakse Europskog suda.

#### Ukorijenjenost razlikovanja po dobi

Ukorijenjenost razlikovanja na temelju dobi u svijetu rada vidljiva je, između ostalog, i u profesionalnim izvorima radnog prava koji u pravilu sadrže odredbe o visini plaće i pravu na napredovanje ovisne o radnom stažu. Općeprihvaćeno je povezivanje starije dobi s radnim iskustvom, što se nagrađuje višim plaćama (tzv. sustav plaća utemeljen na senioritetu) i pravom na napredovanje. Također, postoje brojni propisi koji predviđaju zaštitu određenih dobni skupina (iz gospodarskih ili socijalnopravnih razloga). Zbog navedenog se nameće pitanje **kada je uzimanje u obzir dobi opravdano (legitimno), a kada nije**. Povijesno -pravno promatrajući, radno -pravni propisi odavno sadrže odredbe o razlikovanju na temelju dobi, a to je, svakako, jedan od razloga što se zabrana diskriminacije na osnovi dobi danas uređuje manje strogo nego diskriminacija po drugim zabranjenim osnovama.

Zaključak o većoj pravnoj (društvenoj) toleranciji razlikovanja na osnovi dobi (u odnosu na ostale zabranjene osnove diskriminacije) proizlazi iz odredaba *Direktive 2000/78/EZ*, kao i iz analognih odredaba hrvatskog *Zakona o suzbijanju diskriminacije* (Narodne novine, br. 85/2008.) (dalje: ZSD), a kojima su iznimke od zabrane diskriminacije na osnovi dobi definirane šire nego iznimke od zabrane diskriminacije na ostalim zabranjenim osnovama. Navedeno nalazi svoju potvrdu i u praksi Europskog suda koji je u predmetu *Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsges.mmbH* (2010.), kao argument za dopuštenost klauzule kolektivnog ugovora o automatskom prestanku ugovora o radu stjecanjem uvjeta za starosnu mirovinu, naveo da je takva klauzula dugo dio radnog prava mnogih država članica Europske unije i raširena je u radnim odnosima. U kontekstu široke društvene prihvatljivosti razlikovanja na osnovi dobi, Macnicol (2006.) ide tako daleko da dob smatra najštetnijom (i najkompleksnijom) osnovom diskriminacije jer je općeprihvaćena kao normalna i neizbježna. To, dakako, dovodi do problema u definiranju dobne diskriminacije i utvrđenja njenih razmjera.

#### Dob nije fiksni status

Dob je svojstvo zajedničko svima i po tome se razlikuje od ostalih zabranjenih osnova diskriminacije kojima se štite manjinske grupe. Ona se uvelike razlikuje od ostalih zabranjenih osnova diskriminacije po tome što nije fiksni status već proces (Barnard, 2006.). Iz tog razloga, poseban problem pri utvrđivanju postojanja diskriminacije na osnovi dobi predstavlja pronalaženje odgovarajuće usporedne osobe. Ako imamo u vidu činjeni-

cu heterogenosti dobnih skupina, kao i činjenicu da je dob proces, jasno je da je otežano i formiranje interesnih skupina određene dobi koje bi se zalagale za unapređenje svog društvenog, a u okviru njega i radno - pravnog položaja (na način kako to čine udruge osoba s invaliditetom, udruge LGBTIQ osoba itd.). To je, pored duboko ukorijenjenog stava u društvu (i u pravu) da je razlikovanje na osnovi dobi dopušteno, otegotna okolnost u suprotstavljanju dobnoj diskriminaciji.

### Financijske posljedice zabrane dobne diskriminacije

Osim radno - zaštitnih motiva (radno - pravna zaštita određenih dobnih skupina) koji služe kao iznimke od zabrane diskriminacije na osnovi dobi, u regulaciji radnih odnosa (kao posebnom polju interakcije/sukoba ekonomskih interesa/prava poslodavaca i socijalnih interesa/prava radnika) javlja se i ekonomski motiv – motiv poslodavca da mu se olakšaju troškovi prestanka ugovora o radu starijih radnika. Navedeno nije jedini financijski motiv u pozadini diskriminacije na osnovi dobi. O razlikovanju na temelju dobi, opravdanom smanjenjem troškova utemeljenom na demografskom kriteriju, odlučivao je Europski sud u predmetu *Bartsch v. Bosch* (2008.) u kojem nije našao vezu između mogućeg diskriminirajućeg postupanja i prava Europske unije. Ipak, u tom predmetu, nezavisni odvjetnik Sharpston iznio je argumentirane stavove kako je odredba njemačkog zakona, prema kojoj pravo na obiteljsku profesionalnu mirovinu nemaju udovice/udovci mlađi više od 15 godina od svojih preminulih supružnika, nesrazmjerna cilju koji se njome želio postići. Treba, dakle, imati u vidu značajne ekonomske i financijske posljedice zabrane dobne diskriminacije, što je još jedan od mogućih motiva za postojanje više iznimaka od zabrane diskriminacije po toj osnovi nego po ostalim zabranjenim osnovama.

### Mogućnost postojanja interseksijske diskriminacije

U kontekstu razmatranja specifičnosti dobi kao zabranjene osnove diskriminacije, treba spomenuti da razlikovanje na osnovi dobi ponekad u većoj mjeri pogađa jednu podgrupu unutar određene dobne skupine. U slučaju kada određena odredba predviđa razlikovanje na osnovi dobi, potrebno je istražiti tko je njome najviše pogođen. Tako Meenan (2007.), analizirajući dob kao temelj razlikovanja, upozorava na veću mogućnost postojanja interseksijske diskriminacije, dok Macnicol (2006.) povezuje ageizam sa seksizmom. Taj je fenomen u Hrvatskoj slabo prepoznat, iako ZSD (Narodne novine, br. 85/2008.) sadrži odredbu prema kojoj višestruku diskriminaciju treba smatrati težim oblikom diskriminacije (čl. 6. st. 1.).

## DOB KAO RELEVANTNA ČINJENICA U RADNOM PRAVU

### Prava radnika vezana uz njihovu dob

Dob kao pravno relevantna činjenica javlja se u zakonskim odredbama koje uz dob vezuju određena prava radnika (odredbe koje pogoduju radnicima određene dobi) ili prava

poslodavaca (odredbe koje pogoduju poslodavcima). U *Zakonu o radu* (Narodne novine, br. 149/2009.) (dalje: ZR) prevladavaju radno - zaštitne odredbe koje pogoduju starijim radnicima. Tako čl. 107. st. 3. ZR (Narodne novine, br. 149/2009.) sadrži tzv. načelo socijalnog izbora, odnosno jedan od kriterija koji veliki poslodavac mora primijeniti pri odluci kome od više radnika (u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza) otkazati ugovor o radu, je i starost. U tim slučajevima »poslodavac mora poduzeti sve što je u njegovoj moći kako bi otkazao ugovor o radu onom radniku koji će najlakše podnijeti negativne posljedice otkaza ugovora o radu« (Potočnjak, 2007.), a što u praksi, pri izboru između starijeg i mlađeg radnika, u pravilu znači otkaz mlađem radniku. Stariji radnici imaju pravo i na dulje trajanje otkaznih rokova (čl. 114. st. 2. ZR, Narodne novine, br. 149/2009.).

Nadalje, čl. 117. st. 1. ZR (Narodne novine, br. 149/2009.) omogućuje starijem radniku i višu naknadu štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu. Posebna radno - pravna zaštita starijih radnika vidljiva je i iz obveze suodlučivanja radničkog vijeća kod otkaza radniku starijem od 60 godina (čl. 150. toč. 4. ZR, (Narodne novine, br. 149/2009.)). Što se prava na otpremninu (čl. 119. ZR, Narodne novine, br. 149/2009.) tiče, treba reći da se, pored toga što joj je svrha ublažavanje gubitka zarade do novog zaposlenja, smatra i nagradom za vjernost radnika poslodavcu. U pravilu će stariji radnici imati pravo na viši iznos otpremnine zbog veće vjerojatnosti da su duže neprekidno radili kod istog poslodavca. U kontekstu veze između prava na otpremninu i dobne diskriminacije, treba imati u vidu da je, prema praksi Europskog suda, dobno diskriminirajuća odredba nacionalnog zakonodavstva koja onemogućuje pravo na otpremninu radniku kojem je otkazan ugovor o radu, a stekao je uvjete za umirovljenje, ako takav radnik privremeno odgađa umirovljenje s namjerom da traži novo zaposlenje i nastavi raditi (predmet *Andersen v. Region Syddanmark* (2010.)).

U cilju zaštite maloljetnih radnika postoje određene odredbe ZR-a (Narodne novine, br. 149/2009.) (čl. 17., koji predviđa najnižu dob za zaposlenje i čl. 19., koji zabranjuje rad maloljetnika na određenim poslovima) i odgovarajućih pravilnika (*Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati* (Narodne novine, br. 62/2010.) i *Pravilnik o poslovima na kojim se ne smije zaposliti maloljetnik* (Narodne novine, br. 62/2010.)). Dob je u ZR-u (Narodne novine, br. 149/2009.) bitna pri sastavljanju radničkog vijeća jer radnici u njemu moraju biti zastupljeni po dobi (čl. 138. st. 3.), ali i pri savjetovanju o zbrinjavanju viška radnika. Naime, prema čl. 120. st. 2. ZR-a (Narodne novine, br. 149/2009.) poslodavac je dužan, u cilju provođenja obveze savjetovanja radničkom vijeću, u pisanom obliku dostaviti, između ostalog, i podatke o dobi radnika koji bi mogli biti višak, odnosno koji će biti obuhvaćeni otkazivanjem. U tom kontekstu vrijedi spomenuti predmet *Balaban v. Zelter GmbH* pred Europskim sudom u kojem još nije donesena presuda. U tom predmetu Sud za radne sporove iz Siegburga pita kako treba protumačiti odredbu njemačkog zakonodavstva, koja pri izboru kojem od više radnika otkazati ugovor o radu u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, dopušta for-

miranje dobnih skupina kako bi se osigurala ravnoteža u dobnj strukturi radnika. Prema njemačkom radnom zakonodavstvu, poslodavac, pri otkazivanju zbog poslovnih razloga, mora voditi računa da udio radnika koji pripadaju određenoj dobnj skupini u ukupnom broju radnika kojima otkazuje, odgovara udjelu radnika pripadnika te dobnj skupine u ukupnom broju radnika tog trgovačkog društva. Dvojbena je, je li ovdje riječ o dopuštenoj iznimci od zabrane diskriminacije na osnovi dobi.

### **Prestanak ugovora o radu ispunjenjem uvjeta za starosnu mirovinu**

Dosad navedene odredbe pogoduju bilo mlađim, bilo starijim radnicima, ili im je cilj zastupljenost radnika po dobnim skupinama. Međutim, čl. 104. toč. 3. ZR (Narodne novine, br. 149/2009.) pogoduje poslodavcima. Ta odredba predviđa prestanak ugovora o radu kada radnik navrší 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore. Dakle, čim radnik stekne uvjete za starosnu mirovinu (navedeni uvjeti odgovaraju uvjetima za stjecanje prava na starosnu mirovinu predviđenim čl. 30. Zakona o mirovinskom osiguranju iz 1998. godine), poslodavac ima pravo donijeti deklaratornu odluku o prestanku ugovora o radu bez obveze poštivanja odredaba o otkazivanju ugovora o radu (između ostalog, nema obveze dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ni obveze poštivanja otkaznog roka, a zakon ne predviđa ni isplatu otpremnine). Dosad je u praksi navedena odredba izazivala brojne dvojbe.

Prema Potočnjaku (2007.), već se godinama postavlja pitanje pravne naravi i učinaka tog načina prestanka ugovora o radu te njegova odnosa s otkazom ugovora o radu. Naime, taj je način prestanka ugovora o radu po nekim svojim obilježjima sličan otkazu ugovora o radu, a po dikciji odredbe čini se da je riječ o prestanku takvog ugovora *ex lege*. Kako nema znanstvene potvrde za to da se radnike u dobi od 65 godina treba smatrati neproduktivnima, treba li zaključiti kako je riječ o arbitrarno određenoj granici između radnikove produktivnosti i neproduktivnosti? Postoji li objektivno opravdanje za tu iznimku od zabrane izravne diskriminacije na temelju dobi? Riječ je o iznimci od zabrane diskriminacije na osnovi dobi te bi u svjetlu dužeg životnog vijeka, odnosno medicinskih dostignuća koja nam omogućuju duži, zdraviji i aktivniji život, trebalo odlučiti o smislu zadržavanja te derogacije od načela zabrane diskriminacije. Pojedini usporedno - pravni sustavi sadrže takvu ili sličnu odredbu.

U Velikoj Britaniji dob od 65 godina predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu i to se ne smatra diskriminacijom na temelju dobi. Britanska vlada ide tako daleko da opravdava tu odredbu kao poticaj radnicima da štede za razdoblje kada odu u mirovinu, a što po njoj, ne bi činili kad bi znali da će vremenski neograničeno raditi (Hill i Kenyon, 2008.). U predmetu *Age Concern England v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* (2009) Europski sud je odlučivao o tome je li navedena odredba u skladu s *Direktivom 2000/78/EZ*. Britanski sud je tražio od Europskog suda da ocije-

ni zahtijeva li navedena direktiva od država članica da preciziraju koji bi načini različitog postupanja bili opravdani, odnosno je li neusklađena s tom direktivom zakonska odredba koja samo općenito navodi da određeno razlikovanje na temelju dobi nije diskriminirajuće ako predstavlja razmjerno sredstvo za postizanje legitimnog cilja. Europski sud je presudio da *Direktiva 2000/78/EZ* u konkretnom slučaju ne zahtijeva od država članica da predvide poseban popis različitog postupanja koje može biti opravdano legitimnim ciljem. U nedostatku takvog preciziranja, bitno je da ostali elementi iz općeg konteksta poduzetih mjera osiguravaju sudovima identificiranje legitimnosti cilja i jesu li sredstva za postizanje tog cilja odgovarajuća i nužna. Konačno, Europski sud je prepustio nacionalnom sudu da utvrdi reflektira li zakonodavstvo Velike Britanije legitiman cilj (cilj socijalne politike, tj. cilj od javnog interesa, a ne neki osobni razlog poslodavca poput smanjenja troškova ili poboljšanja konkurentnosti) i jesu li sredstva odabrana za postizanje tog cilja odgovarajuća i nužna. U kontekstu razmatranja (ne)postojanja normativne dobnj diskriminacije kod odredaba koje predviđaju prestanak radnog odnosa ispunjenjem uvjeta za starosnu mirovinu, treba reći da se s tim pitanjem Europski sud nije susreo samo u navedenom predmetu.

U predmetu *Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA* (2007.), španjolski sud je tražio od Europskog suda da ocijeni je li u skladu s *Direktivom 2000/78/EZ* zakonska odredba koja omogućuje da se kolektivnim ugovorom predvidi automatski prestanak ugovora o radu ispunjenjem uvjeta za starosnu mirovinu. Stav je Europskog suda da je takva odredba usklađena s tom direktivom, ali pod uvjetom da je objektivno i da je razumno opravdana u kontekstu nacionalnog prava legitimnim ciljem, vezanim uz politiku zapošljavanja i tržište rada, a sredstva, pomoću kojih se taj cilj od javnog interesa želi postići, su prikladna i nužna. Nadalje, u predmetu *Petersen v. Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe* (2010.), Europski sud je razmatrao usklađenost s pravom Europske unije odredbe njemačkog Socijalnog zakonika koja predviđa dob od 68 godina kada obavezno prestaje služba zubarima koji rade u okviru njemačkog sustava obveznog zdravstvenog osiguranja, dok zubari izvan tog sustava mogu neograničeno (bez obzira koje su dobi) obavljati svoju privatnu praksu. Kao svrha tog zakonskog ograničenja navedena je zaštita pacijenata, kao i osiguravanje mogućnosti zapošljavanja mladih zubara. Europski sud je u konkretnom predmetu potvrdio da predviđanje gornje dobnj granice za obavljanje prakse zdravstvene profesije, poput zubara, kako bi se zaštitilo zdravlje pacijenata jest legitimno, ali je zaključio da je nekonzistentno predviđati najvišu dob do koje zubari smiju obavljati službu u sustavu obveznog zdravstvenog osiguranja, a istodobno dopuštati neograničenu službu zubarima izvan tog sustava. Iz navedenog razloga proizlazi da takva odredba (mjera) nije nužna za zaštitu zdravlja.

S druge strane, *Direktiva 2000/78/EZ* dopušta predviđanje gornje dobnj granice, ali onda kada je to u cilju podjele mogućnosti zapošljavanja između generacija unutar profesije i ako su uzete u obzir prilike na tržištu rada, a mjera je odgovarajuća i nužna za po-

stizanje tog cilja. Prema shvaćanju Europskog suda, dob od 68 godina čini se dovoljno visokom da posluži kao krajnja točka pristupa praksi zubara koji rade u sustavu obveznog zdravstvenog osiguranja. Konačno, Europski sud prepustio je nacionalnom sudu da ocijeni u koju je svrhu bila predviđena navedena dobna granica. U predmetu *Georgiev v. Tehnički univerzitet – Sofia* (2010.), Europski sud je odlučio da obvezno umirovljenje sveučilišnih nastavnika u dobi od 68 godina (kao i odredba po kojoj oni u dobi od 65 godina mogu imati samo ugovore o radu sklopljene na određeno vrijeme od jedne godine) ne predstavlja dobnu diskriminaciju ako su takve odredbe odgovarajuće i nužno sredstvo za postizanje legitimnog cilja, kao što je osiguravanje kvalitete nastave i razmjene između generacija na radnom mjestu. Na nacionalnom je sudu da utvrdi je li udovoljeno tim uvjetima. I hrvatski *Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju* (Narodne novine, br. 123/2003., 105/2004., 174/2004., 46/2007.) u čl. 42. st. 6. predviđa da znanstveniku u znanstvenoj organizaciji istekom kalendarske godine u kojoj je navršio 65 godina života prestaje ugovor o radu zbog odlaska u mirovinu. Iznimno, kada postoji potreba za nastavkom rada znanstvenog savjetnika u trajnom zvanju, znanstvena organizacija može istom produljiti radni odnos do isteka kalendarske godine u kojoj navršava 70 godina.

Novi predmeti stižu pred Europski sud, što pokazuje složenost utvrđenja je li ili nije dobno diskriminirajuće predvidjeti općom odredbom obvezno umirovljenje u određenoj životnoj dobi. Navedeno potvrđuju predmeti *Fuchs v. Land Hessen* i *Köhler v. Land Hessen*, u kojima se, između ostalog, postavljaju sljedeća pitanja: je li razumno i nužno pretpostaviti da svim državnim službenicima prestaje sposobnost za obavljanjem službe kad navršše određenu životnu dob (u konkretnom slučaju dob od 65 godina) te da im tada automatski prestaje radni odnos? Ako je obvezno umirovljenje u određenoj životnoj dobi u interesu zapošljavanja mladih, jesu li njihovi interesi važniji od interesa starijih osoba? I hrvatski *Zakon o državnim službenicima* (Narodne novine, br. 95/2005., 107/2007., 27/2008.) u čl. 137. st. 1. toč. c) predviđa da državnom službeniku prestaje državna služba po sili zakona kad navršši 65 godina života i najmanje 20 godina mirovinskog staža – posljednjeg dana godine u kojoj su ostvareni ti uvjeti. St. 2. iste odredbe ipak daje mogućnost da se državnog službenika, koji ispuni navedene uvjete, iznimno zadrži u državnoj službi radi dovršenja poslova od značaja za rad državnog tijela ili drugih osobito važnih potreba državne službe, ali ne duže od dvije godine.

O zadržavanju službenika u državnoj službi donosi se rješenje uz suglasnost državnog službenika (čl. 137. st. 3.). U Hrvatskoj su, pored već spomenutih, na snazi posebni propisi koji predviđaju dob kao razlog za prestanak radnog odnosa. U *Ustavu Republike Hrvatske* (Narodne novine, br. 65/1990., 135/1997., 113/2000., 28/2001.) sadržana je odredba (čl. 122. st. 3.) prema kojoj je dob od 70 godina razlog za obvezno razrješenje suca od sudačke dužnosti. U pravnoj književnosti se kao opravdanje za propisivanje dobi za razrješenje sudaca navodi osiguravanje sudske neovisnosti jer bi se individualna ocje-

na sposobnosti sudaca mogla ocijeniti kao ugrožavanje sudske neovisnosti (O'Conneide, 2005.). Za pilote i radnike u prometu (pomorce i vozače u cestovnom prometu), relevantne su odredbe *Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem* (Narodne novine, br. 71/1999., 46/2007., 41/2008.) iz 1999. godine. Na pilote se odnose i odredbe odgovarajućih pravilnika. Tako *Pravilnik o uvjetima i načinu stjecanja, izdavanja, obnavljanja i produživanja dozvole i ovlaštenja zrakoplovnom osoblju – pilotima aviona* (Narodne novine, br. 8/2009.) predviđa da drugi pilot ne smije biti stariji od 60 godina. Za pojedina radna mjesta u pomorskom prometu računa se staž osiguranja u povećanom trajanju i za ta ista radna mjesta snižava se dobna granica za stjecanje prava na starosnu mirovinu (čl. 4. st. 2. odjeljak XV. u vezi s čl. 8. *Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem* (Narodne novine, br. 71/1999., 46/2007., 41/2008.)).

Pomorci se, međutim, u nas smatraju dobno diskriminiranim i zahtijevaju da se za njih predvidi mogućnost ranijeg umirovljenja. Naime, Udruga pomoraca Hrvatske zahtijeva da se za pomorce predvidi dob od 55 godina za umirovljenje jer mali broj brodarskih kompanija zapošljava pomorce te dobi (Pavić, 2010.). Nameće se pitanje: »Provođe li brodarske kompanije faktičnu dobnu diskriminaciju ili pomorcima već u dobi od 55 godina opadaju radne sposobnosti u toj mjeri da bi im trebalo omogućiti ranije umirovljenje?« Na to bi pitanje struka trebala dati odgovor, ali treba istaknuti da propisivanje ranijeg umirovljenja pomoraca, ako ih se faktično diskriminira navršavanjem određene životne dobi, a sposobni su i voljni raditi, nije način suzbijanja diskriminacije.

Drugačije od hrvatskog i engleskog zakonskog uređivanja prestanka ugovora o radu u slučaju ispunjenja uvjeta za starosnu mirovinu te španjolske i njemačke prakse da se kolektivnim ugovorima predvidi dob kao razlog za automatski prestanak ugovora o radu, ni austrijsko ni slovensko radno zakonodavstvo ne predviđaju da navršavanje određene životne dobi opravdava prestanak ugovora o radu. I u Irskoj je Zakon o ravnopravnosti iz 2004. godine ukinuo dobnu granicu od 65 godina, a koja je dotad postojala kao granica između nedopuštene diskriminacije na temelju dobi u radnom odnosu i dopuštenog razlikovanja (O'Conneide, 2005.). Pogodovanje starijih radnika (po principu senioriteta), kao i prestanak njihovih ugovora o radu stjecanjem uvjeta za starosnu mirovinu, mora imati objektivno opravdanje. Spomenute odredbe *ZR-a* (Narodne novine, br. 149/2009.) i *Zakona o državnim službenicima* (Narodne novine, br. 95/2005., 107/2007., 27/2008.) olako prihvaćaju razlikovanje na temelju dobi kao dopušteno, što otvara prostor da se pred sudovima u antidiskriminacijskim postupcima utvrđuje postoje li za to legitimni ciljevi, te ako postoje, jesu li navedene zakonske odredbe prikladne i nužne za njihovo postizanje.

#### PRAVNO UREĐENJE ZABRANE DOBNE DISKRIMINACIJE U RADNOM ODNOSU – DIREKTIVA 2000/78/EZ I ZSD

U Europskoj uniji dobna diskriminacija u radnom odnosu zabranjena je već više puta spomenutom *Direktivom Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenog 2000. o uspostavi okvira*

za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju. Potrebno je istaknuti da je Europski sud u predmetu *Mangold v. Helm* (2005.), iako u vrijeme donošenja presude još nije bilo proteklo vrijeme implementacije *Direktive 2000/78/EZ* u nacionalna zakonodavstva država članica, utvrdio da je **zabrana diskriminacije na temelju dobi opće načelo prava EU te da stoga odredbe Direktive imaju horizontalan učinak** (primjenjuju se izravno na spor između privatnih stranaka). Navedeno je potvrdio u predmetu *Kücükdeveci v. Swedex* (2010.). *Direktiva 2000/78/EZ* u širem opsegu predviđa iznimke od zabrane diskriminacije na osnovi dobi nego po ostalim zabranjenim osnovama (**izravnu diskriminaciju na osnovi dobi moguće je opravdati legitimnim ciljem, ako su sredstva za postizanje tog cilja odgovarajuća i nužna**, što je dopušteno isključivo za neizravnu diskriminaciju na ostalim osnovama zabranjenim u pravu Europske unije) te ukazuje na specifičnosti koje su pri njihovom definiranju moguće u državama članicama («kontekst nacionalnog zakonodavstva») i pritom navodi moguća opravdanja za razlikovanje na osnovi dobi: legitimna politika zapošljavanja, ciljevi tržišta rada i stručnog osposobljavanja (čl. 6.).

Dalje, u čl. 6. *Direktive 2000/78/EZ* navode se, primjerice, moguća opravdanja razlikovanja na osnovi dobi: predviđanje posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili za pristup stručnom osposobljavanju, zapošljavanju i profesiji, uključujući i uvjete za otkaz i za plaću za mlade, starije radnike i osobe sa zakonskom obvezom uzdržavanja, kako bi se potaklo njihovo uključivanje u profesionalni rad i osigurala njihova zaštita; određivanje najniže dobi, profesionalnog iskustva i radnog staža kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili uvjeta za ostvarivanje određenih pogodnosti vezanih uz radni odnos; određivanje najviše dobi za zapošljavanje ako konkretno radno mjesto zahtijeva obuku ili zahtjev za razumnim vremenom rada koji prethodi umirovljenju. Što može u kontekstu radnih odnosa predstavljati legitiman cilj za različito postupanje na osnovi dobi? **Zdravlje i sigurnost malodobnih radnika** mogu predstavljati legitiman cilj koji će opravdati zapošljavanje punoljetnih radnika na radnim mjestima na kojima bi zdravlje i sigurnost malodobnih radnika bilo ugroženo. Zatim, **održavanje planirane razine zaposlenosti** također može biti legitiman cilj koji će opravdati zapošljavanje mlađih radnika u slučaju kada se istodobno veći broj radnika približava dobi za umirovljenje. Tako je u predmetu *Kücükdeveci v. Swedex* (2010.) Europski sud utvrdio da su poticanje zapošljavanja i politika tržišta rada legitimni ciljevi, ali mjera za postizanje tog cilja u tom predmetu nije ocijenjena kao odgovarajuća i nužna.

Legitiman cilj može biti i **zahtjev obuke za određeno radno mjesto** (to će opravdati zapošljavanje mlađeg radnika kada je osposobljavanje za određeno radno mjesto dugotrajno), kao i **potreba za razumnim razdobljem rada prije umirovljenja** (to će opravdati poslodavčevu odluku da odbije zaposliti osobu koja traži zaposlenje, a koja će uskoro navršiti dob za obvezno umirovljenje) (O'Conneide, 2005.). **Stvarna potreba poslodavca, ekonomski čimbenici kao što su zahtjevi posla i efikasnost** mogu predstavljati legitimne ciljeve. U pravilu neopravdano je razlikovanje na temelju dobi zato što je skuplje

nediskriminirati nego diskriminirati (Swift, 2006.). Međutim, **u određenim slučajevima upravo visoki troškovi nediskriminacije mogu predstavljati opravdanu iznimku od zabrane diskriminacije na osnovi dobi**. Tako će, u slučaju potrebe za kolektivnim otkazima, biti opravdano otkazati ugovore o radu bolje plaćenim radnicima, iako to dovodi do neizravne diskriminacije na temelju dobi (jer su, zbog općeprihvaćenog sustava plaća ne temelju senioriteta, stariji radnici u pravilu bolje plaćeni od mlađih). U pravnoj književnosti se, kao primjer iznimke od zabrane diskriminacije na osnovi dobi, navodi obvezno umirovljenje pilota određene dobi jer vid slabi s godinama pa je njihovo umirovljenje u cilju javne sigurnosti. S druge strane, u Izraelu su to riješili na nediskriminirajući način, i to tako što se pilote nakon određene životne dobi češće testira umjesto da ih se rano umirovljuje (O'Conneide, 2005.).

Protuargument može biti da je individualna ocjena preskupa. Tako je u Kanadi za vozače školskih autobusa predviđeno obvezno umirovljenje u dobi od 65 godina jer ih je puno pa ne postoji adekvatna metoda ocjene njihovih individualnih sposobnosti. Dakle, u tom slučaju kanadski je sud uzeo u obzir financijske troškove nediskriminacije kao argument. **Zahtjevi tržišta** se također mogu javiti kao opravdanje diskriminacije na osnovi dobi (jednako kao i kod diskriminacije na osnovi spola). Irski sud je tako odlučio u predmetu *Glen v. Ulster Bank* (O'Conneide, 2005). U tom je slučaju poslodavac morao brzo, zbog potreba realizacije jednog projekta, angažirati mlađu specijaliziranu pravnicu za plaću koju je ona tražila, a mogla ju je zahtijevati jer je na tržištu rada bila velika potražnja za radnicima njene struke. Njen stariji kolega, koji je rad jednake vrijednosti obavljao za nižu plaću, tužio je poslodavca za diskriminaciju. Sud je odlučio da su zahtjevi tržišta opravdana iznimka od diskriminacije na osnovi dobi (u tom slučaju i na osnovi spola, O'Conneide, 2005.).

Pored navedenog, čl. 6. st. 2. *Direktive 2000/78/EZ* dopušta državama članicama da predvide dob za sustave dobrovoljnog («profesionalnog») socijalnog osiguranja kao pretpostavke za pristup tim sustavima ili pretpostavke za stjecanje prava na starosnu mirovinu ili prava vezana uz rizik invalidnosti, uključujući i određivanje različite dobi za radnike ili grupe ili kategorije radnika i upotreba u kontekstu tih sustava, ali je bitno da to ne dovede do diskriminacije na osnovi spola. O'Conneide (2005.) navodi tri pristupa nacionalnih zakonodavstava država članica Europske unije u definiranju iznimaka od zabrane diskriminacije na osnovi dobi. Prvi je tzv. pristup zatvorene strukture koji karakterizira preciznost, a drugi je tzv. otvoreni pristup koji karakterizira fleksibilnost. Prvi pristup obuhvaća izričito navođenje u zakonu (ili zakonima) mjera koje predstavljaju iznimke od zabrane diskriminacije na osnovi dobi (tako je u Irskoj), a drugi pristup sadrži općenito navođenje mogućnosti postojanja iznimaka na način kako je to definirano u Direktivi (tako je u Belgiji i Finskoj). Treći pristup je kombinacija prethodna dva – tzv. poluotvoren pristup (tako je u Nizozemskoj). Prema O'Conneideu (2005.), neprecizne zakonske odredbe, osim što stvaraju pravnu nesigurnost, odvrću diskriminirane osobe od podnošenja tužbi sudu.

Direktiva 2000/78/EZ dopušta i pozitivne mjere usmjerene prema osobama određene dobne skupine (čl. 7. st. 1. *Direktive 2000/78/EZ*). Zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju na osnovi dobi, uznemiravanje, poticanje na dobnu diskriminaciju i viktimizaciju. Navedena direktiva ne odnosi se na razlikovanje na osnovi dobi pri ostvarivanju prava iz (javnih) sustava socijalnog osiguranja i socijalne skrbi koja ne ulaze pod pojam plaće u kontekstu prava na jednaku plaću za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, kao ni na državna davanja usmjerena poticanju zapošljavanja ili zadržavanju radnih mjesta, niti se odnosi na odredbe nacionalnih zakonodavstava koje propisuju dob za umirovljenje (čl. 3. st. 3. *Direktive 2000/78/EZ* izriječno kaže da se ne primjenjuje na od države organizirane sustave socijalnog osiguranja i socijalne skrbi). Ne primjenjuje se ni na oružane snage, policiju, zatvore ni službe za hitna stanja pri zasnivanju radnih odnosa ili zadržavanju u radnom odnosu onih koji nemaju sposobnosti za obavljanje poslova u djelokrugu njihova rada s legitimnim ciljem održavanja operativnih sposobnosti tih službi.

Hrvatski propisi: *Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske* (Narodne novine, br. 33/2002., 58/2002., 175/2003., 136/2004., 76/2007., 88/2009., 124/2009.), *Zakon o policiji* (Narodne novine, br. 129/2000., 41/2008.) i *Zakon o vatrogastvu* (Narodne novine, br. 106/1999., 117/2001., 36/2002., 96/2003., 174/2004., 38/2009.) predviđaju najvišu dob za primanje u službu. Tako *Zakon o vatrogastvu* (Narodne novine, br. 106/1999., 117/2001., 36/2002., 96/2003., 174/2004., 38/2009.) sadrži odredbu (čl. 21.) prema kojoj osoba koja se prima na radno mjesto profesionalnog vatrogasca, pored općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, ne smije biti starija od 30 godina (kod prvog zaposlenja). Dvojbe oko dopuštenosti odredbe istog sadržaja riješio je Europski sud u predmetu *Wolf v. Stadt Frankfurt am Main* (2010.), utvrdivši da jamstvo operativne sposobnosti i odgovarajućeg funkcioniranja profesionalne vatrogasne službe predstavlja legitiman cilj. Nadalje, iznimna fizička sprema može se smatrati stvarnim i odlučujućim zahtjevom konkretnog radnog mjesta (koje uključuje gašenje požara i spašavanje ljudi). Zahtjev za fizičkom spremom za obavljanje poslova na konkretnom radnom mjestu povezano je i s dobi radnika. Naime, njemačka vlada dostavila je znanstvene podatke po kojima neznan broj radnika starijih od 45 godina ima dovoljnu fizičku spremu za gašenje požara. Dakle, u konkretnom predmetu utvrđeno je da je propisana dobna granica odgovarajuća za osiguravanje operativne sposobnosti i odgovarajućeg funkcioniranja profesionalne vatrogasne službe (a taj je cilj ocijenjen kao legitiman), te da je takva mjera nužna za postizanje tog cilja.

**Dob kao stvaran i odlučujući zahtjev radnog mjesta** navedenom je direktivom predviđena kao iznimka od zabrane diskriminacije, pod uvjetom da je riječ o takvoj profesionalnoj aktivnosti čija priroda ili kontekst u kojem se odvija zahtijeva dob kao stvaran i odlučujući uvjet za obavljanje rada na konkretnom radnom mjestu, pri čemu cilj mora biti legitiman, a zahtjev razmjeran (čl. 4. st. 1. *Direktive 2000/78/EZ*). Takvo što je zamislivo pri angažmanu u kazališnim predstavama, na filmu, modnim revijama ili za potre-

be reklamiranja nekog proizvoda isključivo namijenjenog određenoj dobnoj skupini. Selanec (2009.) navodi primjer tinejđera/ice koji reklamira proizvode za njegu kože djece te dobi. **Zabranjuje li ZSD na adekvatan način diskriminaciju na osnovi dobi, odnosno predviđa li adekvatnu zaštitu?** ZSD zabranjuje, između ostalih osnova, diskriminaciju na osnovi dobi (čl. 1. st. 1.). Dakle, u skladu s *Direktivom 2000/78/EZ*, zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju na osnovi dobi (čl. 2. ZSD, Narodne novine, br. 85/2008.), uznemiravanje, (čl. 3. st. 1. i 3. ZSD, Narodne novine, br. 85/2008.), kao i poticanje na diskriminaciju (čl. 4. st. 1. ZSD, Narodne novine, br. 85/2008.). Viktimizacija zbog sudjelovanja u antidiskriminacijskom postupku također je zabranjena (čl. 7. ZSD, Narodne novine, br. 85/2008.). Diskriminacijom se, temeljem čl. 1. st. 2. ZSD (Narodne novine, br. 85/2008.) smatra i stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži zaposlenje ili radnika zbog povezanosti, rodbinske ili druge, s osobom određene dobi (npr. zabranjeno je odbiti zaposliti osobu koja traži zaposlenje jer ima malo djeteta ili brine o starijim članovima obitelji).

Diskriminacijom se, temeljem čl. 1. st. 3. ZSD (Narodne novine, br. 85/2008.), smatra i stavljanje osobe koja traži zaposlenje ili radnika u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o njezinoj/njegovoj dobi. Do pogrešne predodžbe o nečijoj dobi najčešće dolazi jer se netko ne odijeva konvencionalno, odnosno ne odijeva se »u skladu sa svojom dobi«. Odijeva se »premladenački« ili »preozbiljno za svoju dob« (Monaghan, 2007.). Primjerice, ako poslodavac, pri zasnivanju radnog odnosa, pogrešno percipira osobu koja traži zaposlenje kao stariju od svoje stvarne dobi, i temeljem takvog pogrešnog zaključka ne zasnuje s tom osobom radni odnos, ta će diskriminirana osoba moći zahtijevati odgovarajuću pravnu zaštitu. Iz navedenog proizlazi da su i stvarna i pretpostavljena dob zabranjene osnove diskriminacije. ZSD predviđa i iznimke od zabrane radno - pravne dobne diskriminacije: pozitivne akcije, pogodovanje starijim osobama, kada je dob stvaran i odlučujući uvjet za obavljanje posla, pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren, 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 i određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa (čl. 9. st. 2. toč. 2., 3., 4., 7. i. 8. ZSD, Narodne novine, br. 85/2008.).

Do unošenja antidiskriminacijskih odredaba u opsegu u kojem sada postoje u hrvatskom zakonodavstvu, došlo je u procesu usklađivanja s pravnom stečevinom EU. Uspoređujući odredbe ZSD s odredbama Direktive 2000/78/EZ, uočavaju se i **određeni propusti**. Potočnjak i Grgić (2009.) kao nedostatak ističu to što ZSD izuzetke od zabrane izravne dobne diskriminacije nije uvjetovao legitimnim ciljem te odgovarajućim i nužnim sredstvima za njegovo postizanje. Treba istaknuti da je, u odnosu na doseg zabrane, ZSD znatno širi od *Direktive 2000/78/EZ* jer ZSD zabranjuje diskriminaciju u širokom području društvenih aktivnosti (čl. 8. ZSD, Narodne novine, br. 85/2008.), dok navedena direktiva zabranjuje diskriminaciju samo u području rada i zanimanja. Iz tog razloga, Po-



točnjak i Grgić (2009.) upozoravaju kako će se u praksi javiti problemi zbog toga što je u hrvatski pravni sustav olako široko uvedena zabrana dobne diskriminacije, a da pritom izuzetci nisu prikladno definirani.

## ZAKLJUČAK

Do diskriminacije na osnovi dobi pri zasnivanju, tijekom trajanja, kao i pri prestanku radnog odnosa, dolazi (kao i kod diskriminacije na ostalim zabranjenim osnovama) zbog izostanka individualnog pristupa osobi koja traži zaposlenje ili radniku. To znači da donositelj norme ili poslodavac uzimaju u obzir kronološku dob diskriminirane osobe. Faktična dobna diskriminacija nerazumna je tim više jer je radni odnos osobni odnos, što znači da poslodavac sklapa ugovor o radu s određenim radnikom i želi da on/ona zbog svojih kvalifikacija i ostalih osobnih svojstava obavlja rad koji je predmet radnog odnosa. Dakle, osobna svojstva, a ne pripadnost radnika određenoj (heterogenoj, dobnoj) skupini, ključna su za uspješno obavljanje posla, odnosno udovoljavanje zahtjevima svakog konkretnog radnog mjesta. Poseban problem kod diskriminacije na osnovi dobi jest prisutnost normativne diskriminacije u većoj mjeri nego kod ostalih zabranjenih osnova diskriminacije, ali i postojanja nejasne granice između radno - pravne zaštite pripadnika određene dobne skupine i diskriminacije na osnovi dobi (gdje prestaje njihova radno - pravna zaštita, a gdje počinje diskriminacija?).

Uređenje iznimaka od zabrane diskriminacije na osnovi dobi, a koje predstavljaju derogaciju pravnog načela zabrane diskriminacije u *Direktivi 2000/78/EZ* i ZSD-u, čini se, više otvara nova pitanja nego što daje odgovore. Navedeno potvrđuje velik broj predmeta pred Europskim sudom. Teško je normom (koja je po svojoj prirodi opća) dati smjernice praksi za svaki konkretan slučaj, osobito zato što u osnovi zabrane diskriminacije leži zahtjev za individualnim pristupom i uvažavanjem posebnosti onih kojima se pridaju »svojstva grupe«.

Macnicol (2006.) govori o »bezdobnosti« (engl. *agelessness*) kao idealu. Međutim, **ideal ne može biti potpuno zanemarivanje dobi jer, osim zabrane diskriminacije, postoje i drugi legitimni društveni (socijalni i ekonomski) ciljevi koje zakonodavac želi postići.** Primjer za to je zaštita maloljetnika. U tom cilju će, pri zasnivanju radnog odnosa s maloljetnikom, dob uvijek biti bitna. Isti je slučaj i s ekonomskom isplativošću obučavanja za pojedina radna mjesta. Izvan dopuštenih iznimaka (slučajevi kada su mjere koje dovode do razlikovanja na temelju dobi objektivno nužne i razmjerne legitimnom cilju), dob treba zanemariti i ne pridavati joj značaj pri zasnivanju, tijekom trajanja i pri prestanku radnog odnosa. Pod utjecajem pravne stečevine Europske unije, a osobito prakse Europskog suda, za očekivati je da će postupno doći do razvoja društvene svijesti o dopuštenom i nedopuštenom (diskriminirajućem) razlikovanju. Zbog toga će biti nužno svaku odredbu/postupanje koje smo donedavno prihvaćali bez puno razmišljanja pomno analizirati, ne bi li se utvrdilo je li riječ o diskriminaciji.

Da sažmem. Neminovnost potrebe pomicanja dobne granice pri definiranju starijih osoba (redefiniranje očekivanog vremena nastupa rizika starosti zbog produljenja životnog vijeka), odnosno što duže zadržavati radnike u radnom odnosu i odgađanje njihovog ulaska u sustav mirovinskog osiguranja, u praksi će zasigurno dovesti do novih dvojbi vezanih uz razlikovanje na osnovi dobi u radnom odnosu. Kod posebnih kategorija radnika, primjerice kod pomoraca, bitno je, temeljem saznanja struke, utvrditi treba li im omogućiti ranije umirovljenje ili se učinkovitije suprotstaviti njihovoj faktičnoj dobnoj diskriminaciji. Iako nije protivno pravnoj stečevini Europske unije predvidjeti nacionalnim zakonodavstvom olakšani prestanak ugovora o radu nastupom uvjeta za stjecanje prava na starosnu mirovinu, uočava se prostor za propitivanje takvih odredaba u antidiskriminacijskim postupcima. Naime, postavlja se pitanje postoji li legitiman cilj koji opravdava postojanje takvih iznimaka od zabrane dobne diskriminacije, a ako postoji, postiže li se on na prikladan i nužan način. Potrebno je izmijeniti odredbe profesionalnih izvora koje predviđaju sustav plaća utemeljen na senioritetu. Sustav plaća trebao bi se temeljiti na izvrsnosti i vezati uz uspjeh na radu i obrazovanje. Automatizam svojstven sustavu plaća utemeljenom na senioritetu dobno je diskriminirajući, a ujedno ne potiče zalaganje na radu. Konačno, zakonske odredbe koje pogoduju starije radnike (npr. kriterij socijalnog izbora pri otkazivanju jednako kao i dulji otkazni rokovi), oblici su pozitivnih mjera usmjereni na šire uključivanja starijih radnika u svijet rada, a kako pozitivne mjere imaju privremeni karakter, čim se statistički potvrdi dovoljna zastupljenost starijih radnika u ukupnoj radnoj snazi, treba ih ukinuti.

## LITERATURA

- Age Concern England v. Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform* (2009) C-388/07 ECR 2009 I-01569 (EU).
- Andersen v. Region Syddanmark* 2010 C-499/08 ECR 2010 (EU).
- Balaban v. Zelter GmbH* C-86/10 OJ 1.5.2010. (EU).
- Barnard, C. (2006). *EC Employment Law* (3rd Ed.). New York: Oxford University Press.
- Bartsch v. Bosch* 2008 C-427/06 ECR 2008 I-07245 (EU).
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenog 2000. o uspostavi okvira za jednako postupanje u zapošljavanju i zanimanju* (OJ L 303, str. 16).
- Esping-Andersen, G. (2001). Kakva socijalna država za XXI. stoljeće? Konvergencije i divergencije europskih država. *Revija za socijalnu politiku*, 8(3-4), 309-324.
- European Commission. (2009). *Discrimination in the EU in 2009*, Fieldwork May-June 2009, Publication November 2009. Special EUROBAROMETAR 317. Posjećeno na [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_sum\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_sum_en.pdf)

- Franc, R., Ferić, I., Rihtar, S., & Maričić, J. (2010). *Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada: anketa među nezaposlenima i anketa među poslodavcima*. Institut društvenih znanosti Ivo Pilar. Posjećeno na <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=6776>
- Fuchs v. Land Hessen* C-159/10 OJ 19.6.2010. (EU).
- Georgiev v. Tehnički universitet – Sofia* 2010 C- 250/09 i 268/09 ECR 2010 (EU).
- Hill, H., & Kenyon, R. (2008). *Promoting Equality and Diversity. A Practitioner's Guide*. Oxford: Oxford University Press.
- Köhler v. Land Hessen* C-160/10 19.6.2010. (EU).
- Küçükdeveci v. Swedex* 2010 C-555/07 ECR 2010 (EU).
- Macnicol, J. (2006). *Age discrimination: an historical and contemporary analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mangold v. Helm* (2005) C-144/04 ECR 2005 I-09981 (EU).
- Meenan, H. (2007). Age discrimination – Of Cinderella and *The Golden Bough*. In Meenan H. (Ed.). *Equality Law in an Enlarged European Union, Understanding the Article 13 Directives* (pp. 278-312). Cambridge: Cambridge University Press.
- Monaghan, K. (2007). *Equity Law*. Oxford: Oxford University Press.
- O'Conneide, C. (2005). *Age discrimination and European Law* [Brochure]. Luxembourg: European Commission.
- Palacios de la Villa v. Cortefiel Servicios SA* 2007 C-411/05 ECR 2007 I-08531 (EU)
- Pavić, B. (2009). *Pomorci u sustavu socijalne i mirovinske zaštite*. Posjećena na [http://www.pomorac.net/portal\\_udruga/obavijesti/3343-Pomorci-sustavu-socijalne-mirovinske-zatitete-provedba-njihovih-zakonskih-prava-ostalu-graanskih-zakona.html](http://www.pomorac.net/portal_udruga/obavijesti/3343-Pomorci-sustavu-socijalne-mirovinske-zatitete-provedba-njihovih-zakonskih-prava-ostalu-graanskih-zakona.html)
- Petersen v. Berufungsausschuss für den Bezirk Westfalen-Lippe* 2010 C-341/08 ECR 2010 (EU)
- Potočnjak, Ž. (2007). Prestanak ugovora o radu. U Potočnjak, Ž. (Ur.). *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj* (str. 375-494). Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator.
- Potočnjak, Ž., & Grgić, A. (2009). *Važnost prakse Europskog suda za ljudska prava i Europskog suda pravda za razvoj hrvatskog antidiskriminacijskog prava*. Zbornik 47. susreta pravnika. Opatija: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu.
- Pravilnik o poslovima na kojim se ne smije zaposliti maloljetnik* (Narodne novine, br. 62/2010).
- Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati* (Narodne novine, br. 62/2010).

- Pravilnik o uvjetima i načinu stjecanja, izdavanja, obnavljanja i produživanja dozvole i ovlaštenja zrakoplovnom osoblju – pilotima aviona* (Narodne novine, br. 8/2009).
- Rosenbladt v. Oellerking Gebäudereinigungsges.mmbH* 2010 C-45/09 ECR 2010 (EU)
- Sargeant, M. (Ed.). (2008). *The Law on Age Discrimination in the EU*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Selanec, G. (2009). Zabrana diskriminacije i iznimke od zabrane diskriminacije. U Šimonović Einwalter T. (Ur.), *Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije* (str. 59-81). Zagreb: Ured za ljudska prava.
- Swift, J. (2006). Justifying Age Discrimination. *Industrial Law Journal*, 35(3), 228-244.
- Ustav Republike Hrvatske* (Narodne novine, br. 65/1990, 135/1997, 113/2000, 28/2001).
- Wolf v. Stadt Frankfurt am Main* 2010 ECJ C-229/08.
- Zakon o državnim službenicima* (Narodne novine, br. 95/2005, 107/2007, 27/2008).
- Zakon o mirovinskom osiguranju* (Narodne novine, br. 102/1998, 127/2000, 59/2001, 109/2001, 147/2002, 117/2003, 30/2004, 177/2004, 92/2005, 43/2007- Odluka USRH – U-I-1152/2007, 79/2007, 35/2008, 40/2010 – Odluka USRH U-I-1998-988, 121/2010).
- Zakon o policiji* (Narodne novine, br. 129/2000, 41/2008).
- Zakon o radu* (Narodne novine, br. 149/2009).
- Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske* (Narodne novine, br. 33/2002, 58/2002, 175/2003, 136/2004, 76/2007, 88/2009, 124/2009).
- Zakon o suzbijanju diskriminacije* (Narodne novine, br. 85/2008).
- Zakon o vatrogastvu* (Narodne novine, br. 106/1999, 117/2001, 36/2002, 96/2003, 174/2004 i 38/2009).
- Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju* (Narodne novine, br. 123/2003, 105/2004, 174/2004, 46/2007).
- Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem* (Narodne novine, br. 71/1999, 46/2007, 41/2008).

## Summary

AGE DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT  
RELATIONSHIP – CROATIAN LEGISLATION AND  
ACQUIS COMMUNAUTAIRE ANALYSIS**Ivana Grgurev**Faculty of Law, University of Zagreb  
Zagreb, Croatia

*Demographic aging in the European Union and in Croatia and the longer life expectancy are important social facts, respect of which is crucial for every national labour market as well as for the maintenance of national pension systems that must find answers to this current situation. Although the life expectancy has been prolonged, the statutory provisions still prescribe the age of 65 years as a condition for acquiring the old-age pension right. These issues indicate the need for raising the age limit in the definition of the elderly, prolongation of their working life and delayed entry into the retirement system. Bearing in mind the abovementioned facts, the relationship of demographic change and of discrimination based on age in employment is becoming an important issue. In this paper it is pointed out what makes age specific among other prohibited grounds of discrimination in employment, provisions of Croatian legislation are being analysed with the purpose of finding out whether they are discriminatory based on age. The analysis is done with the reference on the judgments of the European Court of Justice.*

**Keywords:** discrimination, age, employment relationshipZaštita azilanata na hrvatskom području:  
od crkvenog azila do suvremenih tendencija**GORANA LALIĆ NOVAK\***Društveno veleučilište u Zagrebu  
Zagreb, Hrvatska**Izvorni znanstveni rad****MIRELA KREŠIĆ**Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu  
Zagreb, Hrvatska

*Razvoj instituta azila na području današnje Hrvatske moguće je pratiti još od srednjeg vijeka. Prvotno je institut azila postojao isključivo kao crkveni azil te je bio reguliran propisima kanonskog prava. Svjetovna vlast, ako je donosila propise o azilu, mogla je samo objasniti i detaljnije razraditi važeće crkve propise. Propisi u kojima se mogu pronaći odredbe o azilu su neki statuti obalnih gradova, poput Dubrovačkog statuta, a kojima se prvenstveno jamči pravo utočišta. Na području kontinentalne Hrvatske azil je postao institucija svjetovnog prava, i to odlukom Marije Terezije iz 1776. godine. Na temelju tog propisa, odluka o davanju azila ovisila je jedino o odluci vladara. Moderno uređenje prava azila na području Hrvatske započelo je u nakon Drugog svjetskog rata, uslijed razvoja institucije azila na međunarodnoj razini, te je tako pravo azila bilo zajamčeno jugoslavenskim, odnosno hrvatskim ustavima. U suvremenoj Hrvatskoj, prihvaćene javne politike u odnosu na azil su izgradnja sustava azila u skladu s međunarodnim i europskim standardima, i kao takve ugrađene su u različite programe i politike kao jedan od strateških ciljeva razvoja RH. U radu se donosi prikaz razvoja prava azila na području današnje Hrvatske, od ranog razvoja crkvenog azila do suvremenih tendencija, i to prvenstveno s aspekta prava zajamčenih tražiteljima azila i azilantima. Uz razvoj prava azila, u radu se donosi prikaz prava azilanata u suvremenom hrvatskom sustavu azila*

\* Goranka Lalić Novak, Društveno veleučilište u Zagrebu, Gundulićeva 10, 10 000 Zagreb, Hrvatska, glalic@pravo.hr