



REPUBLIKA HRVATSKA

Pučki pravobranitelj

Međunarodni praznik rada 2021.

# LJUDSKA PRAVA I JEDNAKOST NA TRŽIŠTU RADA

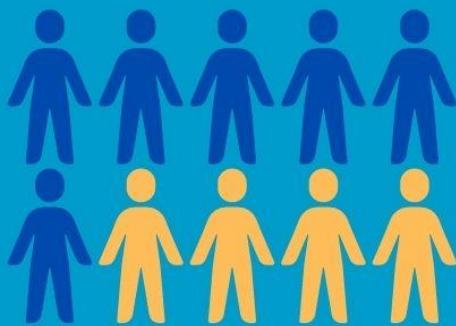
## SADRŽAJ

STATISTIKA - INFOGRAFIKA.....	2
PRAVO NA RAD, ZABRANA DISKRIMINACIJE I ULOGA PUČKE PRAVOBANITELJICE.....	3
PRIMJERI .....	4
Rad od kuće - rizici za diskriminaciju na osnovu imovnog i zdravstvenog stanja .....	5
Zlouporebe ugovora o radu na određeno.....	6
Bolovanje kao razlog neproduljivanja ugovora na određeno .....	7
Zbog dobi mogu na bolovanje samo na vlastiti trošak .....	7
Radnici 50+ većina među kolektivnim viškom .....	8
Trebate posao? Može, ako imate automobil.....	9
Pripravništvo, a time i posao u struci, često je nedostupno mladima obrazovanim za rad u zdravstvu, socijalnoj skrbi i obrazovanju .....	10
Problemi policajaca iz Slavonije na radu u Dubrovačko-neretvanskoj županiji.....	11
PREPORUKE IZ IZVJEŠĆA PUČKE PRAVOBANITELJICE ZA 2020.: .....	12

# 155.588

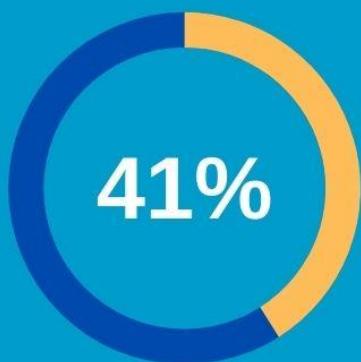
## GRAĐANA JE NEZaposleno

\*podaci HZZ-a za ožujak 2021.



**57% RADNIKA  
PROGLAŠENIH  
TEHNOLOŠKIM VIŠKOM  
BILO JE  
STARIJE OD 50 GODINA**

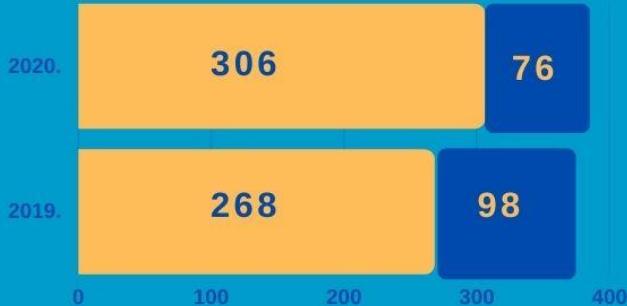
\*Izvješće pučke pravobraniteljice za 2020.



**OD 218.470  
NOVONEZAPOLENIH,  
41% JE ISTEKAO  
UGOVOR NA ODREĐENO**

**35% NEZAPOLENIH NAKON  
ISTEKA UGOVORA NA  
ODREĐENO, BILO JE U DOBI  
DO 29 GODINA**

\*Izvješće pučke pravobraniteljice za 2020.



**BROJ PRITUŽBI  
NA RADNE I SLUŽBENIČKE ODNOSE I  
DISKRIMINACIJU U PODRUČJU RADA I  
ZAPOŠLJAVANJA**



## PRAVO NA RAD, ZABRANA DISKRIMINACIJE I ULOGA PUČKE PRAVOBRANITELJICE

**Pravo na rad** zajamčeno je Ustavom i nizom međunarodnih akata<sup>1</sup>, a znači da svatko ima pravo na uživanje pravednih i povoljnih uvjeta rada, uključujući sigurnost na radnom mjestu, poštene plaće, jednake naknade za rad jednake vrijednosti, razumne sate rada i odmora, kao i pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje. Pravo na rad važno je za ostvarivanje i **ostalih ljudskih prava**, poput socijalne sigurnosti, prava na zdravlje, prava na stanovanje i drugih.

**Zabranjena je diskriminacija** u području rada i zaposljavanja, između ostalih i na osnovi dobi, zdravstvenog ili imovnog stanja, obrazovanja i drugih osnova iz Zakona o suzbijanju diskriminacije.

Države su dužne osigurati socijalno, ekonomsko i fizičko okruženje za ostvarivanje prava na rad, uključujući i zaštitu od bilo kojeg oblika diskriminacije u pristupu radu, u kojem bi idealno svi ljudi trebali imati priliku zarađivati za život radom koji je u skladu s njihovim dostojanstvom.

Problemi koje opisujemo u ovom pregledu **prisutni su niz godina**, na što upozoravamo u pojedinačnim predmetima u kojima imamo ovlasti postupati, kao i u godišnjim izvješćima Hrvatskom saboru i u javnim istupima.

Na kraju pregleda je i **popis preporuka** vezanih uz ljudska prava i jednakost u ovom području, koje smo dali u Izvješću pučke pravobraniteljice za 2020.

---

**Napomena:** Po zakonu nemamo ovlasti postupati u slučajevima kršenja ljudskih prava u privatnom sektoru, to možemo samo kada je riječ o mogućoj diskriminaciji te zaštiti prijavitelja nepravilnosti (tzv. zviždača). Ipak, i pritužbe za koje nismo nadležni koristimo kao izvor informacija u pripremi analiza i ocjene stanja ljudskih prava i preporuka u godišnjim izvješćima Hrvatskom saboru, kao nacionalna institucija za zaštitu ljudskih prava, pa time i prava na rad.

---

One su u prvom redu usmjerenе na javne politike, koje bi pomogle spriječiti kršenja ljudskih prava u budućnosti.

---

<sup>1</sup> Među njima su Opća deklaracija o ljudskim pravima, Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, Konvencije Međunarodne organizacije rada, Europska socijalna povelja i Povelja o temeljnim pravima Europske unije

# PRIMJERI

## Rad od kuće - rizici za diskriminaciju na osnovu imovnog i zdravstvenog stanja

Rad od kuće može dovesti do diskriminacije na osnovu imovnog stanja, ako si radnici ne mogu priuštiti sredstva za rad - računalo, adekvatne programe, internet i/ili telefonsku liniju. Na to su nam se prituživali oni koji su bili upravo u takvoj finansijskoj situaciji.

Kako rad od kuće ne oslobađa radnika od obaveze da svoje zadatke izvršava s dužnom pažnjom, tako ne oslobađa ni poslodavca od obaveze da radniku osigura uvjete i opremu. Zato smo poslodavcu dali preporuku da radnicima koje uputi na rad od kuće za to osigura potrebne uvjete, naročito onima lošijeg imovnog stanja. Najčešće se to odnosi na računalo, adekvatne računalne programe, internet i telefonsku liniju.

Sindikati su upozoravali i da su neki poslodavci radnicima ukinuli naknade troškova prijevoza i toplog obroka, dok im većinom nisu nadoknadili troškove rada od kuće i korištenje privatnih resursa. Pritom dio radnika, pogotovo u višečlanim obiteljima, nemaju mogućnosti za učinkovito izvršavanje radnih zadataka od kuće zbog neodgovarajućeg stambenog prostora, naročito kada ista prostorija služi za život, rad i učenje više osoba u isto vrijeme.

S druge strane, obratila nam se i državna službenica kojoj, unatoč zdravstvenom stanju i preporukama liječnika, nije omogućen rad od kuće, što joj je povećavalo rizik zaraze, razvoja teže kliničke slike bolesti i duljeg oporavka.

Zato smo u Izvješću pučke pravobraniteljice za 2020. dali preporuke:

- resornim ministarstvima, da za zaposlene i u realnom i u javnom sektoru, u suradnji s udrugama poslodavaca i reprezentativnim sindikatima, predlože odgovarajuća zakonska rješenja za rad od kuće, uključujući i za naknadu troškova koji proizlaze iz specifičnosti takvog rada
- Vladi, da s obzirom na zdravstveno i imovno stanje zaposlenika u državnom i javnom sektoru, rad od kuće tijekom epidemije uredi na nediskriminatoran način.

---

Izvor:

- Poglavlja iz Izvješća za 2020.:
  - [Radni i službenički odnosi](#)
  - [Diskriminacija u području rada i zapošljavanja](#)

## Zlouporabe ugovora o radu na određeno

Iako bi trebali biti iznimka, ugovori na određeno vrijeme (pre)česta su pojava na tržištu rada pa je tako čak svaka peta zaposlena osoba u 2020. bila zaposlena na određeno. Osim nesigurnosti, ovi ugovori mogu uključivati i nepovoljne uvjete rada, ograničen pristup sustavu socijalne skrbi, a otvaraju i prostor za diskriminaciju, primjerice temeljem dobi ili zdravstvenog stanja.

Radi sprečavanja zlouporaba ovih ugovora je Državni inspektorat tijekom 2020., nakon naše preporuke da provode ciljane nadzore, u 108 slučajeva utvrdio sumnju u povrede Zakona o radu, u kontekstu ugovora na određeno vrijeme.

Dodatno, njihov istek najčešći je razlog ulaska u evidenciju nezaposlenih:

- od 218.470 novoprijavljenih osoba u evidenciju nezaposlenih 2020., 41% je bilo onih kojima je istekao ugovor o radu na određeno
- među njima je preko 35% radnika do 29 godina

Osim u privatnom sektoru, ugovori na određeno su problem i u obrazovnim institucijama, primjerice kad se raskidaju samo tijekom školskih praznika zbog čega su radnici uskraćeni za isplatu božićnica i regresa, a istovremeno ostvaruju i manju plaću za mjesec u kojem je došlo do raskida.

Za sprječavanje kršenja prava zbog zlouporaba ugovora o radu smo u Izvješću pučke pravobraniteljice za 2020. dali preporuke:

- sindikatima, poslodavcima i Vladi RH, da u kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu propišu odredbe o maksimalnom broju ugovora o radu na određeno vrijeme koje poslodavac može sklopiti s radnikom
- prosvjetnoj inspekciji, da provodi ciljane nadzore nad zakonitošću sklapanja takvih ugovora u obrazovnim ustanovama.

---

Izvor:

- Poglavlja iz Izvješća za 2020.:
  - [Radni i službenički odnosi](#)
  - [Diskriminacija u području rada i zapošljavanja](#)
  - [Diskriminacija temeljem dobi](#)

## Bolovanje kao razlog neproduljivanja ugovora na određeno

Problemi vezani uz ugovore na određeno čest su razlog zbog kojeg nam se građani obraćaju. Među njima su i radnice s kojima je poslodavac uzastopno zaključivao takve ugovore, i to na kraće razdoblje, sve dok zbog narušenog zdravlja nisu koristile bolovanje. S većinom tada ugovor nije obnovio, čime su dovedene u nepovoljniji položaj u odnosu na radnice koje nisu koristile bolovanje i kojima je radni odnos produžen.

Osim toga, zbog korištenja bolovanja radnice su uznemiravane i prijetilo im se da im ugovor o radu neće biti produljen, što se u konačnici i dogodilo i zbog čega su neke iz straha od otkaza radile i bolesne.

U ovom slučaju smo utvrdili sumnju u diskriminaciju i dali poslodavcu preporuke:

- da donese transparentne kriterije za produljenje ugovora o radu na određeno vrijeme, kako bi se otklonila sumnja da je prestanak radnog odnosa uvjetovan nekom od diskriminacijskih osnova, u ovom slučaju zdravstvenim stanjem radnika, a ne istekom ugovora i izostankom potrebe za dalnjim obavljanjem poslova
- da sve zaposlenike detaljno upozna s mogućnostima i načinima podnošenja zahtjeva za zaštitom dostojanstva kada su izloženi neprimjerenom ponašanju nadređenih ili drugih radnika.

---

Izvor:

- Objava na ombudsman.hr: [Bolovanje ne smije biti razlog neproduljivanja ugovora na određeno](#)
- Poglavlje iz Izvješća za 2020.: [Diskriminacija u području rada i zapošljavanja](#)

## Zbog dobi mogu na bolovanje samo na vlastiti trošak

Obrotnici stariji od 65 godina sami si moraju isplaćivati naknadu svoje plaće tijekom bolovanja, dok mlađima taj trošak podmiruje HZZO. Time su stavljeni u absurdnu situaciju jer moraju podmiriti takav trošak, iako u isto vrijeme ne mogu raditi, a time ni zarađivati. To ih dovodi u nepovoljniji položaj isključivo zbog dobi jer, iako plaćaju istu premiju osiguranja, nemaju i ista prava kao mlađi obrotnici kojima tu naknadu isplaćuje HZZO.

Ovaj diskriminatorni učinak rezultat je Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju koji kaže da zaposleni osiguranik sa 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, za razliku

od mlađih zaposlenih osiguranika, nema pravo na naknadu plaće na teret HZZO za vrijeme privremene nesposobnosti odnosno spriječenosti za rad, već se ona isplaćuje na teret sredstava poslodavca.

Zato smo u ovom predmetu i u Izvješću pučke pravobraniteljice za 2020. preporučili Ministarstvu zdravstva i HZZO-u da hitno poduzmu potrebne radnje kako bi zaustavili ove primjere dobne diskriminacije u sustavu obveznog zdravstvenog osiguranja.

---

Izvor:

- Objava na ombudsman.hr: [Obrtnici stariji od 65 na bolovanju samo na vlastiti trošak](#)
- Poglavlje iz Izvješća za 2020.: [Diskriminacija u području rada i zapošljavanja](#)

### Radnici 50+ većina među kolektivnim viškom

Radnici stariji od 50 godina imaju bogato radno i životno iskustvo koje poslodavcima može pomoći da budu konkurentnije i postignu bolje poslovne rezultate. Unatoč tome, zbog predrasuda i stereotipa ih poslodavci često smatraju nepoželjnima, što otvara prostor za njihovu diskriminaciju temeljem dobi.

Tako je od 3.078 radnika koji su proglašeni kolektivnim viškom u 2020., njih čak 1.772 (57%) bilo starije od 50 godina, a slična je statistika i iz ranijih godina. Radnici se u toj dobi teže mogu opet zaposliti, a nemaju uvjete za starosnu mirovinu, pa su često nakon gubitka posla u iznimno lošoj finansijskoj situaciji.

Autonomija poslodavaca u donošenju poslovnih odluka ne znači da nemaju obvezu postupati u skladu sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije, a dobri poslovni rezultati ne bi smjeli imati isključivi prioritet u odnosu na pravo radnika da ne bude diskriminiran. Pri tome je važan stvarni učinak koji njihove odluke imaju na pojedine skupine radnika, u ovim slučajevima na temelju njihove dobi.

U ovim predmetima poslodavcima smo, između ostalog, tijekom godina davali preporuku da transparentno postave kriterije zbog kojih je netko uvršten na listu tehnološkog viška, a u Izvješću pučke pravobraniteljice za 2020. smo preporučili:

- sindikatima, da nastave s edukacijama sindikalnih povjerenika o primjeni hrvatskog i europskog antidiskriminacijskog prava u području rada i zapošljavanja, kao i s podizanjem svijesti radnika i poslodavaca o viktimizaciji prijavitelja i svjedoka diskriminacije;

- Državnom inspektoratu, da inspektore rada redovno educira o primjeni hrvatskog i europskog antidiskriminacijskog prava.

---

Izvor:

- Poglavlje iz Izvješća za 2020.: [Diskriminacija u području rada i zapošljavanja](#)
- Poglavlje iz Izvješća za 2018.: [Diskriminaciju u području rada i zapošljavanja](#)

### Trebate posao? Može, ako imate automobil

Različiti uvjeti navedeni u oglasima za posao još su jedan razlog zbog kojeg nam se obraćaju građani. Primjer je anonimna pritužba vezana uz posao agenta za prodaju nekretnina, pri čemu je jedan od uvjeta zapošljavanja bilo i posjedovanje automobila. Tako su kandidati koji nemaju automobil stavljeni u nepovoljni položaj temeljem imovnog stanja, jer ih ovaj uvjet onemogućava u dobivanju oglašenog posla, dok se dio kvalificiranih kandidata zbog toga možda i nije prijavio.

Pri tom je ključno da posjedovanje automobila nije stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla agenta za najam i prodaju nekretnina, pa se takav uvjet ne može opravdati. Dodatno, poslodavac ne smije povećavati svoju konkurentnost pomoću privatne imovine svojih zaposlenika, već je upravo njegova zakonska dužnost osigurati im prikladne uvjete i sredstva za rad, uključujući i osobni automobil, ako smatra da bi na taj način ostvarivali bolje rezultate.

Nakon što smo u ovom predmetu utvrdili sumnju u diskriminaciju temeljem imovnog stanja, poslodavcu smo preporučili:

- da ukloni ovaj diskriminatorični uvjet
- da ubuduće posebnu pažnju posveti formiranju poslovne politike kojom kandidati za posao neće biti stavljeni u nejednak položaj temeljem bilo koje osnove diskriminacije.

Dali smo preporuku i HZZ-u u Izvješću pučke pravobraniteljice za 2020., da nastavi s edukacijom, naročito poslodavaca, o diskriminaciji temeljem imovnog stanja u postupcima zapošljavanja.

---

Izvor:

- Objava na ombudsman.hr: [Može li automobil biti uvjet za posao?](#)
- Poglavlje iz Izvješća za 2020.: [Diskriminacija temeljem imovnog stanja](#)

## Pripravništvo, a time i posao u struci, često je nedostupno mladima obrazovanim za rad u zdravstvu, socijalnoj skrbi i obrazovanju

Unatoč manjku radne snage u zdravstvu i socijalnoj skrbi, mnogi mladi koji su se obrazovali upravo za rad u tim resorima godinama čekaju na prvi posao u struci, a u istoj su situaciji i učitelji i nastavnici bez radnog iskustva. Problem je što ne mogu dobiti pripravništvo, koje im je uvjet za polaganje državnog ispita i nastavak karijere.

Razlozi su, između ostalog:

- privremeni zastoj u provedbi mjera poticanja zapošljavanja tijekom epidemije
- restriktivne kvote
- uvjet kandidatima da moraju biti najmanje 6 mjeseci u evidenciji nezaposlenih, za dobivanje pripravništva u realnom sektoru.

O posljedicama najbolje govore pritužbe mladih. Tako magistra socijalnog rada kaže da je dio kolega odavno u Njemačkoj jer je „*lakše prevesti diplomu i naučiti jezik, nego godinama čekati i ne znati hoće li ikada dočekati*“ priliku za posao u struci u Hrvatskoj. Zato smo Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne skrbi i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje predložili da:

- preispitaju sve učinke mjera za zapošljavanje koje utječu na mlade
- redefiniraju ih
- unaprijede međuresornu suradnju i u čitavi proces uključe sve koji mogu doprinijeti unaprjeđenju sustava, uključujući i udruge mladih.

---

Izvor:

- Objava na ombudsman.hr: [Iako zdravstvu i socijalnoj skrbi nedostaje radnika, mladi se u njima teško zapošljavaju](#)
- Poglavlje iz Izvešća za 2020.: [Diskriminacija u području i temeljem obrazovanja](#)

## Problemi policajaca iz Slavonije na radu u Dubrovačko-neretvanskoj županiji

Nekoliko policijskih službenika obratilo nam se jer nisu mogli ostvariti premještaj bliže svom mjestu prebivališta, što su tražili najčešće zbog osnivanja obitelj ili pomoći i brizi o starim i bolesnim roditeljima.

Radilo se o policajcima na radu u PU dubrovačko-neretvanskoj s prebivalištem u nekoj od slavonskih županija. Uz nemogućnost pomirenja profesionalnog i obiteljskog života, suočavaju se i s viskom troškovima života vezanim za smještaj, hranu ili prijevoz koji su u mnogim turističkim središtima visoki i teško ih je podmiriti plaćom policijskog službenika, čak i uz mjesečni dodatak za rad izvan prebivališta.

Zato smo MUP-u 2019. preporučili da kod razmatranja zahtjeva za premještaj svakako vodi računa i o životnim okolnostima, osobito obiteljskim prilikama svakog od njih. MUP nam je naveo da svaki slučaj razmatraju posebno, imajući pritom u vidu potrebe i realne mogućnosti tražitelja premještaja, ali i uz uvažavanje potreba policijskih uprava.

Dinamika premještanja policijskih službenika je trenutno usporena zbog epidemije, ali do sada još uvijek nismo obaviješteni da su ovi zahtjevi pozitivno riješeni.

---

Izvor:

- Poglavlje iz Izvješća za 2020.: [Radni i službenički odnosi](#)

**Odgovore na neka od najčešćih pitanja građana vezana uz prava iz područja rada, za koja nemamo ovlasti postupati, objavili smo na našoj stranici [www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr):**

- [Što učiniti u slučaju mobinga na radnom mjestu ili nezakonitog otkaza?](#)
- [Što učiniti kad poslodavac ne isplaćuje plaću?](#)
- [Može li poslodavac tražiti povrat plaće jer zbog epidemije ne radi?](#)

## **PREPORUKE IZ IZVJEŠĆA PUČKE PRAVOBRANITELJICE ZA 2020.:**

1. **Ministarstvu zdravstva i Ministarstvu znanosti i obrazovanja**, da usklađivanjem propisa iz područja obrazovanja i zdravstva osiguraju mogućnost zapošljavanja zdravstvenih stručnjaka na radnim mjestima koja odgovaraju njihovoj razini i vrsti obrazovanja;
2. **Ministarstvu zdravstva**, da osigura redovito zapošljavanje zdravstvenih radnika u zdravstvenim ustanovama do popunjavanja sistematiziranih radnih mjesta;
3. **Resornim ministarstvima**, da za zaposlene i u realnom i u javnom sektoru, u suradnji s udruženjima poslodavaca i reprezentativnim sindikatima, predloži odgovarajuća zakonska rješenja za rad od kuće, uključujući i za naknadu troškova koji proizlaze iz specifičnosti takvog rada;
4. **Resornim ministarstvima**, da javne ustanove unutar svog resora upoznaju sa sadržajem Odluke Ustavnog suda U-III-4016/2015 iz 2019. te im daju naputak o obvezi postupanja po čl. 156. Zakona o općem upravnom postupku u natječajnim postupcima za zapošljavanje;
5. **Ministarstvu regionalnog razvoja i fondova Europske unije**, da o žalbama izjavljenima u službeničkim odnosima rješava ili ih dostavlja Odboru za državnu službu, sukladno Zakonu o općem upravnom postupku;
6. **Sindikatima**, da nastave s edukacijama sindikalnih povjerenika o primjeni hrvatskog i europskog antidiskriminacijskog prava u području rada i zapošljavanja, kao i s podizanjem svijesti radnika i poslodavaca o viktimizaciji prijavitelja i svjedoka diskriminacije;
7. **Državnom inspektoratu**, da inspektore rada redovno educira o primjeni hrvatskog i europskog antidiskriminacijskog prava;
8. **Sindikatima, poslodavcima i Vladi RH**, da se u kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu propišu odredbe o maksimalnom broju ugovora o radu na određeno vrijeme koje poslodavac može sklopiti s radnikom;

9. **Vladi RH**, da s obzirom na zdravstveno i imovno stanje zaposlenika u državnom i javnom sektoru, rad od kuće tijekom epidemije uredi na nediskriminoran način;
10. **Državnoj školi za javnu upravu**, da provodi redovne edukacije o zakonodavnom i institucionalnom okviru za suzbijanje diskriminacije za službenike u tijelima JLP(R)S te da nastavi s provedbom edukacije za rukovodeće državne službenike;
11. **Ministarstvu zdravstva i Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike**, da normativno reguliraju mehanizme kojima će se pružiti pomoć članovima obitelji, u okviru sustava neformalne skrbi o starijima;
12. **Hrvatskom zavodu za zapošljavanje**, da u suradnji s nadležnim tijelima osigura provedbu mjera za poticanje zapošljavanja mladih u djelatnostima zdravstva, obrazovanja i socijalne skrbi;
13. **Hrvatskom zavodu za zapošljavanje**, da nastavi s edukacijom dionika na tržištu rada, naročito poslodavaca, o diskriminaciji temeljem imovnog stanja u postupcima zapošljavanja;
14. **Hrvatskom zavodu za zapošljavanje**, da osigura provedbu mjera za poticanje zapošljavanja mladih, posebice u reguliranim profesijama, kako bi se osiguralo njihovo pravovremeno uključivanje u tržište rada;
15. **Ministarstvu zdravstva**, da predloži izmjenu propisa kako bi se nezdravstvenim radnicima zaposlenim u sustavu zdravstva osigurala plaća jednaka onoj zdravstvenih radnika;
16. **Ministarstvu pravosuđa i uprave**, da organizira provedbu kontinuiranih edukacija povjerljivih osoba o zakonskim okvirima zaštite prijavitelja nepravilnosti;
17. **Sindikatima**, da organiziraju redovne edukacije radnika i sindikalnih povjerenika o zakonskim okvirima zaštite prijavitelja nepravilnosti.

Cijelo Izvješće pučke pravobraniteljice možete preuzeti [na poveznici](#).

Više o ljudskim pravima i diskriminaciji možete pratiti i na:

[www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr)

Twitteru [@OmbudsmanHR](https://twitter.com/OmbudsmanHR)

Linkedinu – [Pučka pravobraniteljica](https://www.linkedin.com/company/pucka-pravobraniteljica/)



REPUBLIKA HRVATSKA

Pučki pravobranitelj