REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Zadeva: 0700-39/2018/19
Datum: 27. 5. 2019

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) na podlagi 21. člena v povezavi s 37. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg, v nadaljevanju: ZVarD) in na podlagi prvega odstavka 207. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13, v nadaljevanju: ZUP) na predlog konkretnega posameznika, v zadevi ugotavljanja obstoja diskriminacije zoper domnevnega kršitelja Generalštab Slovenske vojske (Ministrstvo za obrambo), Vojkova cesta 55, 1000 Ljubljana, izdaja naslednjo

ODLOČBO

1. Predlog za obravnavo diskriminacije, ki ga je pri Zagovorniku vložil konkretni posameznik, **se v delu**, ki se nanaša na vprašanje vodenja prikritih kadrovskih postopkov oz. zatrjevane kadrovske korupcije ter zatrjevanih povračilnih ukrepov zaradi opozarjanja na nepravilnosti, **zavrne** in **odstopi** v obravnavo Komisiji za preprečevanje korupcije.

2. Generalštab Slovenske vojske (na Ministrstvu za obrambo) **ne krši prepovedi diskriminacije**, ko konkretnemu posamezniku kot vojaku s činom vodnika ne omogoči razporeditve na mesto podčastnika v Slovenski vojski.

3. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik je dne 16. 11. 2018 s strani konkretnega posameznika (v nadaljevanju: predlagatelj), zaposlenega v Slovenski vojski (v nadaljevanju: SV) prejel predlog za obravnavo diskriminacije (v nadaljevanju: predlog) v obliki dopisa »Prijava zoper ponavljajočo se diskriminacijo« skupaj s prilogami. Iz gradiva predloga je razvidno, da je bil predlagatelju s strani takratne ministrice za obrambo določenega dne v mesecu oktobru 2016 dodeljen čin vodnik. V mesecu decembru 2017 je prejel ukaz načelnika Generalštaba Slovenske vojske (v nadaljevanju: GŠSV), s katerim je bil (naprej) razporejen na formacijsko dolžnost »vojak vodja ognjene skupine«, ki jo opravlja v nazivu desetnik (iz katerega izhaja tudi določitev njegove plače in drugih pravic iz delovnega razmerja). Na ta ukaz je predlagatelj podal ugovor, sicer najprej direktno na GŠSV, potem pa je bil s strani nadrejenega opozorjen, da mora uporabiti službeno pot[1] po 38. členu Zakona o službi v slovenski vojski (Uradni list RS, št. 68/07 in 58/08 – ZSPJS-I; v nadaljevanju: ZSSloV). V svojem ugovoru predlagatelja navaja tudi sum storitve kaznivih dejanj, predvsem kadrovske korupcije, zato naj bi GŠSV v tem primeru zadevo posredoval v obravnavo Obveščevalni varnostni službi. Ker odgovora ni prejel, je dne 29. 10. 2018 na Ministrstvo za obrambo (v nadaljevanju: MORS) naslovil svojo zahtevo za varstvo

[1] "Službena pot« je pritožbena pot, kot jo natančno opredeljuje ZSSloV v svojem 2. poglavju, tj. v členih od 36 do 43 (službena pod, odstop od službene poti, pravica do ugovora, obveznost obravnave vloge, pritožba na odločitev, zaupniki, uradni razgovor pri ministru, skupinski ugovori in pritožbe).

pravic in prijavo, izhajajoč iz 100.a člena Zakona o obrambi (Uradni list RS, št. 103/04 – uradno prečiščeno besedilo in 95/15; v nadaljevanju: ZObr).

V ugovoru predlagatelja na delovno razporeditev s strani GŠSV je za Zagovornika bistveno predvsem nestrinjanje predlagatelja s tem, da se pri njegovi razporeditvi na delovno mesto ne upošteva njegovega čina vodnika, na podlagi katerega bi moral biti (kakor to sam zatrjuje) razporejen na delovno mesto z nazivom podčastnik. Pri tem omenja, da ne gre za osamljen primer ravnanja GŠSV, temveč da so takšne neposredne diskriminacije deležni tudi drugi pripadniki SV. S podobnimi nekorektnostmi, ki da mejijo na zatrjevano koruptivnost, naj bi se že predhodno ukvarjal tudi Sindikat vojske, obrambe in zaščite (v nadaljevanju: SVOZ). Le-ta je še pred podelitvijo čina vodnika predlagatelju v letu 2016 takratno obrambno ministrico opozoril na možnost diskriminatornega ravnanja delodajalca (MORS oz. GŠSV), ki predlagatelju vse do takrat ni dodelil čina vodnika, kljub njegovemu večkratnemu opozarjanju, da je uspešno opravil šolo za podčastnike vojnih enot (v času služenja vojaškega roka leta 1998, na podlagi česar je že takrat opravljal naloge podčastnika v rezervni sestavi SV – op. Zagovornika na podlagi kasnejših dopolnitev predloga oz. izjasnitev predlagatelja). Ob tem je predsednica SVOZ v svojem dopisu (št. KM-2016-02/26 z dne 26. 2. 2016) posebej izpostavila, da je predlagatelj opozarjal na sume o kadrovski korupciji v SV ter poskušal uveljavljati svoje pravice, pri čemer pa ni bil edini pripadnik SV, ki je tako postopal.

V odgovoru na dopis za pridobitev mnenja v zadevi, ki je bil s strani predlagatelju nadrejenega podpolkovnika (le-ta je izpostavil tudi dejstvo odlične ocene predlagatelja in njegove visoke izobrazbe – končana VII. stopnja) poslan na GŠSV, dne 19. 3. 2018 načelnik Sektorja za kadre v GŠSV (v nadaljevanju: SK GŠSV) pojasnjuje: »Podelitev čina vodnika kot posledica opravljenih vojaških izobraževanj in usposabljanj v času služenja vojaškega roka ne vpliva neposredno na spremembo statusa v stalni sestavi Slovenske vojske, kakor tudi ni avtomatizirana pri spremembi statusa, pač pa se upoštevajo predvsem usmeritve za realizacijo strateškega pregleda obrambe, čemur sledi tudi kadrovska politika, da se s pomlajevanjem kadrovske strukture zagotavlja, da imajo pripadniki ustrezne kompetence glede na zahteve posameznih formacijskih dolžnosti v profesionalni strukturi.«

Isto dikcijo usmeritve kadrovske politike v pomlajevanje kadrovske strukture SV uporabi v svojem odgovoru v zvezi z možno postavitvijo predlagatelja na podčastniško dolžnost že načelnica Oddelka za kadrovsko politiko SK GŠSV dne 22. 6. 2017. Pri tem dodaja: »Zato SV nima interesa, da na začetne podčastniške dolžnosti zaposluje starejše pripadnike [predlagatelj je bil takrat star skoraj 42 let – op. Zagovornika], katerih usposobljenost je sicer v času popolnjevanja obvezne rezervne sestave bila ustrezna za opravljanje začetniških dolžnosti v rezervni sestavi, njihove kompetence pa ne ustrezajo za opravljanje takšnih dolžnosti v stalni sestavi SV glede na naloge, ki jih ta opravlja.«

Zagovornik je prepoznal, da naj bi bilo ključno merilo za nerazporeditev predlagatelja na mesto podčastnika v SV kljub doseženemu činu vodnika njegova starost. Predlagatelj osebno okoliščino starost eksplicitno omenja v prilogi k svojemu predlogu za obravnavo diskriminacije, tj. v »Ugovoru zoper ukaz načelnika GŠSV; Ukaz šifra 1001-13/2017-2517 z dne 20. 12. 2017«, ki ga je naslovil na MORS oz. na načelnika GŠSV. Skliceval se je na 14. člen Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99 in 75/16 – UZ70a; v nadaljevanju: Ustava RS)[2], ki pa eksplicitno starosti kot osebne okoliščine ne omenja, jo pa zato ZVarD v svijem 1. členu.

[2] Ustava RS, 14. člen (enakost pred zakonom)
V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.
Vsi so pred zakonom enaki.

*

Zagovornik ugotavlja dejansko stanje glede možnega obstoja diskriminacije v konkretni zadevi na podlagi z njo povezanih razpoložljivih podatkov ter ključnih določil, ki jih vsebuje Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). Sam postopek pred Zagovornikom urejajo členi ZVarD od 33 do 37. Za vsa vprašanja postopka, ki niso urejena z ZVarD, Zagovornik skladno z drugim odstavkom 3. člena ZUP uporabi slednjega. Ker gre pri ugotavljanju diskriminacije pri Zagovorniku za upravno zadevo, kot to izhaja iz narave same zadeve (po drugem odstavku 2. člen ZUP), Zagovornik tako v postopku v zvezi z vprašanji, ki jih ZVarD ne ureja, postopa po določbah ZUP.

Diskriminacija je v 4. členu ZVarD opredeljena kot vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti.

Diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine je prepovedana (drugi odstavek 4. člena). Specifična osebna okoliščina (ali več njih) mora torej biti razlog za slabšo obravnavo. Osebne okoliščine so prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statusi, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom in njegovo osebnostjo, zlasti identiteto, ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka. Mednje skladno s 1. členom ZVarD štejejo spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katera koli druga osebna okoliščina.

Diskriminacija se lahko dogaja na različnih področjih družbenega življenja, na katerih morajo sicer po 2. členu ZVarD državni organi, lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb. Ta področja so povezana zlasti s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem; z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karierne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso; z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami; s članstvom in vključevanjem v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije; s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom; s socialnimi ugodnostmi; z vzgojo in izobraževanjem ter z dostopom do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrbo z njimi.

ZVarD opredeljuje več oblik diskriminacije, od katerih sta osnovni neposredna in posredna diskriminacija. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba ali skupina oseb. Posredna diskriminacija pa obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in nujno potrebna (6. člen).

Poleg teh dveh oblik ZVarD predstavlja tudi druge oblike diskriminacije (7. člen). Nadlegovanje je nezaželeno ravnanje, povezano s katero koli osebno okoliščino, ki ima učinek ali namen ustvarjati zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje za osebo in žali

njeno dostojanstvo (prvi odstavek 8. člena). Navodila za diskriminacijo so vsakršna navodila, katerih posledica je bila, je ali bi lahko bila diskriminacija v smislu ZVarD, kar vključuje tudi navodilo, da se diskriminacije ne prepreči oziroma odpravi (9. člen). Pozivanje k diskriminaciji pomeni vsako spodbujanje drugih oseb k dejanjem, katerih posledica je bila, je, ali bi lahko bila diskriminacija po določbah ZVarD (prvi odstavek 10. člena). Viktimizacija pa pomeni izpostavljanje diskriminirane osebe ali osebe, ki ji pomaga, neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo (11. člen).

V primerih, ko je diskriminacija večkratna zaradi več osebnih okoliščin hkrati, množična, ko je diskriminiranih več oseb hkrati, dolgotrajna oziroma ponavljajoča se, ali pa vsebuje ali bi lahko vsebovala težko popravljive posledice za diskriminirano osebo glede povzročitve škode njenemu pravnemu položaju, pravicam ali obveznostim, zlasti če je storjena v razmerju do otrok ali drugih slabotnih oseb, prepoznavamo po 12. členu ZVarD t.i. hujše oblike diskriminacije.

Obstajajo pa tudi izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije, kakor to določa 13. člen ZVarD. Po splošnem določilu neenako obravnavanje zaradi določene osebne okoliščine ne pomeni diskriminacije po tem zakonu, če takšno različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna (prvi odstavek 13. člena). V primerih neenakega obravnavanja zaradi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti ZVarD v 13. členu še natančneje določi merila, katerim morajo zadostiti takšne izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije.

*

V postopku ugotavljanja diskriminacije velja po 40. členu ZVarD obrnjeno dokazno breme. To pomeni, da mora kršitelj, kadar diskriminirana oseba (s svojimi izjavami, navedbami in dokumenti ter drugimi dokazili) izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno (v skladu z ZVarD). Tako se breme dokazovanja prevali na domnevnega kršitelja – vendar le takrat, ko domnevno diskriminirana oseba izkaže, da so njene trditve oz. izjave, navedbe in dokazila takšna, da prav s svojo verjetnostjo izkazujejo domnevno kršitev prepovedi diskriminacije. Le tako namreč izpolnjuje t.i. trditveno breme.

V konkretni zadevi je Zagovornik ugotovil, da navedbe predlagatelja upravičujejo domnevo, da je GŠSV kršil prepoved diskriminacije s tem, ko predlagatelju ni omogočil razporeditve na mesto podčastnika v Slovenski vojski, čeprav je za to izpolnjeval pogoj – čin vodnika. Zagovornik je namreč ocenil, da bi v konkretnem primeru lahko šlo za neposredno diskriminacijo na področju delovnega napredovanja kot izključevanje oz. opustitev ravnanja s strani načelnika GŠSV zaradi starosti predlagatelja, ki ima za posledico zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega uresničevanja oz. uživanja pravice do zaposlitve za nedoločen čas oz. za čas desetih let z možnostjo podaljšanja, kar je omogočeno podčastnikom v SV, ki imajo svojemu položaju primerno tudi višjo plačo. Kot vojak pa predlagatelj svoj poklic lahko opravlja le do 45. leta starosti (skladno z 2. alinejo 1. odstavka 92. člena ZObr).

Ker pa ZVarD s svojim 13. členom opredeljuje tudi izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije, je Zagovornik moral preučiti tudi možnost, ali je takšna slabša obravnava pravno dopustna. Pri tem je bil še posebno pozoren na določila drugega in tretjega odstavka 13. člena ZVarD, po katerih neenako obravnavanje na področjih iz prve do četrte alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona (tj. na področjih zaposlitve, karierne orientacije in delovnih pogojev ter članstva v organizacijah delavcev ali delodajalcev) zaradi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali konteksta njenega opravljanja taka značilnost predstavlja bistveno in odločilno poklicno zahtevo, pod pogojem, da je cilj legitimen, zahteva pa ustrezna, potrebna in sorazmerna (drugi odstavek), ter neenako obravnavanje zaradi starosti na področjih iz prve do četrte alineje prvega odstavka 2. člena

tega zakona ne pomeni diskriminacije, če je to objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji politike zaposlovanja, trga dela in poklicnega usposabljanja, in če so sredstva za dosego tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna (tretji odstavek).

Tako je Zagovornik dne 20. 11. 2018 na podlagi 37. člena ZVarD (pridobivanje podatkov v postopku pri Zagovorniku) v povezavi z njegovim 40. členom (obrnjeno dokazno breme) zaprosil SK GŠSV (MORS), da mu posreduje sledeče podatke: opredelitev do navedb predlagatelja; dokument o »usmeritvi za realizacijo strateškega pregleda obrambe«, ki da ji sledi kadrovska politika SV v obliki »pomlajevanja kadrovske strukture SV« (po navedbah iz dokumentov, posredovanih s strani predlagatelja); obrazložitev uskladitve tega dokumenta z Ustavo Republike Slovenije, zakoni (ZObr, ZSSloV, Zakonom o delovnih razmerjih, ZVarD) ter ustreznimi podzakonskimi akti, in sicer z vidika osebne okoliščine starosti, na podlagi katere poteka razporejanje na delovna mesta v profesionalni strukturi; opredelitev legitimnosti cilja »pomlajevanja kadrovske strukture SV« in obrazložitve izvajanja kadrovske politike kot sredstva za dosega tega cilja oz. predstavitve njegove ustreznosti, potrebnost in sorazmernost (tj. da tega cilja ni mogoče doseči z drugimi sredstvi ali pa z milejšimi ukrepi, kot je dajanje prednosti mlajšim pripadnikom SV). Obenem je Zagovornik SK GŠSV še povprašal, ali gre pri »pomlajevanju kadrovske strukture SV« za morebiten poseben ukrep (v smislu 17. člena ZVarD)[3] ter če ja, kako preverja upravičenost takšne kadrovske politike.

Dne 6. 12. 2018 je Zagovornik prejel odgovor s strani SK GŠSV skupaj s prilogami. V opredelitvi SK GŠSV poudari, da specifika vojaškega poklica determinira kadrovsko politiko SV v skladu z zahtevanimi pogoji za opravljanje vojaške službe, ki so določeni v ZObr in ZSSloV, ter da se tako upošteva drugi in tretji odstavek 13. člena ZVarD, zaradi česar da v primeru predlagatelja ne moremo govoriti o neenakem obravnavanju (saj naj bi šlo za izjemo od prepovedi neposredne diskriminacije). Pri tem v zvezi z vprašanjem starosti SK GŠSV izhaja iz 88. člena ZObr, ki določa posebne pogoje za tiste, ki želijo opravljati vojaško službo: za zaposlitev kot vojak ali podčastnik oseba praviloma ne sme biti starejša od 25 let[4]. Kot vojak pa je lahko skladno z 92. členom ZObr zaposlena v SV do dopolnjenega 45. leta starosti[5]. Po

[3] ZVarD, 17. člen (posebni ukrepi za zagotavljanje enakosti)
(1) Posebni ukrepi so začasni ukrepi, ki imajo za cilj zagotoviti uresničevanje pravice do enakega obravnavanja, enake možnosti ali dejansko enakost in udeležbo na področjih družbenega življenja oseb, ki so v manj ugodnem položaju zaradi določene osebne okoliščine. Posebni ukrepi se sprejmejo z namenom preprečevanja ali odpravljanja posledic takšnega položaja oziroma predstavljajo nadomestilo za manj ugoden položaj.
(2) Posebni ukrepi so zlasti:
- spodbujevalni ukrepi, ki dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude za osebe v manj ugodnem položaju na določenem področju ali v določenem okolju,
- pozitivni ukrepi, ki ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam z določeno osebno okoliščino in se lahko uporabijo zlasti, kadar pri teh osebah obstaja očitno nesorazmerje v možnostih dostopa do uveljavljanja pravic, dobrin, storitev ali ugodnosti.

[4] ZObr, 88. člen (posebni pogoji)
[…]
(3) Kdor želi poklicno opravljati vojaško službo, mora poleg pogoja, določenega v prejšnjem odstavku [da je državljan Republike Slovenije – op. Zagovornika], izpolnjevati še naslednje pogoje:
- da je telesno in duševno sposoben za poklicno opravljanje vojaške službe in je odslužil vojaški rok;
- da ima ustrezno izobrazbo;
- da izjavi, da z dnem nastopa vojaške službe ne bo član nobene politične stranke;
- da je varnostno preverjen in da ne obstaja varnostni zadržek v skladu s tem zakonom;
- da ni bil pravnomočno obsojen zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in da ni bil obsojen na nepogojno zaporno kazen za kakšno drugo kaznivo dejanje v trajanju več kot treh mesecev;
- da praviloma ni starejši od 25 let, če se želi zaposliti kot vojak ali podčastnik, oziroma 30 let, če se želi zaposliti kot častnik.
[…]

[5] ZObr, 92. člen (pogodba o zaposlitvi)
(1) Kdor izpolnjuje pogoje za poklicno opravljanje vojaške službe, lahko z ministrstvom sklene pogodbo o zaposlitvi, pri čemer se zagotavlja enake možnosti za moške in ženske, in sicer kot kandidat:
- za podčastnika in častnika oziroma vojaškega uslužbenca za nedoločen čas ali določen čas do deset let, ki se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje;
- za vojaka do deset let in se lahko podaljšuje za enako časovno obdobje, vendar ne dalj kot do 45. leta starosti.

tem zaključku vojaške kariere ima na podlagi 93. člena ZObr možnost nadaljnje zaposlitve v MORS ali v drugem državnem organu[6]. Razporejanje na drugo delo z višjim nazivom pa se po interpretaciji SK GŠSV »izvaja samo v povezavi s trajnimi razporeditvami na formacijske dolžnosti v skladu z 98.a členom ZObr[7] ter se lahko izvede v primerih, če so proste začetne dolžnosti, ob popolnjevanju novo oblikovanih poveljstev in enot SV ter v primeru praznjenja skupin dolžnosti in posledične prerazporeditve pripadnikov v druge enote in poveljstva SV.«

---

(2) Kandidat, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi iz prejšnjega odstavka, mora uspešno opraviti vojaško strokovno usposabljanje, in sicer:
- kandidat za vojaka – predpisano osnovno vojaško strokovno usposabljanje v enem letu od sklenitve pogodbe;
- kandidat za podčastnika – šolo za podčastnike v enem letu od sklenitve pogodbe;
- kandidat za častnika – šolo za častnike v dveh letih od sklenitve pogodbe;
- kandidat za vojaškega uslužbenca – osnovno usposabljanje za delo v vojski v enem letu od sklenitve pogodbe.
(3) Če kandidat iz prejšnjega odstavka vojaško strokovnega usposabljanja ne opravi uspešno, pogodba o zaposlitvi preneha veljati v roku 30 dni od datuma, določenega za zaključek usposabljanja.
(4) Uspešno zaključena šola za podčastnike oziroma za častnike se šteje kot opravljen strokovni upravni izpit oziroma državni izpit iz javne uprave. V programih šole za podčastnike in šole za častnike morajo biti smiselno zajete vsebine, ki jih zakon določa za opravljanje strokovnega upravnega izpita oziroma državnega izpita iz javne uprave za javne uslužbence. Uspešno opravljeno osnovno vojaško strokovno usposabljanje za vojaka se šteje kot pogoj za poklicno delo v Slovenski vojski in kandidatom ni treba opravljati še strokovnega izpita.
(5) Kandidat, ki je uspešno opravil šolo za podčastnike ali častnike, organizirano kot višješolsko ali visokostrokovno oziroma univerzitetno izobraževanje, lahko sklene pogodbo o zaposlitvi brez dodatnih pogojev, določenih v drugem odstavku tega člena. Stažiranje v Slovenski vojski se mu všteva v pripravniško dobo.
(6) Kandidatu, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za poklicno opravljanje vojaške službe, se v pripravniško dobo všteva tudi čas stažiranja v vojaških enotah med šolanjem oziroma študijem.
(7) Kandidati za podčastnike in častnike ne morejo samostojno opravljati formacijskih dolžnosti, dokler ne opravijo šol iz drugega odstavka tega člena.
[…]

[6] ZObr, 93. člen (pravice in obveznosti med trajanjem pogodbe)
[…]
(3) Vojak, ki je sklenil pogodbo o zaposlitvi iz prvega odstavka prejšnjega člena, ima po izteku pogodbeno dogovorjenega roka, če zaradi starosti pogodbe ne more podaljšati, pravico do razporeditve na ustrezna dela v ministrstvu ali v drugem državnem organu. Razporeditev na ustrezno delovno mesto mu je potrebno ponuditi pisno, in sicer najmanj 15 dni pred iztekom pogodbeno dogovorjenega roka.
(4) Če v ministrstvu ali v drugem državnem organu ni prostih del iz prejšnjega odstavka, ima vojak pravico do usposobitve za civilni poklic in pravico do odpravnine, če je delal v ministrstvu najmanj 15 let. Pravico do usposobitve za civilni poklic in pravico do odpravnine ima tudi vojak, ki je delal v ministrstvu najmanj deset let, pa pogodbe o zaposlitvi ne more podaljšati zaradi zdravstvenih ali drugih razlogov, ki niso posledica njegovega krivdnega ali drugega neustreznega ravnanja.
(5) Pravico do usposobitve za civilni poklic iz prejšnjega odstavka obsega pokritje stroškov šolanja ali prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije ali druge vrste usposabljanja, ki traja največ tri leta po dopolnitvi 45. leta starosti. Medsebojne pravice in obveznosti med ministrstvom in upravičencem iz tega odstavka se uredijo s posebno pogodbo.
(6) Odpravnina iz četrtega odstavka tega člena se izplača v višini polovice povprečne plače vojaške osebe v zadnjih šestih mesecih za vsako leto dela v ministrstvu.
(7) Če vojak odkloni razporeditev iz tretjega odstavka tega člena, mu po izteku pogodbeno dogovorjenega roka ne pripada pravica do usposobitve za civilni poklic in ne pravica do odpravnine.
[…]

[7] ZObr, 98.a člen (razporeditev na drugo formacijsko dolžnost)
(1) Pripadnik stalne sestave je zaradi službenih potreb lahko razporejen na drugo formacijsko dolžnost ali v drug kraj za nedoločen čas. O tem odloči načelnik generalštaba. O razporeditvah vojaških oseb s činom brigadir ali višjim, odloči minister na predlog načelnika generalštaba.
(2) V skladu s prejšnjim odstavkom se lahko razporedi pripadnika stalne sestave na formacijsko dolžnost, za katero se zahteva enak ali eno stopnjo višji čin, kot je njegov osebni čin. Pri tem se upošteva tudi službena ocena zadnjih dveh let.
(3) Zoper akt o razporeditvi iz prvega in drugega odstavka tega člena lahko pripadnik stalne sestave vloži ugovor po službeni poti. Ugovor ne zadrži izvršitve akta.
(4) Za službene potrebe iz prvega odstavka tega člena se šteje:
- popolnitev ali dopolnitev formacijskih dolžnosti, za katere je popolnitev predvidena z organizacijskim ukazom, oziroma ki je potrebna za delo poveljstva ali enote;
- popolnitev formacijskih dolžnosti, ki so nepopolnjene, pa je njihova popolnitev predvidena s pripadniki stalne sestave;
- popolnitev formacijskih dolžnosti, s katerimi se vzpostavlja neprekinjena linija poveljevanja.
[…]

V odgovoru SK GŠSV je še navedeno, da je MORS pripravilo strateški pregled obrambe (v nadaljevanju: SPO) na podlagi Srednjeročnega obrambnega programa Republike Slovenije 2016-2020, ki ga je sprejela Vlada Republike Slovenije (v nadaljevanju: Vlada RS) meseca februarja 2016, ter na podlagi opredelitev v Obrambni strategiji Republike Slovenije in Resoluciji o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025 (Uradni list RS, št. 99/10). Izhajajoč iz ugotovitev SPO je Vlada RS meseca aprila 2018 sprejela Srednjeročni obrambni program Republike Slovenije za obdobje 2018-2023. K temu spada med drugim tudi načrtno pomlajevanje stalne sestave SV.

SK GŠSV je v prilogah k opredelitvi Zagovorniku posredoval sledeče dokumente:
- Glavni ukrepi in aktivnosti SPO 2016 (DOP MORS, št. 800-/2016-44, 24. 06. 2016)
- Sklepi Strateškega pregleda obrambe 2016 (Vlada RS, št. 80400-1/2016/6, 22. 12. 2016)
- Izvajanje kadrovskega načrta za leti 2017 in 2018 (GŠSV MORS, št. 0100-64/2016-209, 22. 6. 2017)
- Obvezne usmeritve za vodenje kariernih poti vojaških oseb (MORS, št. 100-194/2015-5)

Ključne navedbe iz posredovanih dokumentov:
- »Zaradi povečanja bojnega značaja moramo pomladiti kadrovsko sestavo Slovenske vojske in dvigniti raven zdravstvene sposobnosti vojakov. Predlagati je treba ureditev sistema upokojevanja vojaških oseb in zagotoviti predvidljivost izhoda iz vojaške organizacije.« (Sklepi Strateškega pregleda obrambe 2016, Zagotovitev virov in drugih pogojev, 1. Kadrovski in organizacijski ukrepi MORS, šesti odstavek, str. 12)
- »Pri zaposlovanju se upošteva z zakonom predpisane pogoje. Pri pogoju zgornje omejitve starosti se šteje, da kandidat še izpolnjuje pogoje za […] spremembo statusa v […] podčastnika, če v koledarskem letu, […] ko je napoten na Šolo za podčastnike oz. ko poda vlogo za ponovno zaposlitev v SV praviloma dopolni 30 let oz. izjemoma 35 let v primerih, ko drugače ni možno pridobiti kandidatov z ustreznimi znanji in izkušnjami glede na potrebe po specifičnih dolžnostih […].« (Izvajanje kadrovskega načrta za leti 2017 in 2018, 3.2.2 Zaposlovanje, prvi odstavek, str. 3/15)
- »Načrtovanje razporejanja v višji naziv se izvaja samo v povezavi s trajnimi razporeditvami na formacijske dolžnosti v skladu z 98.a členom ZObr […], zlasti […] ob razporeditvi novih častnikov, podčastnikov in vojakov na začetne dolžnosti, zaradi česar je potrebno zagotoviti proste začetne dolžnosti in se posledično pripadniki teh dolžnosti razporedijo na dolžnosti v višjem nazivu; v primerih praznjenja skupin dolžnosti in posledično prerazporeditve pripadnikov v druga poveljstva in enote; ob popolnjevanju novo oblikovanih poveljstev in enot.« (Izvajanje kadrovskega načrta za leti 2017 in 2018, 3.5.1 Razporeditev v višji naziv, drugi odstavek, str. 11/15)

*

Zagovornik je dne 17. 12. 2018 predlagatelju poslal opredelitev SK GŠSV (MORS) ter vso priloženo dokumentacijo v izjasnitev – skladno s 146. členom ZUP (položaj in pravice stranke v posebnem ugotovitvenem postopku), v povezavi z drugim odstavkom njegovega 9. člena (pravica stranke, da se izjavi o navedbah stranke z nasprotnim interesom).

Dne 15. 1. 2019 je Zagovornik prejel izjasnitev predlagatelja v obširnem dopisu »Mnenje na pojasnila GŠSV« (v nadaljevanju: mnenje predlagatelja), kateremu je priložil tudi dodatno dokumentacijo. V svojem mnenju predlagatelj ponovi in obenem še dodatno pojasni svoje trditve iz predloga za obravnavo diskriminacije. Ključno pri tem je z Zagovornika predvsem ozadje dogajanja na njegovi karierni poti. Predlagatelj pa predstavi tudi nekaj primerov drugih pripadnikov SV.

Predlagatelj tako pove, da ga je leta 2005, prav v njegovi starosti 30 let, nadrejeni poročnik skladno tudi s predlagateljevo lastno željo priporočil za kandidata za podčastniško šolo (čeprav je sicer med služenjem vojaškega roka že opravil šolo za podčastnike, vendar pa naj le-ta ne bi zadostovala za podčastniško mesto v stalni sestavi SV, temveč le za rezervno – s tem pa

se predlagatelj vsebinsko ne strinja). Toda takratni nadrejen poveljnik formacije vojaške policije, v kateri je predlagatelj deloval, mu ni dovolil udeležiti se tega šolanja. Tako mu je bilo neposredno preprečeno napredovanje na podčastniško mesto. Skladno s svojim razumevanje predlagatelj to dejanje poveljnika predstavil kot povračilni ukrep zaradi njegovega in s strani tudi drugih pripadnikov SV opozarjanja na kazniva dejanja nekega takratnega časnika vojaške policije. Celotna skupina vojaških policistov, ki so opozarjali na nepravilnosti (oz. kazniva dejanja omenjenega častnika) naj bi bila potem leta 2006 premeščena na druga delovna mesta – tako tudi sam predlagatelj, pa čeprav je prejel službeno oceno odlično, razlog za premestitev pa mu ni bil pojasnjen.

Predlagatelj v svojem mnenju večkrat omenja sistemsko prikrito kadrovsko korupcijo oz. »prikrite kadrovske postopke« (za kar je ključno predvsem neobveščanje vojakov o prostih delovnih mestih – ni internih razpisov, neobveščanje o organiziranih usposabljanjih za izpolnitev pogojev za napredovanja ipd.), kadrovanje »po vezah«, »lojalnih«, sorodnikov ter povračilne ukrepe zaradi opozarjanja vojakov na nepravilnosti in nezakonitosti v SV. Omenja tudi sume storitve kaznivih dejanj (ki pa niso konkretno predstavljena) ter neskladnost ravnanj, poveljevanja v SV in notranjih aktov z (drugimi) zakoni in Ustavo RS (v smislu kršenja človekovih pravic).

Zagovornik je na podlagi menja predlagatelja ugotovil, da le-ta pojem »diskriminacije« uporablja preširoko, tj. za vsako nepravično ali nepravilno oz. nezakonito neenako obravnavanje, pri katerem pa lahko tudi ni prepoznana nobena osebna okoliščina (v smislu ZVarD) kot razlog za takšno neenako obravnavanje. Zagovornik ga je zato v svojem dopisu z dne 21. 1. 2019 opozoril na pravilno razumevanje diskriminacije po 4. členu ZVarD. Tako mu je tudi pojasnil, da vodi postopek ugotavljanja diskriminacije na podlagi njegovega predloga le v primeru izkazovanja tistih dejstev, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije zaradi starosti, saj je to edina osebna okoliščina, ki jo je Zagovornik prepoznal iz predloga in jo je predlagatelj tudi eksplicitno navedel, ter da prav v zvezi s starostjo Zagovornik preverja možnost upravičenosti takšnega ravnanja v SV z ozirom na določila 13. člena ZVarD, ki opredeljuje izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije.

Tudi v smojem mnenju predlagatelj ni ekspliciral katere koli druge osebne okoliščine (po ZVarD), je pa Zagovornik v opisu ozadja dogajanja na karierni poti predlagatelja, ki ga v svojem mnenju le-ta obširno predstavi (vse do končne pridobitve čina vodnika in kljub temu nerazporeditve na podčastniško mesto), zaznal možnost, da bi morda tudi osebno okoliščino članstva v sindikatu lahko prepoznal kot možen razlog za diskriminacijo. V enem od primerov obravnave zadev drugih pripadnikov SV, ki jih v mnenju predstavlja predlagatelj ter je v zvezi s tem Zagovorniku tudi posredoval določeno dokumentacijo, je namreč kot osebna okoliščin, ki bi lahko bila razlog za neupravičeno neenako obravnavanje, izpostavljeno članstvo v sindikatu oz. sindikalne aktivnosti[8]. Članstvo v sindikatu sicer ni v ZVarD navedena posebej varovana osebna okoliščina, jo pa Zagovornik lahko upošteva kot »drugo osebno okoliščino« skladno z naravo osebne okoliščine kot take (kakor je v smislu ZVarD opisana zgoraj) ter z ozirom na dejstvo, da je kot osebna okoliščina, ki bi lahko bila razlog diskriminacije eksplicitno

[8] Gre za »Mnenje zagovornice« v zadevi štev. 0921-10/2007-12 in 0921-12/2007-6 z dne 14. 3. 2008, v katerem zagovornica načela enakosti, ki je delovala v okviru Urada (Vlade Republike Slovenije) za enake možnosti, izrazi mnenje o možnosti diskriminacije v SV zaradi članstva v sindikatu v primeru nepodaljšanja pogodbe o zaposlitvi enega sindikalnega zaupnika ter v primeru prerazporeditve na drugo formacijsko dolžnost drugega sindikalnega zaupnika. Diskriminacija na podlagi članstva v sindikatu sicer ni bila ugotovljena, ker za to ni bilo dovolj dokazov – predvsem se nasprotna stran o zadevi ni jasno izrekla. Je pa zagovornica ocenila, da bi morala SV v obeh primerih njenima prizadetima pripadnikoma pojasniti razloge za svojo odločitev (o nepodaljšanju pogodbe o zaposlitvi oz. o prerazporeditvi na drugo formacijsko dolžnost). V kolikor bi se izkazalo, da je odločitvama pristojnih oseb za kadrovske zadeve v SV botrovalo članstvo obeh pripadnikov SV v sindikatu oz. njuno sindikalno delovanje (opozarjanje na kršitve v okviru sindikata, pomoč vojakom, zoper katere so bili uvedeni disciplinski postopki, opozarjanje na domnevne kršitve pravil vojaške službe, pošiljanje dopisov na zunanje od vojske neodvisne organe itd.), bi bilo moč v takšnem ravnanju SV prepoznati diskriminacijo kot takšen povračilni ukrep. Postopek je bil voden po Zakonu o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 93/07 – uradno prečiščeno besedilo; ZUNEO).

navedena v 6. členu Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS; v nadaljevanju: ZDR-1)[9].

Tato je Zagovornik v svojem pojasnilu predlagatelja še dodatno povprašal, ali je njegovo opozarjanje na nepravičnosti, domnevne nepravilnosti oz. nezakonitosti ter celo kazniva dejanja v SV ter zaradi tega deležnost domnevnih povračilnih ukrepov na način premestitve na drugo delovno mesto oz. preprečitev ustreznega šolanja za podčastnike bistveno povezano z njegovim morebitnim takratnim članstvom v sindikatu oz. takšnim njegovim sindikalnim delovanjem, ali pa morda članstvo v sindikatu pri tem ni bilo bistveno, temveč je bilo bistveno sámo dejstvo opozarjanja na domnevne nepravilnosti (kakor so nanje opozarjali tudi drugi vojaki ne glede na njihovo članstvo v sindikatu in naj bi bili zato deležni povračilnih ukrepov).

Poleg tega dodatnega vprašanja ob svojem pojasnilu pa je Zagovornik v zvezi z zadevami, ki jih v mnenju predlagatelj predstavlja kot nepravična, nepravilna, nezakonita in celo kazniva dejanja, predlagatelju svetoval, da se poleg uporabe službene poti po ZSSloV (v kolikor jo je dejansko izčrpal) in pritožbe po 100.a členu ZObr (iz katerega v njegovem osmem odstavku izhaja tudi pravica do uporabe sodnega varstva[10]) obrne na določene druge inštitucije, ki so pristojne za reševanje teh zadev.

Dne 22. 1. 2019 je Zagovornik s svojim zaprosilom posredoval mnenje predlagatelja SK GŠSV v opredelitev. Obenem ga je še zaprosil, da opredeli pojem »začetne vojaške dolžnosti« in pravno podlago za njegovo uporabo. Predlagatelj namreč uporabo tega pojma v argumentih SK GŠSV (MORS) bistveno problematizira in delegitimira, saj da naj bi s svojo nelegalnostjo prikrival arbitrarnost in koruptivnost pri izvajanju kadrovske politike. V zvezi s tem je Zagovornik SK GŠSV postavil še vprašanji, ali vojak, ki je v času služenja vojaškega roka opravil šolo za podčastnike, ne izpolnjuje pogoja za zasedbo mesta podčastnika tudi kot poklicni vojak, ter kakšni so glavni ukrepi za »pomlajevanje kadrovske strukture SV«. Tudi ta pojem namreč predlagatelj v svojem mnenju predstavi kot problematičnega.

Zagovornik je v svojem zaprosilu SK GŠSV še posebej opozoril na navedbe predlagatelja v mnenju, ki kažejo na očitno zavirane karierne poti določenim vojakom, čeprav naj bi izpolnjevali pogoje za premestitev na višja delovna mesta ali pa eksplicitno izražali svoje želje za dodatno usposabljanje, s katerimi bi si lahko pridobili te kompetence (v primeru predlagatelja za mesto podčastnika v stalni sestavi SV), a se jim teh izobraževanj ni bilo dovoljeno udeležiti ali pa o

---

[9] ZDR-1, 6. člen (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov)
(1) Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.
[…]
[10] ZObr, 100.a člen (uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja)
(1) O pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja delavcev na obrambnem področju odloča na prvi stopnji minister, ki za to lahko pooblasti drugo osebo oziroma načelnika generalštaba ali njegovega namestnika za odločanje o pravicah, obveznostih in odgovornostih pripadnikov stalne sestave vojske. Za odločanje o posamičnih pravicah pripadnikov stalne sestave lahko pooblasti poveljnike bataljonov ali njim enakih enot, če ni s pravili službe v Slovenski vojski določeno drugače.
(2) Delavec ima pravico vložiti zahtevo za uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja ter pravico do ugovora zoper odločitve o njegovih pravicah, obveznostih in odgovornostih, razen če je s tem zakonom določeno, da se varstvo pravic uveljavlja po službeni poti, določeni s pravili službe v Slovenski vojski. Zahtevo vloži delavec pri ministru oziroma pooblaščeni osebi.
[…]
(8) Če delavec ni zadovoljen z odločitvijo o zahtevi ali ugovoru ali če minister oziroma pooblaščena oseba ne odloči v 60 dneh od vložitve zahteve ali ugovora, lahko delavec v nadaljnjih 30 dneh zahteva varstvo pravic pri pristojnem sodišču.
[…].

izvajanju teh izobraževanj sploh niso bili obveščeni. Zdaj pa naj bi bili za napredovanja že prestari (skladno z logiko upoštevanja omejitev glede zaposlitve za razporeditev na začetne formacijske dolžnosti ob povišanju čina – po ZObr in aktualnem kadrovskem načrtu). Razlog za takšno kadrovsko politiko naj bi bil ta, da so ti vojaki opozarjali na nepravilnosti, celo kazniva dejanja drugih (predvsem nadrejenih) pripadnikov Slovenske vojske. Zagovornik je obenem opozoril SK GŠSV (MORS) tudi na prepoved viktimizacije kot oblike diskriminacije (po 11. členu ZVarD[11] v povezavi z njegovim 4. členom), ki pomeni, da oseba ne sme biti izpostavljena povračilnim ukrepom, sankcijam ali kakršnemukoli maščevanju, ker uveljavlja ali je uveljavljala varstvo pred diskriminacijo, ne glede na to, ali pri tem uspe oz. je uspela ali ne.

*

Dne 5. 2. 2019 je Zagovornik prejel odgovor predlagatelja na svoje pojasnilo, vprašanje in nasvet. V njem posebej opozori na to, da naj bi ob vodenju »prikritih kadrovskih postopkov« (ki je njegov glavni očitek SK GŠSV) bila navadno prikrita tudi osebna okoliščina kot razlog takšnega ravnanja, pa naj je to starost, invalidnost, prepričanje, izobrazba idr. ali članstvo v sindikatu. Omenja tudi delitev na »naše« in »vaše« oz. »lojalne« in »nelojalne« ter s tem povezan elitizem v SV. Kar zadeva vprašanje članstva v sindikatu kot osebne okoliščine, ki bi lahko bila razlog za diskriminacijo v njegovi zadevi, predlagatelj pojasni, da je v času prerazporeditve leta 2006 bil aktiven član sindikata. Obenem pa opozori, da so se ravnanja poveljniške strukture SV (ki jih opredeljuje kot povračilne ukrepe) usmerjala tako proti članom sindikata, kakor proti drugim pripadnikom SV (torej nečlanom), ki so se obračali na sindikat (saj je le-ta podpiral njihova opozarjanja na nepravilnosti v SV).

Ker SK GŠSV dalj časa ni odgovoril na Zagovornikovo zaprosilo (za opredelitev in dodatno pojasnilo ter odgovora na vprašanji), posredovano dne 22. 1. 2019, mu je Zagovornik dne 6. 3. 2019 poslal ponovno zaprosilo z dodatkom, da SK GŠSV pri svoji opredelitvi do izjav predlagatelja (v predlogu, mnenju in zadnjem odgovoru Zagovorniku, ki mu ga je le-ta poslal v vednost) upošteva njegovo osebno okoliščino članstva v sindikatu (poleg že obravnavane) starosti.

Dne 21. 3. 2019 je Zagovornik prejel dodatna pojasnila s strani SK GŠSV, vendar le v zadevi vprašanja diskriminacije zaradi starosti. Dne 15. 4. 2019 pa je prejel s strani SK GŠSV še dodatno pojasnilo, vezano tudi na vprašanje članstva v sindikatu kot možne osebne okoliščine, ki bi lahko (tudi) bila razlog za diskriminacijo (predvsem v smislu preprečitve predlagateljeve udeležbe šolanja za podčastnike v letu 2005, z opravljenostjo katerega bi si lahko zagotovil izpolnitev potrebnega pogoja za delovno mesto podčastnika v SV). Prvi dopis SK GŠSV je potem Zagovornik dne 5. 4. 2019 s svojim spremnim dopisom poslal predlagatelju v izjasnitev, dne 17. 4. 2019 pa tako še drugi dopis SK GŠSV. Dne 16. 4. 2019 je Zagovornik prejel predlagateljevo izjasnitev, vezano na prvi dopis SK GŠSV, dne 30. 4. 2019 pa še izjasnitev, vezano na drugi dopis SK GŠSV, skupaj s prilogami (dopisi SVOZ).

SK GŠSV poudari, da je pojem »začetne vojaške dolžnosti« oz. »začetne formacijske dolžnosti« uporabljen v predpisu ministra za obrambo »Obvezne usmeritve za vodenje kariernih poti vojaških oseb« (MO; št. 100-194/2015-5 z dne 5. 7. 2017), ki jih v 11. členu (splošna merila za karierno pot vojakov, podčastnikov in častnikov) določa za posamezne statuse vojaških oseb. Sicer pa pravno podlago predstavlja sam ZObr, ki v svojem 61. členu[12]

[11] ZVarD, 11. člen (viktimizacija)
Viktimizacija je izpostavljanje diskriminirane osebe ali osebe, ki ji pomaga, neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo.

[12] 61. člen (vrste činov)
(1) V Slovenski vojski so naslednji čini:
- za vojake in slušatelje vojaških šol poddesetnik, desetnik in naddesetnik;
- za podčastnike, slušatelje šole za podčastnike, šole za častnike ter šole za častnike vojnih enot vodnik, višji vodnik, štabni vodnik, višji štabni vodnik, praporščak, višji praporščak, štabni praporščak in višji štabni praporščak;
- za častnike poročnik, nadporočnik, stotnik, major, podpolkovnik, polkovnik, brigadir;

določa čine, po katerih se SV hierarhično strukturira, Uredba o činih in poviševanju v Slovenski vojski (Uradni list RS, št. 99/02, 87/05, 34/06 in 116/07) ter na njeni podlagi s strani ministra za obrambo predpisana zahtevana dodatna vojaška in splošna znanja v SV (odredba št. 603-124/2016-2 z dne 28. 9. 2016). Dosleden hierarhični karierni sistem SV, kot opozori SK GŠSV, temelji na subordinaciji in enostarešinstvu, kar pomeni, da je vstop v določen status vojaških oseb možen samo na začetnem nazivu oz. činu.[13] Tretji odstavek 88. člena ZObr določa pogoje za opravljanje vojaške službe, v okviru katerih so s ciljem vzdrževanja vitalnosti in sposobnosti vojske za izvajanje nalog ključni psihofizična pripravljenost, zdravstvena sposobnost in zgornja starostna meja za zaposlitev v SV. Pri kariernih poteh in možnostih izobraževanj oz. kadrovskih postopkih se kompetence in interese posameznika usklajuje s potrebami SV. Zagotavlja se preglednost, postopnost in strokovni razvoj ter enake možnosti oz. enakopravno obravnavo za razporeditev na ustrezne formacijske dolžnosti, še izpostavi SK GŠSV.

Glede vprašanja članstva v sindikatu pa SK GŠSV najprej pojasni, da gre za občutljive osebne podatke, ki jih Zakon o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo) še posebej ščiti oz. določa striktne pogoje za njihovo obdelavo. Potem pa obrazloži, da so pogoji za delovanja sindikata in njegovih zaupnikov urejeni s pogodbo, ki jo skleneta minister in reprezentativni sindikat – skladno s 100.b členom ZObr[14]. Iz pogodbe izhaja posebna zaščita sindikalnih zaupnikov, še zlasti pred odpovedjo delovnega razmerja. Le-ta ni možna brez soglasja sindikata, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno drugo ustrezno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca ali iz razlogov iz 94. člena ZObr in 62. člena ZSSloV oz. 89. in 110. člena ZDR-1. Določila vseh teh treh zakonov določajo enostransko oz. redno in izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi (iz krivdnih razlogov na strani delavca). Poleg tega je sindikalni zaupnik zaščiten pred znižanjem plače, disciplinskim ali odškodninskim postopkom oz. pred postavitvijo v manj ugoden ali podrejen položaj, razen če je sindikalno dejavnost opravljal v nasprotju z veljavno zakonodajo, splošnimi akti ministrstva ipd.

Kadrovski postopki, zaključuje dodatno pojasnilo SK GŠSV, se vodijo transparentno, prednost pa se daje le tistim, ki imajo poleg splošnih pogojev, določenih s formacijo, višjo službeno

---

- za generale generalmajor, generalpodpolkovnik in general.
(2) Mornariški častniški in admiralski čini so poročnik korvete, poročnik fregate, poročnik bojne ladje, kapitan korvete, kapitan fregate, kapitan bojne ladje, kapitan, kontraadmiral, viceadmiral in admiral.
(3) Podčastniki in častniki, ki imajo nižji čin, kot je predpisan za dolžnost, ki jo opravljajo v stalni ali v vojni sestavi, imajo pravico do naslovnega čina, ki preneha, ko prenehajo opravljati dolžnost. Pravica do naslovnega čina ni izenačena s pravicami imetnikov činov iz prejšnjih dveh odstavkov.

[13] Tako je tudi v Pravilih službe v Slovenski vojski (Uradni list RS, št. 84/09) navedeno za podčastnike, da se podčastniška funkcijska podporna linija začne s podčastniki v vodu ali najnižji enoti in konča z glavnim podčastnikom Slovenske vojske (21. Pravilo).

[14] 100.b člen (sindikalno združevanje)
(1) Delavci na obrambnem področju imajo pravico do sindikalnega združevanja in delovanja v skladu s predpisi.
(2) Sindikat ne more dajati mnenja k formacijam in organizaciji vojske, njeni opremljenosti, delovanju, pripravljenosti in uporabi. Sindikat ne more dajati mnenja k aktom vodenja in poveljevanja v vojski oziroma so njegova mnenja za ministra in načelnika generalštaba ter druge poveljujoče neobvezna.
(3) Sindikat ne glede na prejšnji odstavek, daje mnenje k elementom, ki so podlaga za določitev plače delavcem na obrambnem področju, o primerljivosti s plačami v javnem sektorju.
(4) Če je z zakonom ali kolektivno pogodbo ali pogodbo med ministrstvom in reprezentativnim sindikatom določeno, da mora minister pred odločitvijo pridobiti mnenje reprezentativnega sindikata, pa ne gre za primere iz drugega odstavka tega člena, mora poslati predlog odločitve ali akta v mnenje sindikatu in določiti razumen rok za oblikovanje mnenja, ki praviloma ne sme biti krajši kot 15 dni. Če minister ne uspe doseči uskladitve predloga odločitve z mnenjem sindikata, lahko sprejme neusklajeno odločitev, vendar mora pisno obrazložiti razloge, zaradi katerih ni bilo upoštevano mnenje sindikata, in s tem seznaniti sindikat.
(5) Pogoje za delovanje sindikata in sindikalnih poverjenikov v ministrstvu se ureja s pogodbo, ki jo skleneta minister in reprezentativni sindikat.
(6) Reprezentativni sindikat po tem zakonu je sindikat v ministrstvu, v katerega je včlanjenih najmanj 15 odstotkov zaposlenih v ministrstvu, če zakon ne določa drugače.

oceno in več izkušenj pri opravljanju enakih ali podobnih vojaških dolžnosti oz. dela, tudi v mednarodnih operacijah.

Razen teh pojasnil formalnih določil glede pogojev sindikalnega delovanja, zaščite sindikalnih zaupnikov in kadrovskih postopkov SK GŠSV ni posredoval nobenih drugih opredelitev glede izjav predlagatelja, ki jih je le-ta izčrpno podal v svojem mnenju – tako tudi ne o njegovem opozarjanju na nepravilnosti, zaradi katerih naj bi bil po njegovem mnenju deležen povračilnih ukrepov na način zaviranja njegove karierne poti, s čimer tudi ni mogel zasesti mesta podčastnika (oz. nazadnje na to mesto ni bil prerazporejen kljub pridobitvi čina vodnika).

*

Kar zadeva članstvo v sindikatu kot možne osebne okoliščine (v smislu ZVarD) oz. temu ustrezne možne razširitve obravnave diskriminacije, je Zagovornik v svojem dopisu predlagatelju (z dne 3. 4. 2019) pojasnil, da ocenjuje, da tako pri njegovem kot s strani drugih vojakov opozarjanju na nepravilnosti v SV vendarle ni ključno članstvo v sindikatu, temveč sámo opozarjanje na nepravilnosti kot tako. Zagovornik pri tem ugotavlja, da predlagatelj ni izkazal konkretnih dejstev, na podlagi katerih bi bilo moč domnevati, da je bil deležen določene diskriminacije prav zaradi članstva v sindikatu oz. zaradi iz njega izhajajočega in v njegovem okviru izvajanega delovanja. Predlagatelj namreč v svojih dopisih (predlogu, mnenju, izjasnitvah in odgovorih) predvsem nenehno in vztrajno izpostavlja, da naj bi bili tako on kot tudi drugi vojaki deležni neustreznih ravnanj (prerazporeditve na drugo delovno mesto brez posebnih pojasnil, neupoštevanje njihovih želja v okviru karierne orientacije, neobveščanje o izobraževanjih, onemogočanje udeležbe potrebnih usposabljanj idr.) kot povračilnih ukrepov, in to prav zaradi opozarjanja na nepravilnosti, nezakonitosti, tudi kazniva dejanja nadrejenih. Na te pa lahko opozarja tako član kot tudi nečlan sindikata. In tako se je, kakor omenja sam predlagatelj, tudi dogajalo (pri čemer je sicer tudi res, da je sindikat takšne vojake posebej podprl in jih skušal zaščititi).

Sámo opozarjanje na nepravilnosti pa Zagovornik ne more prepoznati kot osebne okoliščine po ZVarD – tudi ne kot »druge osebne okoliščine«, saj v tem ravnanju ne prepozna narave osebne okoliščine kot take, torej kot prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statusi, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom in njegovo osebnostjo, zlasti identiteto, ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka. Na nepravilnosti posameznik pač lahko opozarja, lahko pa tudi ne. Le če je to opozarjanje bistveno vezano na prav določeno osebno okoliščino, obstaja možnost, da bi bila prav ta določena osebna okoliščina (ali več njih) razlog za neustrezno ravnanje v smislu neenakega obravnavanja oz. diskriminacije. Vendar pa temu lahko tudi ni tako, če ni osebna okoliščina, s katero je lahko povezano opozarjanje na nepravilnosti, razlog za neustrezno ravnanje, temveč prav to opozarjanje na nepravilnosti sámo.

Tako pa Zagovornik obenem ocenjuje, da je zelo verjetno, da gre pri predlagatelju za poseben položaj t.i. »žvižgača«. To je prav oseba, ki (za zaščito javnega interesa – npr. pravne države) predvsem opozarja na nepravilnosti, tudi kazniva dejanja, ter je zaradi tega deležna povračilnih ukrepov. Pristojnost reševanja prijav zaradi tovrstnega neustreznega ravnanja nadrejenih, ki ga Zagovornik ne more prepoznati kot diskriminacije (zaradi odsotnosti osebne okoliščine kot razloga zanjo), pa je v pristojnosti Komisije za preprečevanje korupcije (v nadaljevanju: KPK)[15].

Zagovornik se je zato odločil, da predlagateljev predlog za obravnavo diskriminacije (skupaj z dokumentacijo, mnenjem in izjasnitvami) v delu, ki se v vseh svojih tematskih povezavah nanaša na vprašanje »vodenja prikritih kadrovskih postopkov« oz. »kadrovske korupcije« ter deležnosti »povračilnih ukrepov« zaradi opozarjanja na nepravilnosti, zavrne (zaradi neizpolnitve trditvenega bremena po 40. členu ZVarD v

[15] Pri tem Zagovornik poudarja, da Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS, št. 69/11 – uradno prečiščeno besedilo; ZIntPK) med drugim v členih od 23 do 25 posebej določa postopek KPK za zaščito prijaviteljev koruptivnih dejanj komisiji ali drugemu pristojnemu organu.

vprašanju članstva v sindikatu kot osebne okoliščine, ki bi bila razlog možne diskriminacije) ter odstopi v obravnavo KPK, kakor izhaja iz prve točke izreka te odločbe.

O nameravanem odstopu je Zagovornik obvestil predlagatelja, ki je potem v svoji izjasnitvi izrazil za to načelno odobravanje. Sicer pa v njej o navedbah SK GŠSV predlagatelj obširno predstavi svoje videnje kadrovske politike SK GŠSV (MORS), ki jo ocenjuje kot pristransko, tudi nezakonito, ponižujočo in (po svojem »širšem razumevanju« diskriminacije kot bistveno nepravičnega neenakega obravnavanja – kakor to prepoznava Zagovornik) skrajno diskriminatorno. Obenem meni, da so navedbe SK GŠSV v odgovorih na vprašanja Zagovornika oz. v svojih opredelitvah do navedb predlagatelja zavajajoča, neresnična, nezakonita ter da s svojim prikrivanjem dokazov kažejo tudi na sistematično prikrivanje diskriminacije.

Predlagatelj z ozirom na nasvet Zagovornika, da se obrne tudi na druge pristojne institucije, ki so pristojne za reševanje določenih zadev, ki jih predlagatelj razkriva v svojem predlogu, mnenju in izjasnitvah, izkazuje veliko nezaupanje do teh institucij (kot je Inšpektorat Republike Slovenije za obrambo, vojaška policija, Obveščevalna varnostna služba pri MORS, pristojna sodišča), saj naj bi bile le-te večinoma ali bistveno povezane s strukturami MORS in GŠSV, ali pa dvomi v njihovo dejansko učinkovitost. Tudi sindikati naj bi ne imeli dovolj moči, da bi dosegli potrebne spremembe v smeri večje transparentnosti kadrovske politike v SV ter s tem omejevanje kolizije interesov in korupcije (vključno s klientelizmom in nepotizmom). Predlagatelj izjavlja: »Žal tako sindikati, kakor tudi pripadniki [SV] ugotavljamo, da GŠSV kot delodajalec sistematično krši ustavne pravice zaposlenih na vojaškem področju predvsem s prikritostjo vodenja kadrovskih postopkov, s čimer se omejuje delavcem pravico do pravnega sredstva oz. pravico do pritožbe. Pravica do pritožbe je temeljna pravica posameznika, ki izhaja iz načela zakonitost in načela enakega varstva pravic ter karakterizira pravno državo. S to pravico je vsakomur dana možnost, da izpodbija izdane posamične akte, tudi v primeru vodenja kadrovskih postopkov. […] Pravica do učinkovitega pravnega sredstva je zagotovljena, če je pri odločanju o pravicah delavcev iz delovnega razmerja ter vodenju kadrovskih postopkov najprej izdan delovnopravni akt ter če je delovnopravni akt, ki bi se lahko izpodbijal, obrazložen, tako da lahko pritožnik izpodbija vsebinske razloge odločitve. [...] Če je obrazložitev pomanjkljiva, oz. delovnopravni akti sploh niso izdani, delavci pa niso obveščeni o prostih delovnih mestih, niti niso seznanjeni, da se je odločalo o njihovih pravicah, ni mogoče govoriti o zagotovljenih pravnih sredstvih ter o delovanju pravne države na obrambnem področju.«

Tako naj bi se dogajalo, da poveljniki oz. vojaški starešine kot uradne osebe kandidate za določena delovna mesta izbirajo netransparentno, predvsem po principu »lojalnosti«. Predlagatelj pa izkazuje v zvezi s tem stisko, izhajajočo tudi iz sicer zakonsko predvidene pritožbene poti v SV, tj. službene poti, in opozarja: »Poveljniki odločajo številnih pravicah podrejenih, o karierni poti podrejenih, podaljševanju pogodb o zaposlitvi za določen čas, službenih ocenah, zato so njihova ravnanja pri izsiljevanju tudi psihično obremenjujoča in učinkovita. S svojimi ravnanji poveljniki lahko ustvarijo strah pri podrejenih, s čimer si popolnoma podredijo podrejene pripadnike. Prav tako so pripadniki dolžni podajati ugovore preko linije vodenja in poveljevanja [tj. po službeni poti – op. Zagovornika], kar pomeni, da se ugovori podajajo tistim poveljnikom, ki domnevno nezakonito vodijo kadrovske postopke in odločajo o pravicah delavcev, kar predstavlja nasprotje interesov in sistematično kršenje človekovih pravic.« Po drugi strani pa bi morali biti vojaški starešine »dolžni varovati ustavne pravice podrejenih in začeti postopke za ugotavljanje disciplinske in kazenske odgovornosti v primerih sumov na kadrovsko korupcijo in druge oblike zlorab,« navaja predlagatelj. Delodajalec bi mora skupaj s poveljniško strukturo opravljati nadzor nad ravnanji vojaških starešin in tudi zaščititi žrtve v morebitnih postopkih preiskave.

Izhajajoč iz vsega navedenega je predlagatelj izrazil mnenje, da bi lahko in moral Zagovornik opraviti inšpekcijski nadzor (skladno z njegovim 21. členom[16]). Zagovornik pa je odločil (kot že zgoraj predstavljeno), da iz razlogov same narave zadeve in neizpolnitve vseh elementov diskriminacije (drugih osebnih okoliščin razen starosti) v predstavljanju omenjanih nepravilnosti oz. opozarjanju nanje, v tem delu odstopi predlog KPK, neodvisnemu državnemu organu, ki ima svoje inšpekcijske pristojnosti po Zakonu o integriteti in preprečevanju korupcije (Uradni list RS, št. 69/11 – uradno prečiščeno besedilo; ZIntPK).

S tem v zvezi Zagovornik izpostavlja še kritiko SK GŠSV, ki jo predlagatelj izrazi v svoji zadnji izjasnitvi (na podlagi s strani Zagovornika predlagatelju posredovane opredelitve SK GŠSV še o vprašanju sindikalnega delovanja). SK GŠSV ob povzemanju splošnih predpisov namreč v ničemer ne podaja opredelitve do konkretnih ravnanj in prijav, ki so bile podane s strani predlagatelja in drugih pripadnikov SV, ter do ob teh prijavah predstavljene kritike ravnanja SK GŠSV s strani Sindikata vojske, obrambe in zaščite (SVOZ). Tako predlagatelj sklepa, da tudi oviranje sindikata ni mogoče ločeno obravnavati od kadrovske korupcije (in po njegovem »širše razumljene« diskriminacije). Prav SVOZ je tisti sindikat, s katerim MORS ni uspel skleniti pogodbe po ZObr[17], zaradi česar naj bi prihajalo do konfliktov med njegovimi člani oz. predvsem sindikalnimi zaupniki in vodstvenim kadrom v SV, saj naj bi slednji prve oviral pri njihovem sindikalnem delovanju[18] – še zlasti na način, ki ga predlagatelj opredeljuje kot izvajanje povračilnih ukrepov zaradi opozarjanja na nepravilnosti. Tako tudi sama predsednica (Sveta) SVOZ v enem svojih dopisov, naslovljenih na MORS oz. takratnega aktualnega ministra, med drugim pravi: »Poveljniška struktura si poskuša ustvariti državo v državi ter preprečiti, da bi o njihovih zlorabah, o njihovih kršitvah človekovih pravic ter o njihovih kaznivih dejanjih odločali izven SV.« Dne 8. 4. 2019 pa je aktualni minister za obrambo s predsednico SVOZ vendarle podpisal pogodbo[19], s katero se tako strinjata obe strani in z njo urejata medsebojni odnos delodajalca in zaščitnika pravic delavcev v SV. Zagovornik pri tem izraža svoje upanje, da bo to dejanje vendarle prispevalo tudi k izboljšanju odnosov med pripadniki SV in njihovimi nadrejenimi.

*

Zagovornik je svoj postopek nadaljeval s preverjanjem, ali pomeni nerazporeditev predlagatelja s činom vodnika na podčastniško delovno mesto oz. dejstvo, da zaradi te nerazporeditve ostaja na delovnem mestu vojaka (z nazivom destnik), izjemo od prepovedi neposredne diskriminacije zaradi starosti – skladno z določili 13. člena ZVarD.

SK GŠSV je v svojih odgovorih oz. opredelitvah v pričujoči zadevi predstavil razloge za nerazporeditev predlagatelja s činom vodnika, pridobljenim v njegovem 42. letu starosti, na formacijsko dolžnost podčastnika in tako onemogočenje opravljanja poklica podčastnik v SV.

---

[16] 21. člen (naloge in pooblastila zagovornika)
Naloge zagovornika so:
[…]
- opravlja naloge inšpekcijskega nadzora na podlagi predlogov iz 5. poglavja tega zakona [Postopek pri Zagovorniku v primeru diskriminacije] glede spoštovanja določb tega ali drugega zakona, ki določa njegovo pristojnost;
[…].

[17] Glej v Opombi 14 peti odstavek 100.b člena ZObr.

[18] Predsednica SVOZ je v svojih dopisih na MORS (št. KM-2014-07/15 z dne 15. 7. 2014 in št. MO-2015-01/27 z dne 27. 1. 2015) ter tudi v prijavi o utemeljenih sumih storitve kaznivih dejanj na pristojno državno tožilstvo (št. ODT-2015-3/03 z dne 3. 3. 2015) izpostavila oviranje sindikata kot povsem nedopustno oz. celo kaznivo – po drugem odstavku 200. člena Kazenskega zakonika (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17; KZ). Nesklenjena pogodba (ki jo sicer predvideva za reprezentativni sindikat ZObr v petem odstavku svojega 100.b člena, s katerim natančneje ureja pogoje za delovanje sindikata) namreč ne bi smela opravičevati oviranja delovanja sindikata, njegovih članov, sindikalnih zaupnikov, saj se s tem krši tudi 76. člen Ustave RS, ki opredeljuje delovanje sindikatov kot svobodno. Pri tem vse kaže na možnost sklepanja, da je prav nenehna kritika spornega delovanja poveljniške strukture SV oz. opozarjanje na nepravilnosti s strani SVOZ ter posameznih vojakov, članov ali nečlanov sindikata (katerih kritike pa SVOZ vseskozi podpira in skuša te vojake s svojim delovanjem tudi zaščititi) ključni razlog za oviranje delovanja sindikata in posameznih vojakov, ki so opozarjali na nepravilnosti v SV.

[19] http://www.mo.gov.si/si/medijsko_sredisce/novica/8490/

Ključni razlog za to je predlagateljeva starost. Pri tem se SK GŠSV sklicuje na posebno naravo poklicne dejavnosti v SV in konteksta njenega opravljanja (po drugem odstavku 13. člena ZVarD), zaradi katerih so že zakonsko določene starostne omejitve – v 88. in 92. členu ZObr., poleg tega pa določeni dokumenti MORS (kot že zgoraj predstavljeno) to še dodatno opredeljujejo. Za osebo, ki bi se lahko (pre)zaposlila kot podčastnik v SV tako velja, da praviloma ne sme biti starejša od 25 let (po 6. alineji tretjega odstavka 88. člena ZObr) oz. 30 ali izjemoma 35 let (po Izvajanju kadrovskega načrta za leti 2017 in 2018, GŠSV MORS, št. 0100-64/2016-209 z dne 22. 6. 2017). Prav teh pogojev pa predlagatelj po pridobitvi čina vodnika ni izpolnjeval, saj je bil v svojem 42. letu starosti.

Ker tako drugi odstavek kot tudi tretji odstavek 13. člena ZVarD, ki predstavljata izjemo od prepovedi neposredne diskriminacije zaradi starosti (drugi odstavek skupaj za še nekaj drugih posebej varovanih osebnih okoliščin, tretji pa prav posebej za starost), določata opredelitev legitimnega cilja (ki mora biti po tretjem odstavku 13. člena ZVarD še posebej objektivno in razumno utemeljen, vključno z legitimnimi cilji politike zaposlovanja, trga dela in poklicnega usposabljanja) ter ustreznost, potrebnost in sorazmernost sredstev za dosego tega cilja, je Zagovornik opravil t.i. test sorazmernosti.

Tako je Zagovornik najprej preveril, ali je torej cilj kadrovske politike SK GŠSV, izhajajoče iz zakonskih določb ter drugih aktov MORS in GŠSV, legitimen, objektivno in razumno utemeljen, pri čemer je imel v uvidu tudi vprašanje legitimnosti cilja politike zaposlovanja, trga dela in poklicnega usposabljanja v SV. Kot ključen cilj SK GŠSV predstavi načrtno pomladitev (stalne) kadrovske sestave SV, kar je posebej izpostavljeno med Sklepi Strateškega pregled obrambe 2016 (SPO). Ta je nastal na podlagi Srednjeročnega obrambnega programa Republike Slovenije 2016-2020, ter na podlagi opredelitev v Obrambni strategiji Republike Slovenije in Resoluciji o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske do leta 2025. Izhajajoč iz ugotovitev SPO je Vlada RS Srednjeročni obrambni program Republike Slovenije za obdobje 2018-2023, h kateremu pa med drugim spada tudi načrtna pomladitev stalne sestave SV.

Očitno je torej, da gre pri starostnem omejevanju glede zaposlovanja in napredovanja v SV za kadrovsko politiko, ki nikakor ni arbitrarna, saj temelji tako na konkretnih zakonskih osnovah (predvsem 88. in 92. člen ZObr) kot tudi na artikuliranih političnih dokumentih, ki predstavljajo jasen načrt. Vojaški poklic namreč svoje narave zahteva visoko stopnjo psihične in fizične pripravljenosti oz. vitalnost, ki pa se z večanjem starosti zmanjšuje, kar je splošno znano[20]. Skrb za potrebno mladost SV je odgovornost državne politike Republike Slovenije, da tudi z njo zagotovi potreben pogoj možne obrambe države oz. ustrezno usposobljenost SV za opravljanje vseh njenih nalog, ki ji jih nalagajo zakonske obveze, Ustava RS in čast njenih pripadnikov. Zagovornik tako ocenjuje, da je cilj zakonit, izhajajočega iz poslanstva SV pa tudi etično sprejemljiv in tako v celoti legitimen.

Nadalje je Zagovornik preverjal ustreznost izbranega sredstva za doseganje zastavljenega cilja – ali je torej starostno omejevanje pri zaposlovanju in napredovanju v SV ustrezno za doseganje pomladitve kadrovske sestave SV. Zagovornik ugotavlja, da se s starostnim omejevanjem pri zaposlovanju oz. razporejanju na določene formacijske dolžnosti pri možnem napredovanju zastavljeni cilj dejansko lahko dosega, saj se z njim ne le vzdržuje temveč tudi zmanjšuje povprečno starost pripadnikov SV. V tem duhu tudi razume izjavo načelnice Oddelka za kadrovsko politiko SK GŠSV, da SV nima interesa, da na začetne podčastniške dolžnosti zaposluje starejše pripadnike. Tako Zagovornik ocenjuje da je to sredstvo ustrezno. Obenem pa ga kot takšnega prepoznava tudi kot (nujno) potrebnega.

[20] »Omejitev podaljšanja do največ 45. leta starosti namreč že po naravi stvari ne more biti namenjena zaščiti in varstvu pravic delavca, evidentno je, da je starostna omejitev omejena na varovanje in uresničitev interesov Slovenske vojske. Splošno znano je, da s starostjo fiziološke sposobnosti človeka pešajo in temu sledi tudi starostna omejitev iz 92. člena ZObr.« (Primer sodbe višjega delovnega in socialnega sodišča št. VDSS sodba Pdp 1182/2014 z dne 19. 2. 2015; http://sodisce.si/vdss/odlocitve/2012032113078941/)

Da je sredstvo (nujno) potrebno, pomeni, da se cilja ne da doseči z drugimi, milejšimi sredstvi. Opravljena analiza SV (katere izsledki in iz njih izhajajoče strategije so predstavljeni v omenjenih dokumentih MORS, GŠSV in Vlade RS) je opozorila na znižanje števila zaposlenih v SV ter obenem višanje njihove povprečne starosti. Zagovornik zato razume, da so strogi ukrepi za znižanje povprečne starosti pripadnikov SV (nujno) potrebni. Ti pa pomenijo jasno upoštevanje zakonskih določil oz. iz njih izhajajočih podzakonskih aktov in dokumentov (MORS, GŠSV in Vlade RS) ter obenem prav takšen način kadrovanja, ki na začetne vojaške dolžnosti razporeja mlajše in ne starejše pripadnike SV. V tem smislu bi Zagovornik lahko prepoznal celo poseben ukrep po 17. členu ZVarD, ki v primerjavi s starejšimi prav mlajšim kandidatom daje prednost pri dostopu do nepopolnjene formacijske dolžnosti[21] (sicer začasno – dokler SV ne doseže zastavljenega cilja pomladitve). V tem duhu Zagovornik razume tudi zavzemanje SV, da postane vojaški poklic bolj zanimiv za mlade, ter težnjo, da se čim bolje uredi upokojevanje vojaških oseb in predvidljivost izhoda iz vojaške organizacije (za vojake po 45. letu starosti – kar posebej določa 93. člen ZObr.), kakor to izhaja iz SPO. Če bi bilo za doseganje zastavljenega cilja pomladitve (stalne) kadrovske sestave SV izbrano milejše sredstvo, Zagovornik predvideva, da tega cilja ne bi bilo mogoče dosegati enako učinkovito.

Nazadnje je Zagovornik v okviru testa sorazmernosti preverjal še ali je starostno omejevanje pri zaposlovanju in napredovanju v SV sorazmerno sredstvo za doseganje zastavljenega cilja pomladitve (stalne) kadrovske sestave SV. Dejstvo je, da relativno negativne posledice tako restriktivne politike zaposlovanja oz. razporejanja na določene formacijske dolžnosti pri možnem napredovanju občutijo zase prav pripadniki, kakršen je tudi predlagatelj. Kljub temu pa določitve 93. člena ZObr, ki urejajo za tiste pripadnike SV, ki so zaposleni kot vojaki, izhod iz vojaške organizacije ob dopolnjenem 45. letu starosti na način, s katerim se jim omogoča razporeditev na ustrezna dela v ministrstvu (MORS) ali v drugem državnem organu (po drugem odstavku 93. člena ZObr), če pa to ni mogoče, ima vojak pravico do usposobitve za civilni poklic in pravico do odpravnine, če je delal v ministrstvu najmanj 15 let (po tretjem odstavku 93. člena ZObr). S tem v zvezi naj bi SV omogočila vojakom tudi svetovalno pomoč v zadnjih treh letih opravljanja poklica (do dopolnjenega 45. leta starosti). Prav te ukrepe oz. ponujene možnosti izhoda iz vojaške organizacije ter pomoč v zvezi s tem v SV Zagovornik prepoznava kot tiste, ki ob siceršnjem starostnem omejevanju pri zaposlovanju in napredovanju v SV odlikujejo to sredstvo za doseganje pomladitve SV kot sorazmerno.

Zagovornik po opravljenem testu sorazmernosti zaključuje, da onemogočenje razporeditve predlagatelja po pridobljenem činu vodnika na formacijsko dolžnost podčastnika pomeni skladno s 13. členom ZVarD izjemo od prepovedi neposredne diskriminacije zaradi starosti.

Tako Zagovornik ugotavlja, kakor izhaja iz druge točke izreka te odločbe, GŠSV ne krši prepovedi diskriminacije, ko konkretnemu posamezniku kot vojaku s činom vodnika ne omogoči razporeditve na mesto podčastnika v Slovenski vojski.

---

[21] ZObr, 98.a člen (razporeditev na drugo formacijsko dolžnost)
(1) Pripadnik stalne sestave je zaradi službenih potreb lahko razporejen na drugo formacijsko dolžnost ali v drug kraj za nedoločen čas. O tem odloči načelnik generalštaba. O razporeditvah vojaških oseb s činom brigadir ali višjim, odloči minister na predlog načelnika generalštaba.
[…]
(4) Za službene potrebe iz prvega odstavka tega člena se šteje:
- popolnitev ali dopolnitev formacijskih dolžnosti, za katere je popolnitev predvidena z organizacijskim ukazom, oziroma ki je potrebna za delo poveljstva ali enote;
- popolnitev formacijskih dolžnosti, ki so nepopolnjene, pa je njihova popolnitev predvidena s pripadniki stalne sestave;
- popolnitev formacijskih dolžnosti, s katerimi se vzpostavlja neprekinjena linija poveljevanja.
[…]

Se pa pri tem zastavlja vprašanje, ali ne bi pogoja glede starostne omejitve predlagatelj izpolnjeval leta 2005, pri svojih 30 letih, ko pa mu ni bilo dovoljeno opraviti šole za podčastnike (v stalni sestavi SV). Prav ta preprečitev, domnevno kot povračilen ukrep nadrejenega poveljnika zaradi opozarjanja predlagatelja na nepravilnosti, se Zagovorniku kaže kot izrazito sporna ter vsebinsko pomembna zadeva prav za obravnavo s strani KPK (kot že zgoraj predstavljeno).

Pri tem ni nepomembno, da predlagatelj v svojem predlogu, mnenju oz. izjasnitvah vseskozi dvomi o s strani GŠSV nepriznavanju opravljenosti šole za podčastnike vojnih enot, ki jo je sam opravil že v času svojega služenja vojaškega roka leta 1998, kot doseženega pogoja za razporeditev na podčastniško formacijsko dolžnost v stalni sestavi SV. Nenazadnje je s strani ministrice za obrambo v letu 2016 prav na tej podlagi pridobil čin vodnika. SK GŠSV sicer pojasni, da je ta čin ustrezen za opravljanje dolžnosti podčastnika v rezervni sestavi SV, ne pa tudi v stalni sestavi SV, in zato naj bi GŠSV predlogu za dodelitev čina vodnika predlagatelju tudi ves čas nasprotoval (kot opozarja sam predlagatelj). Natančnejših argumentov pa SK GŠSV za podkrepitev te svoje trditve ne predstavi. Zagovornik tudi nikjer v zakonskih in podzakonskih aktiv s področja obrambe oz. slovenske vojske ni zasledil striktnega ločevanja šol za podčastnike na tiste, opravljanje katerih zadovolji pogojem za razporeditev na formacijsko dolžnost podčastnika v rezervni sestavi SV, in tiste, opravljanje katerih zadovolji pogojem za razporeditev na dolžnost podčastnika v stalni sestavi SV – predvsem v smislu, da opravljena šola za podčastnike v času služenja vojaškega roka (torej za rezervno sestavo SV) ne bi zadostovala tudi za opravljanje dolžnosti podčastnika v stalni sestavi SV. Zgolj interpretacija s strani SK GŠSV to navaja. Zagovornik sicer nima pristojnosti soditi o predvidoma strokovni interpretaciji SK GŠSV, kljub vsemu pa izraža dvom v jasnost te argumentacije in ugotavlja, da temu vseskozi sledi tudi sam predlagatelj.

Četudi pa bi argumentacija za takšno delitev šole za podčastnike na tisto, ki je ustrezna za podčastnike v rezervni sestavi SV, in tisto, ki je ustrezna za podčastnike v stalni sestavi SV, je ključno v primeru predlagatelja to, da je bil kljub temu, da je »prvo« šolo za podčastnike (vojnih enot) v času služenja vojaškega roka že opravil, predlagan za opravljanje omenjene »druge« šole za podčastnike (torej za stalno sestavo SV), a mu tega takratni poveljnik oddelka, v katerem je služboval kot vojaški policist tega ni dovolil. Zagovornik z ozirom na vse predstavljeno s strani predlagatelja v zvezi s to zadevo in dejstvom, da se SK GŠSV o tem eksplicitno ni izrekel, ocenjuje, da je bila predlagatelju storjena očitna krivica (čeprav ne v smislu ugotovljene diskriminacije) ter da mu je bila zaradi tega in tudi kasnejšega neobveščanja o usposabljanjih v SV (namerno?) ovirana njegova poklicna kariera. Dodelitev čina vodnika v letu 2016 s strani takratne ministrice za obrambo bi zato lahko razumeli kot del poprave teh krivic.

Zagovornik (v skladu z drugo alinejo 21. člena ZVarD[22]) priporoča SK GŠSV, da razmisli o možnosti, da predlagatelja vendarle razporedi na mesto podčastnika v stalni sestavi SV. To bi sicer pomenilo v konkretnem primeru izjemen odstop od sredstva za pomladitev (stalne) kadrovske sestave SV, vendar pa bi obenem pokazalo na možnost ohranitve odličnega kadra, ki s svojim znanjem in izkušnjami lahko bistveno pripomore k pridobitvi in ohranjanju le-teh tudi za mlajše generacije pripadnikov SV.

Sam predlagatelj (v svoji zadnji izjasnitvi Zagovorniku) pravi: »[…] Vrsto let imam najvišje možne službene ocene, praktično vsa leta v Slovenski vojski imam najvišje možne ocene iz

[22] ZVarD, 21. člen (naloge in pooblastila zagovornika)
Naloge Zagovornika so:
[…]
- objavlja neodvisna poročila in daje priporočila državnim organom, lokalnim skupnostim, nosilcem javnih pooblastil, delodajalcem, gospodarskim subjektom in drugim subjektom v zvezi z ugotovljenim položajem oseb z določeno osebno okoliščino, in sicer glede preprečevanja in odpravljanja diskriminacije ter sprejemanja posebnih in drugih ukrepov za odpravo diskriminacije;
[…].

preverjanja gibalnih sposobnosti, za seboj imam bistveno večje število udeležb na domačih in mednarodnih vajah in usposabljanj ter tudi udeležb na mirovnih operacijah kakor večina pripadnikov Slovenske vojske […]. Glede na karierno pot in dodatna znanja pooblaščene uradne osebe, v povezavi s prevzemanjem nalog v sodelovanju s policijo, je razumljivo, da imam bistveno več dodatnega znanja, izkušenj in usposobljenosti, kakor [jih] bodo imeli kadarkoli večina pripadnikov Slovenske vojske, ki so bili in verjetno tudi [še] bodo postavljeni na podčastniške, častniške in druge dolžnosti.«

*

Skladno s prvim odstavkom 35. člena ZVarD je postopek pri Zagovorniku za stranke brezplačen, posebni stroški pa v tem postopku niso nastali. Zato je Zagovornik odločil, kot izhaja iz 3. točke izreka te odločbe.

Pouk o pravnem sredstvu:
Zoper to odločbo ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor stranka lahko sproži s tožbo, ki jo v 30 dneh od vročitve odločbe vloži na Upravno sodišče Republike Slovenije, Fajfarjeva ulica 33, 1000 Ljubljana. Tožbo vloži neposredno pisno ali jo pošlje po pošti. Skupaj z morebitnimi prilogami jo vloži v najmanj treh izvodih. K njej mora priložiti tudi to odločbo v izvirniku ali prepisu.

Postopek vodil:
Aljoša Gadžijev,
Svetovalec Zagovornika I

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI