REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Železna cesta 16, 1000 Ljubljana

Zadeva: 0700-25/2022/9
Datum: 18. 8. 2022

Zagovornik načela enakosti na podlagi 21. člena v povezavi s 34. in 37. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg, v nadaljevanju: ZVarD) ter na podlagi četrtega odstavka 135. 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, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb; v nadaljevanju: ZUP) v zadevi ugotavljanja diskriminacije zoper zobozdravstveno podjetje, ki ga v postopku zastopa pooblaščena odvetniška pisarna, izdaja po uradni dolžnosti naslednji

SKLEP

1. Postopek ugotavljanja diskriminacije zoper zobozdravstveno podjetje v zadevi domnevno diskriminatornega oglasa za delovno mesto administratorja – receptorja (m/ž) v mesecu maju 2022, **se ustavi**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je dne 19. 5. 2022 prejel vsebinsko enaka predloga za obravnavo diskriminacije s strani dveh oseb (v nadaljevanju: predlog), ene anonimne in druge konkretne (v nadaljevanju: anonimna predlagateljica, druga predlagateljica). V svojih predlogih sta predlagateljici opozorili na objavo oglasa za prosto delovno mesto receptorja – administratorja (m/ž) na spletni strani zobozdravstvenega podjetja (v nadaljevanju: podjetje; tudi: delodajalec). Kot delodajalec je podjetje med svojimi pričakovanji navedlo tudi »urejenost in prijetna vizualna podobo« kandidatke oz. kandidata za zaposlitev.

Anonimna predlagateljica je v svojem predlogu navedla, da bi »prijetna vizualna podoba« lahko nakazovala, da bodo kandidati oz. kandidatke, ki bodo vizualno bolj všeč delodajalcu, drugače obravnavane kot tisti kandidati oz. kandidatke, ki ocenjevalcu vizualne podobe ne bo vizualno prijetne. Zagovornika je anonimna predlagateljica zaprosila za obravnavo, ali fizični izgled posameznika na delu administratorja (oz. receptorja) v zobni ambulanti dejansko (lahko) predstavlja izbirni kriterij za zasedbo prostega delovnega mesta. Sama je v tem prepoznala sum posredne diskriminacije zaradi posameznikove vizualne podobe.

Druga predlagateljica pa je v svojem predlogu navedla, da je bila o istem prostem delovnem mestu podjetja obveščena s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju: zavod). Na elektronsko sporočilo zavoda je bila (skladno s svojimi obveznostmi) dolžna odgovoriti v roku 24 ur in pri tem pisno navesti razloge, če se na razpis ne namerava prijaviti. Opozorila je na zahtevo delodajalca po »prijetni vizualni podobi«, kar naj bi namigovalo, da se zahteva določena fizična podoba kot pogoj za zasedbo prostega delovnega mesta. Iz korespondence z zavodom, ki jo je konkretna predlagateljica priložila k svojemu

predlogu, je razvidno, da se je odločila, da za to delovno mesto ne bo kandidirala, ker ni iz zdravstvene stroke (čeprav med pričakovanimi vrstami ustrezne izobrazbe ni bila navedena le zdravstvena smer, temveč tudi administrativna in ekonomska). Sicer pa je navedla, da je kandidaturo zavrnila tudi iz razloga suma na posredno diskriminacijo na osnovi fizičnega videza, saj da vsi kandidati, ki ne ustrezajo delodajalcu želeni vizualni podobi, nimajo enakih možnosti pri kandidaturi na javnem razpisu. V odgovoru zavodu je posebej izpostavila, da ne dovoli, da bi jo kdorkoli vizualno ocenjeval. V predlogu pa je še navedla, da njene kompetence, znanja in izkušnje za zasedbo ponujenega delovnega mesta niso povezane z njeno vizualno podobo ter da je zahteva po določeni fizični podobi skrajno subjektivna in neprimerna za takšen javni razpis.

*

Zagovornik ugotavlja dejansko stanje glede možnega obstoja diskriminacije v obravnavanem primeru na podlagi z njim povezanih razpoložljivih podatkov ter določb Zakona o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). Sam postopek pred Zagovornikom urejajo členi ZVarD od 33 do 37 ter 40. člen. Za vsa vprašanja postopka, ki niso urejena z ZVarD, pa Zagovornik skladno z drugim odstavkom 3. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (ZUP) subsidiarno uporabi slednjega. Ker gre pri ugotavljanju diskriminacije pri Zagovorniku za upravno zadevo, kot to izhaja iz narave samega primera (po drugem odstavku 2. člen ZUP), Zagovornik tako v postopku v zvezi z vprašanji, ki jih ZVarD ne ureja, postopa po določbah ZUP.

Zagovornik lahko skladno s prvim odstavkom 34. člena ZVarD začne obravnavo diskriminacije po uradni dolžnosti, če je o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način. Skladno z drugim odstavkom 34. člena ZVarD mora Zagovornik za obravnavo po uradni dolžnosti pridobiti soglasje diskriminirane osebe, razen če te ni mogoče določiti ali je diskriminirana (večja) skupina oseb ali gre za primer, ki je splošno pomemben za varstvo pred diskriminacijo, kar Zagovornik oceni za vsak primer posebej.

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.

Pri diskriminaciji mora biti specifična osebna okoliščina (ali več njih) razlog za slabšo obravnavo. Skladno s 1. členom ZVarD med osebne okoliščine 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. Gre za različne prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statuse, ki so trajno in nerazdružljivo povezani z določeno osebo, njeno osebnostjo in identiteto, ali pa jih oseba ne spreminja zlahka, ter na podlagi katerih se oblikujejo različne skupine oseb in odnosi njihove pripadnosti tem skupinam.[1]

ZVarD v 1. členu opredeljuje, da ta zakon določa varstvo vsakega posameznika in posameznice ne glede na osebno okoliščino na različnih področjih družbenega življenja, pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pri uveljavljanju pravic in obveznosti ter v drugih pravnih razmerjih na političnem, gospodarskem, socialnem, kulturnem, civilnem ali drugem področju. Na vseh teh področjih morajo 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

[1] Iz obrazložitve k 1. členu ZVarD ob predstavitvi predloga zakona (EVA 2015-2611-0046, str. 39; dostopno na spletni strani: http://vrs-3.vlada.si/MANDAT14/VLADNAGRADIVA.NSF/18a6b9887c33a0bdc12570e50034eb54/086FB042941C71F6C1257F420027C3D1?OpenDocument).

razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb. Eno izmed v 2. členu ZVarD izrecno navedenih področij družbenega življenja je tudi področje dostopa 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.

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 (prvi odstavek 6. člena). 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 (drugi odstavek 6. člena). Poleg teh dveh oblik ZVarD opredeljuje tudi druge oblike diskriminacije (7. člen, natančneje od 8. do 11. člena): nadlegovanje (tudi spolno), navodila za diskriminacijo, pozivanje k diskriminaciji, viktimizacija. V primerih večkratne, množične, dolgotrajne oz. ponavljajoče se ali pa diskriminacije, ki bi lahko vsebovala težko popravljive posledice za diskriminirano osebo, še zlasti kadar je storjena v razmerju do otrok ali drugih slabotnih oseb, ZVarD prepoznava hujše oblike diskriminacije (12. člen).

ZVarD v svojem 13. členu določa tudi izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije. Po njegovem splošnem določilu neenako obravnavanje zaradi določene osebne okoliščine ne pomeni diskriminacije, če takšno različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna (prvi odstavek 13. člena). Med drugim ZVarD izrecno določa, da na področjih zaposlovanja in dela neenako obravnavanje (tudi) 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 13. člena).

V postopku ugotavljanja diskriminacije velja po 40. členu ZVarD obrnjeno dokazno breme. To pomeni, da mora (domnevni) kršitelj, kadar so s strani (domnevno) diskriminirane osebe (ali več njih) oz. s strani tretjih oseb ali kako drugače (z izjavami, navedbami in dokumenti ter drugimi dokazili) izkazana 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). Breme dokazovanja se torej takrat, ko je s strani domnevno diskriminirane osebe (ali več njih) oz. s strani tretjih oseb ali kako drugače izpolnjeno t. i. trditveno breme, prevali na domnevnega kršitelja.

Za ugotovitev diskriminacije mora Zagovornik prepoznati osebno okoliščino kot razlog neenakega obravnavanja, opredeliti področje družbenega življenja, na katerem se lahko diskriminacija dogaja, ter ugotoviti njeno obliko in dejanski poseg v človekove ali druge pravice, temeljne svoboščine, določene pravne interese ali ugodnosti domnevno diskriminirane osebe. Pri tem mora ugotoviti, ali med temi elementi dejansko obstaja vzročna zveza (predvsem ali je neenakega obravnavanja oseba deležna prav zaradi določene osebne okoliščine) ter ali je oseba v primerljivem položaju s skupino oseb, ki jih domnevni kršitelj obravnava drugače (ker te nimajo osebne okoliščine, ki bi lahko bila razlog diskriminacije). V primeru možne neposredne ali posredne diskriminacije pa mora Zagovornik (ob izpolnitvi vseh predhodnih elementov) nazadnje še preveriti, ali neenako obravnavanje ne spada v katero od možnih izjem od prepovedi diskriminacije.

*

Zagovornik je proučil oba predloga za obravnavo diskriminacije in začetno ugotovil, da sta v sklopu predstavljenih dejstev predlagateljici izkazovali ključne elemente, s katerimi je bila upravičena domneva, da je podjetje kot delodajalec kršilo prepoved diskriminacije. Vendar pa je v obravnavanem primeru Zagovornik poleg dejstva anonimnosti anonimne predlagateljice, ki je zgolj opozorila na domnevno diskriminacijo, ugotovil tudi dejstvo, da se (tudi) druga predlagateljica sama ni prijavila na razpis za delovno mesto iz predstavljene objave. Zato slednja velja za t. i. tretjo osebo. Zagovornik tako ni začel postopka obravnave diskriminacije na predlog ene ali druge predlagateljice, temveč je dne 6. 6. 2022 uvedel postopek obravnave po uradni dolžnosti. Ker pa konkretni kandidati oz. kandidatke za objavljeno prosto delovno mesto v podjetju Zagovorniku niso bili poznani, ja Zagovornik ugotovil, da domnevno diskriminiranih oseb dejansko ni mogoče določiti. Poleg tega je ocenil, da gre za primer, ki je splošno pomemben za varstvo pred diskriminacijo. Iz obeh razlogov Zagovorniku ni bilo treba pridobiti soglasja domnevno diskriminiranih oseb za vodenje postopka. Tako je Zagovornik postopek ugotavljanja diskriminacije v obravnavanem primeru vodil le s podjetjem kot edino stranko v postopku.

Zagovornik je na podlagi predstavitve zadeve s strani obeh predlagateljic vizualno podobo začetno upošteval v smislu druge osebne okoliščine po ZVarD. Gre sicer za skupek več osebnih značilnosti, stanj oz. lastnosti posameznika – med njimi so tudi v ZVarD izrecno navedene osebne okoliščine (kot so spol, rasa ali etnično poreklo, starost, invalidnost, spolni izraz) –, ki so prirojene (genotipska osnova fenotipskega izraza) ali pridobljene (kot posledice časovnih sprememb, tudi možnih poškodb ali bolezni idr.). Večine slednjih posameznik ne more zlahka spreminjati ali pa so te pomembno povezane z njegovo identiteto oz. oblikovano samopodobo. Del njih pa posameznik gotovo lahko prilagodi tudi zahtevam delovnega mesta – tako predvsem urejenost svojega izgleda. Tega dela vizualne podobe Zagovornik ne šteje kot osebno okoliščino v smislu ZVarD, temveč kot stvar posameznikove proste izbire oziroma značilnost, na katero posameznik lahko vpliva.

Prijetnost ali neprijetnost vizualne podobe posameznika je stvar subjektivne presoje konkretnega opazovalca/ocenjevalca (kaj je takšni osebi na drugi osebi všečno ali nevšečno, privlačno ali neprivlačno – prijetno ali neprijetno), čeprav lahko vsebuje določene elemente estetske objektivnosti (zlati rez, »naravna skladnost« ipd.). Kaj je v predstavljenem primeru podjetju kot delodajalcu predstavljalo prijetno vizualno podobo kandidata ali kandidatke za zaposlitev receptorja oz. administratorja, pa iz same objave prostega delovnega mesta ni bilo razvidno. Tako tudi ni bilo jasno, kako bi lahko bilo takšno merilo objektivno opredeljeno oziroma kako bi lahko predstavljajo bistveno in odločilno zahtevo za opravljanje dela na navedenem delovnem mestu.

Področje družbenega življenja, na katerem bi se lahko dogajala diskriminacija, je v obravnavanem primeru področje dostopa do zaposlitve, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja.

Zagovornik je začetno ugotovil, da sta obe predlagateljici ustrezno izpostavili, da bi zahteva oz. pričakovanje »prijetne vizualne podobe« kandidata oz. kandidatke za prosto delovno mesto lahko povzročila posredno diskriminacijo tistih izmed njih, ki ne bi ustrezali oz. ustrezale pričakovani prijetni vizualni podobi. Gre za splošno merilo, ki pa osebe z »neprijetno« ali »manj prijetno« vizualno podobo postavlja v manj ugoden položaj od tistih, katerih vizualna podoba naj bi bila v primerjavi z njimi »prijetna« oz. »bolj prijetna«. Zaradi te svoje »neprijetne« ali »manj prijetne« vizualne podobe bi imele takšne osebe manj možnosti, da bi bile med kandidati in kandidatkami za prosto delovno mesto tudi dejansko izbrane. Ker pa določba posredne diskriminacije po ZVarD predvideva tudi možno izjemo, bi morala za njeno upravičenje navedena zahteva oz. pričakovanje delodajalca objektivno temeljiti na legitimnem cilju in biti

kot merilo pri izbiri med kandidati in kandidatkami za prosto delovno mesto ustrezno in nujno potrebno sredstvo za doseganje tega cilja.

Zagovornik je dne 10. 6. 2022 podjetju poslal zaprosilo za posredovanje podatkov, v katerem ga je zaprosil, da se opredeli do navedb iz predloga obeh predlagateljic ter do začetnih ugotovitev Zagovornika. Poleg tega je Zagovornik podjetje zaprosil, da odgovori še na naslednja vprašanja:

1. Kaj podjetju predstavlja prijetno vizualno podobo kandidata oz. kandidatke za delovno mesto receptorja – administratorja (m/ž) v njegovi ordinaciji? (Zagovornik je podjetje zaprosil, da je pri tem opisu čim bolj konkretno.)

2. Kakšna vizualna podoba po predstavi podjetja ni prijetna ali je manj prijetna od pričakovane? (Zagovornik je podjetje zaprosil, da je pri tem opisu čim bolj konkretno.)

3. Ali prijetna vizualna podoba za podjetje predstavlja posebno kategorijo izgleda posameznika oz. posameznice, ki ni neposredno povezana z njegovo/njeno urejenostjo ali pa je povezana prav s slednjo? (V objavi delovnega mesta je podjetje uporabilo sintagmo »urejenost in prijetna vizualna podoba«.)

4. Ali lahko oseba, ki kandidira za objavljeno prosto delovno mesto, kaj stori v smislu svoje proste izbire za podjetju prijetno vizualno podobo (kot lahko to stori za svojo urejenost) ali pa je ta odvisna predvsem od prirojenih oz. pridobljenih lastnosti in stanj osebe v smislu njenih osebnih okoliščin (kot jih opredeljuje ZVarD)?

5. Kako pomemben dejavnik pri izbiri izmed prijavljenimi kandidati oz. kandidatkami za objavljeno prosto delovno mesto v podjetju je pričakovana prijetna vizualna podoba kandidata oz. kandidatke? Ali katere izmed teh oseb prav zaradi njene vizualne podobe podjetje ne bi bilo pripravljeno zaposliti? Če da, katere oz. kakšne osebe podjetje ne bi zaposlilo?

6. Če gre vizualno podobo (kot jo opredeljujejo v podjetju) šteti za osebno okoliščino po ZVarD (kot jo je predstavil Zagovornik), na kakšnem cilju podjetja temelji pričakovanje, da ima kandidat oz. kandidatka za objavljeno prosto delovno mesto prijetno vizualno podobo? Ali v tem primeru lahko prijetno vizualno podobo podjetje predstavi kot ustrezno in nujno potrebno sredstvo za doseganje tega cilja (kot legitimnega)? Pri tem je Zagovornik pojasnil, da je ustrezno tisto sredstvo, s katerim je cilj mogoče doseči, nujno potrebno pa je tisto sredstvo, brez katerega cilja ni mogoče doseči (oz. ob njem ne obstaja milejše sredstvo za doseganje istega cilja).

*

Dne 14. 7. 2022 je Zagovornik prejel dopis podjetja oz. konkretne odvetniške pisarne kot njegovega pooblaščenca (z dne 12. 7. 2022). V njem je podjetje (oz. zanj njegov pooblaščenec) pojasnilo pomen »prijetne vizualne podobe« iz obravnavanega oglasa za prosto delovno mesto v podjetju ter odgovorilo na vprašanja, ki mu jih je zastavil Zagovornik.

Podjetje je poudarilo, da kljub morda nejasnemu zapisu pod pojmom »urejenost in prijetna vizualna podoba« absolutno niso bile mišljene fizične karakteristike potencialnega kandidata, temveč urejenost pričeske, osebna higiena, negovana oblačila, izbira modnih dodatkov itd. Omemba »prijetne vizualne podobe« je bila tako namenjena bolj dodatni razlagi in podaljševanju pojma urejenosti, za katerega pa je že Zagovornik navedel, da gre za stvar posameznikove proste izbire in značilnost, na katero posameznik lahko vpliva. Fizična podoba kandidata torej ni bila faktor, ki bi vplival na »prijetno vizualno podobo«. Prirojene ali pridobljene lastnosti kandidatov, ki so trajno in nerazdružljivo povezane z njihovo osebnostjo

in jih kandidati ne morejo spreminjati zlahka, po pojasnilu podjetja ne sodijo v kontekst prijetne vizualne podobe, ki je bila navedena v konkretnem razpisu. Kot prijetna vizualna podoba so bile mišljene tiste karakteristike, ki jih kandidati lahko zlahka spreminjajo, nanje vplivajo ter so stvar njihove proste izbire in odločitve. Podjetje je navedlo, da je s tem pričakovalo zgolj zadoščanje (splošnim) družbeno sprejemljivim standardom, ki jih lahko dokaj enostavno dosegajo vsi kandidati, če so tako zainteresirani. V nadaljevanju je podjetje podalo svoje odgovore na zastavljena vprašanja Zagovornika:

1. Na prvo vprašanje je podjetje odgovorilo že s prehodnim pojasnilo. Dodatno je kot primere prijetne vizualne podobe navedlo urejenost, čistočo, (ustrezno) izbiro oblačil in obutve, modnih dodatkov itd.

2. Za podjetje nista primerni slaba osebna higiena in osebna neurejenost kandidata oz. kandidatke: umazanost telesa, oblek, obutve, razmršena pričeska, nošenje raztrganih ali poškodovanih oblačil.

3. Podjetje prijetno vizualno podobo dojema kot podaljšek pojma urejenosti v smislu vzročno-posledične povezave. Urejenost je torej ključna lastnost in je predpogoj prijetne vizualne podobe, ki naj bo posledica (pričakovane) urejenosti potencialnega kandidata.

4. Ker se prijetna vizualna podoba povezuje s pojmom urejenosti, lahko osebe nanjo vplivajo – in v tem smislu ni odvisna od prirojenih oz. pridobljeni (a težko spremenljivih) lastnosti in stanj osebe v smislu njenih osebnih okoliščin.

5. Prijetna vizualna podoba ni ključnega pomena za izbiro kandidata. Pomembnejša je urejenost na delovnem mestu. Podjetje želi imeti na delovnem mestu (administratorja – receptorja) delavca, ki je čist, urejen, v čisti in urejeni obleki in obutvi ter v tej zvezi ustreza splošnim merilom prijetnega izgleda. Kandidatu, ki bi se prijavil na (razpisano) delovno mesto in ne bi ustrezal navedenim pričakovanjem, bi podjetje svetovalo, da se za delo v podjetju na delovnem mestu receptorja uredi, saj večini pacientov podjetja po njegovem mnenju tak vizualni izgled osebe ne bi ustrezal.

6. Ker podjetje pod pojem vizualne podobe ne šteje telesnih oz. fizičnih značilnosti, ki jih kandidati ne bi mogli enostavno spreminjati (in tako prilagajati pričakovanjem podjetja), meni, da ne gre za osebne okoliščine po ZVarD. Zato podjetje tudi ni več odgovorilo na Zagovornikova zadnja vprašanja o možni izjemi od prepovedi posredne diskriminacije.

V zaključku svojega dopisa je podjetje navedlo, da se zaveda nejasnosti svojega zapisa (v razpisu za prosto delovno mesto) in se za napako opravičuje. Obenem je podjetje sporočilo, da je na svoji spletni strani spremenilo zapisa tako, da v njem ob pričakovani urejenosti ni več omenjena prijetna vizualna podoba, temveč ostaja navedena zgolj »urejenost«.

Dodatno je podjetje še navedlo, da na podlagi obravnavanega razpisa ni izbralo (še) nobenega kandidata, in sicer iz razloga, ker ni prejelo prijav kandidatov z ustreznimi izkušnjami, znanjem ali izobrazbo, kar podjetje pri izbiri kandidatov šteje za bistveno. Na podlagi fizične podobe obraza ali drugih telesnih lastnosti (kot osebnih okoliščin) pa podjetje ni ocenjevalo nobenega kandidata.

*

Zagovornik je sledil pojasnilu in odgovorom podjetja. Tako je ugotovil, da »vizualna podoba« ni bila mišljena kot osebna okoliščina oz. sklop njih, temveč kot izkaz urejenosti kandidata oz. kandidatke za zaposlitev. Za podjetje prijetnost vizualne podobe pomeni posledico urejenosti

osebe, ki zadovolji pričakovanju delodajalca. Gre za nekaj, na kar oseba lahko sama vpliva in tako predstavlja rezultat njene proste izbire. Po takšnem razumevanju prijetna vizualna podoba ni vezana na primoranost oz. omejenost po osebni okoliščini ali več njih, kot bi to sicer veljalo za takšne fizične oz. telesne značilnosti posameznika ali posameznice, kot jih je Zagovornik opisal za primer, če bi vizualna podoba predstavljala osebno okoliščino.

Ker pa vizualna podoba ni osebna okoliščina, razlikovanje med kandidati in kandidatkami na njeni podlagi ne predstavlja diskriminacije, saj je za diskriminacijo značilno prav neenako obravnavanje zaradi osebnih okoliščin (skladno z določbo prvega odstavka 4. člena ZVarD).

Zagovornik je tako ugotovil, da podjetje kandidatov ali kandidatk, ki so se na podlagi oglasa v mesecu maju 2022 prijavili na prosto delovno mesto receptorja – administratorja (m/ž), ni oz. ni moglo diskriminirati zaradi pričakovane prijetne vizualne podobe kot dela sintagme »urejenost in prijetna vizualna podoba«. Obenem je Zagovornik ocenil, da je bilo v izogib nejasnosti smiselno, da je podjetje v istem oglasu na svoji spletni strani, ki ga je ohranilo zaradi ponovitve razpisa, omenjeno sintagmo po prejetju Zagovornikovega dopisa odpravilo in ohranilo zgolj »urejenost«, kot eno od značilnosti, ki jih od kandidata oz. kandidatke za razpisano prosto delovno mesto pričakuje delodajalec.

Zaradi umanjkanja bistvenega elementa možne diskriminacije je Zagovornik postopek ugotavljanja diskriminacije zoper podjetje, ki ga je začel po uradni dolžnosti, skladno s četrtim odstavkom 135. člena ZUP ustavil, kot to izhaja iz 1. točke tega sklepa.

Skladno s prvim odstavkom 35. člena ZVarD je postopek pri Zagovorniku za stranke brezplačen. Zato je Zagovornik sklenil, da posebni stroški v tem postopku niso nastali – kakor izhaja iz 2. točke izreka tega sklepa.

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

Postopek vodil:
Aljoša Gadžijev,
Svetovalec Zagovornika I

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI