



Železna cesta 16, 1000 Ljubljana

Zadeva: 0700-55/2022/25  
Datum: 24. 11. 2023

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) na podlagi 21. člena v povezavi s členi od 33 do 37 ter 40. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg; v nadaljevanju: ZVarD) ter skladno s prvim odstavkom 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, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb; v nadaljevanju: ZUP) v zadevi ugotavljanja diskriminacije na predlog konkretne osebe (v nadaljevanju: predlagateljica), zoper konkreten javni zavod (v nadaljevanju: delodajalec, javni zavod), izdaja naslednjo

### ODLOČBO

1. Ugotovi se, da je **javni zavod kršil prepoved neposredne diskriminacije** iz 4. člena v povezavi s prvim odstavkom 6. člena ZVarD in 6. člena ZDR-1 s tem, ko voditeljici osrednjih informativnih oddaj javne televizije na podlagi odločitve direktorja javne televizije ni odobril dela na domu po predlogu z dne 5. 8. 2022 zaradi njenega članstva v sindikatu oz. z njim povezanih aktivnosti v obliki kritičnih izjav o vodstvu javne televizije.
2. Predlog za obravnavo diskriminacije se v delu, v katerem predlagateljica zatrjuje viktimizacijo po dopolnitvi predloga z dne 4. 2. 2023, **zavrne**.
3. Stroški v tem postopku niso nastali.

### OBRAZLOŽITEV

Zagovornik je dne 2. 12. 2022 prejel predlog predlagateljice za obravnavo diskriminacije zoper svojega delodajalca (v nadaljevanju: predlog), ki ga je po Zagovornikovem pozivu za dopolnitev dopolnila dne 15. 12. 2022 in dodatno še dne 6. 1. 2023 ter dne 4. 2. 2023.

V predlogu je predlagateljica navajala, da jo je delodajalec, ki ga je kot odgovorna oseba zastopal takratni generalni direktor javnega zavoda, v primerjavi z drugimi sodelavci na primerljivih položajih neposredno diskriminiral zaradi njenega članstva v sindikatu oz. z njim povezanih aktivnosti v obliki kritičnih izjav o vodstvu javne televizije, ko ji na podlagi odločitve takratnega direktorja javne televizije (v nadaljevanju: direktor) ni odobril dela na domu. Pojasnila je, da je Sindikat novinarjev Slovenije, katerega članica je, dne 13. 5. 2022 napovedal stavko ter da se je udeleževala vseh stavkovnih aktivnosti in odkrito izražala mnenje o stanju na javni televiziji ter prepričanje, da je tedanje vodstvo siromašilo in uničevalo informativni program. Predlagateljica je objavljala na spletnih omrežjih, npr. na Twitterju (zdaj spletna

platforma »X«), njene objave je komentiralo vodstvo javnega zavoda, kar je utemeljevala s priloženimi izpisi objav.<sup>1</sup>

Predlagateljica je pojasnila, da je dne 17. 8. 2022 njena neposredno nadrejena odgovorna urednica informativnega programa na podlagi njene pobude predlagala, da vodstvo z njo sklene pogodbo za opravljanje dela na domu. Po njenem poizvedovanju jo je dne 21. 9. 2022 v. d. pomočnika direktorja javne televizije za kadre in organizacijo obvestil, da direktor njene vloge ni odobril. Zaposila je za pojasnilo odločitve, vendar ga ni prejela.

Pojasnila je še, da je Sindikat novinarjev Slovenije skupaj s sindikatom novinarjev javne televizije dne 25. 10. 2022 z elektronskim dopisom pozval delodajalca, da pojasni razloge za zavrnitev njene vloge za sklenitev pogodbe za delo na domu ter opozoril, da je delodajalec do predlagateljice ravnal diskriminatorno. Direktor je dne 27. 10. 2022 odgovoril, vendar po predlagateljčinem mnenju ni navedel niti enega vsebinskega ali strokovnega razloga, zakaj je bil predlog zavrnjen, čeprav je odgovorna urednica vlogo odobrila in je predlagateljica dela na svojem delovnem mestu že opravljala tudi od doma. Predlagateljica je v zvezi z odgovorom direktorja pojasnila, da je bil zanjo žaljiv, ciničen, da jo je obtožil izsiljevanja in grozil z javno objavo interne korespondence. Izrazila je mnenje, da te navedbe kažejo globoke zamere do njenih poobjav na družbenih omrežjih, kjer je bilo z njegove strani prisotno tudi neposredno obračunavanje z njo zaradi sindikalnega udejstvovanja in prepričanja ter poklicno diskreditiranje.

Po prejetju predloga in njegovih dopolnitev je Zagovornik dne 16. 1. 2023 poslal delodajalcu zaprosilo za posredovanje podatkov št. 0700-55/2022/6, v katerem mu je predstavil navedbe predlagateljice in svoje začetne ugotovitve glede domneve o kršitvi prepovedi diskriminacije ter ga pozval, da se do njih opredeli. Ob tem je Zagovornik delodajalcu zastavil še nekaj konkretnih vprašanj za ustrezno ugotovitev dejanskega stanja. Svoj dopis delodajalcu je Zagovornik v vednost poslal tudi predlagateljici.

Dne 27. 1. 2023 je Zagovornik prejel dopis delodajalca št. 01-51/2022 z odgovori na zastavljena vprašanja in opredelitvijo do navedb predlagateljice in Zagovornikovih začetnih ugotovitev. Delodajalec je navajal, da pri odločanju o predlogih za delo na domu upoštevajo določbe Pravilnika javnega zavoda o opravljanju dela na domu z dne 19. 2. 2019 (v nadaljevanju: Pravilnik). Ključno vodilo pri odločanju o delu na domu, tudi v primeru predlagateljice, pa naj bi bilo upoštevanje specifičnih značilnosti delovnega procesa. Po pojasnilu delodajalca priprava dnevnoinformativnih oddaj zahteva timsko delo, ki poteka v uredništvu, zaradi česar noben voditelj takih oddaj nima omogočenega dela na domu. Pojasnil je tudi strukturo predlogov za delo na domu po določbah Pravilnika. Zavrnil je očitke, da predlagateljico diskriminira prav zaradi njenega članstva v sindikatu, saj da s tem niti ni seznanjen. Navedel pa je, da sicer tudi članom sindikatov omogoča delo na domu. Pojasnil je še, da je odgovorno urednico opozoril na neustreznost predloga.

Ta delodajalčev dopis je Zagovornik dne 6. 2. 2023 posredoval predlagateljici in jo s svojim dopisom št. 0700-55/2022/9 zaprosil, da se do navedb delodajalca opredeli.

Dodatno je dne 4. 2. 2023 predlagateljica navajala še viktimizacijo kot možno obliko diskriminacije v njeni zadevi.

---

<sup>1</sup> Dne 21. 9. 2022 je na spletnem družbenem omrežju Twitter objavila zapis (tvit): »... pogajanja o razreševanju stavkovnih zahtev niso prinesla nobenih rešitev. Vodstvo [javnega zavoda] še naprej siromaši in uničuje informativni program javne televizije ...« Na to objavo je na Twitterju odgovoril direktor z objavo svojega zapisa: »Dobro, gospa [...], če menite, da je pritisk na zaposlene, da hodijo v službo, tako kot je po planih, potem imate prav glede obtožb v zvezi z vodstvom. Ne moreš ostati doma, ker je petek in se ti ne da v službo. Glede siromašenja info pa bi bil vesel, če navedete en primer.« Dne 4. 10. 2022 je nato predlagateljica objavila tvit: »Mi bomo svečke ponovno prižgali. Vsak dan. Dokler se uničevanje javnega zavoda ne konča.« Direktor pa je odgovoril s tvitom: »Malo nespodobno, še ena ekološka katastrofa, če bo kdo pridigal okrog 1. novembra, kaj je eko in kaj ne. Ampak sindikatom je očitno tudi okolje zadnja briga.«

Dne 14. 2. 2023 je Zagovornik prejel dopis predlagateljice, v katerem je navedla, da gre iz obrazložitve delodajalca razbrati, da noben od voditeljev dnevnoinformativnih oddaj ni oddal predloga za delo na domu, pri čemer pa je predlagateljica pojasnila, da imajo tako pogodbo sklenjeno vsaj štirje voditelji oddaj informativnega programa javne televizije s primerljivimi zadolžitvami. Predlagateljica je ponovno opozorila, da je tako delo že imela odobreno. V zvezi s svojim članstvom v sindikatu in tem, ali je delodajalec zanj vedel, je navedla, da je delodajalec skladno z 207. členom ZDR-1 obveščen, kdo je član sindikata novinarjev javne televizije, kakor tudi, da je Sindikat novinarjev dne 13. 5. 2022 takratnemu vodstvu javnega zavoda napovedal stavko. Predlagateljica je članica stavkovnega odbora koordinacije novinarskih sindikatov javnega zavoda, ki vodi in organizira stavkovne aktivnosti. Udeleževala se je vseh stavkovnih aktivnosti, tudi javnih (npr. tiskovnih konferenc), pri čemer je na družbenih omrežjih odkrito izražala mnenje o stanju v javnem zavodu, predvsem prepričanje, da je njegovo takratno vodstvo siromašilo in uničevalo informativni program javne televizije. Predlagateljica je opozorila, da o njenem predlogu ni bilo odločeno, vse dokler se v komunikacijo ni vključil novinarski sindikat. V zvezi z naravo dela je predlagateljica pojasnila, da delo na domu ni bilo usmerjeno v vodenje oddaj, ampak v pripravo oddaj ter drugo s tem povezano delo. Predlagateljica je v zvezi s funkcijami direktorja televizije opozorila, da po statutu njegovo vključevanje v postopku odobritve predlogu za delo na domu ni predvideno. Med drugim je pojasnila tudi, da je delodajalec nosilec certifikata Družini prijazno podjetje.

Ta dopis je Zagovornik dne 28. 2. 2023 posredoval delodajalcu in ga s svojim dopisom št. 0700-55/2022/11 zaprosil, da se opredeli do novih navedb predlagateljice. Poleg tega je Zagovornik delodajalca zaprosil še za dodatna pojasnila.

Dne 13. 3. 2023 je Zagovornik prejel drugi dopis delodajalca št. 01-155/2023, v katerem je ta navajal, da primerjave delovnega procesa vodenja osrednjih informativnih oddaj z ostalimi informativnimi oddajami niso smiselne, saj se narava dela bistveno razlikuje. Kot je predstavil delodajalec, je bilo na dan 31. 1. 2023 v informativnem programu javne televizije zaposlenih 110 sodelavcev, od katerih jih je imelo v obdobju od 1. 9. 2022 do 28. 2. 2023 trinajst sklenjene pogodbe za delo na domu (referenčno obdobje polovice leta, za katero je Zagovornik delodajalca zaprosil za podatke). Nihče od voditeljev osrednjih informativnih oddaj, razen predlagateljice, ni zaprosil za opravljanje dela na domu. V zvezi s sklenjeno pogodbo z možnostjo dela na domu za čas od 20. 9. do 31. 12. 2021 pa je pojasnil, da je v času trajanja epidemije covid-19 javni zavod zaradi omejevanja širjenja okužbe z virusom SARS-CoV-2 številnim zaposlenim izdal sklepe o delu na domu. Kot je pojasnil delodajalec, je bilo redno delo moteno, fokus pa je bil na zagotavljanju nujnega obsega programa. Tudi po uradnem koncu epidemije dne 15. 6. 2021 je delodajalec spodbujal delo na domu in hkrati izvajal preventivne ukrepe za zagotavljanje višje stopnje varnosti zdravja na delovnih mestih, da se ne bi širila okužba z novim koronavirusom. Zato je imelo tudi v drugi polovici leta 2021 več sodelavcev javne televizije sklenjene pogodbe o zaposlitvi z možnostjo dela na domu, kar se izvaja tudi skladno s pridobljenim certifikatom Družini prijazno podjetje. Delodajalec je še pojasnil, da posebnih sklepov glede dela na domu ne izdaja, saj v primeru ugoditve pride do podpisa pogodbe. Pojasnil je tudi, da ne gre za pravico delavca, ki bi se presojala po formalnem postopku, npr. po ZUP.

Zagovornik je nato dne 24. 3. 2023 s svojim dopisom št. 0700-55/2022/13 predlagateljici posredoval nov dopis delodajalca in ji omogočil, da se do njegovih novih navedb še dodatno opredeli.

Dne 20. 4. 2023 je Zagovornik prejel dopis predlagateljice, v katerem je navedla, da delodajalec ni zanikal, da so med delavci, ki imajo odobreno delo na domu, tudi voditelji osrednjih informativnih oddaj. Predlagateljica je ponovno opozorila, da je njej neposredno nadrejena odgovorna urednica ocenila, da je določene naloge delovnega procesa možno opraviti tudi v okviru dela na domu. Predlagateljica je poudarila, da osrednje informativne

oddaje javne televizije, kot sta osrednji Dnevnik in večerna informativna oddaja, ni mogoče voditi od doma, ter pojasnila, da isti voditelj ali voditeljica vodi osrednjo informativno oddajo v povprečju nekaj dni na teden (v določenem tednu), ne pa vsak dan. Med osrednje informativne oddaje spadajo tudi drugi zahtevnejši formati televizijskih oddaj v najbolj gledanih terminih, ki jih je prav tako vodila predlagateljica (npr. tedenske pogovorne in komentatorke oddaje na različne teme, urejala jutranja Poročila in prvi Dnevnik javne televizije). Kot je pojasnila predlagateljica, samo fizično vodenje osrednje informativne osrednje informativne oddaje trenutno pri njenem delu zavzema največ šest delovnih dni mesečno, veliko večino njenih obveznosti pa predstavljajo druge naloge, ki ne zahtevajo fizične prisotnosti v prostorih delodajalca. Priložila je opis svojega delovnega mesta. Izrazila je mnenje, da je zavajajoč odgovor delodajalca, da se v primeru zavrnitve zahteve za sklenitev pogodbe za delo od doma delavcu ne pojasni razlogov, ter da bi pojasnilo izključilo sum, da zavrnitev vloge temelji na osebnih razlogih in ne na potrebah delovnega procesa. Predlagateljica je tudi navedla, da je Zagovorniku podala dovolj podatkov, da lahko v zadevi njenega primera ustrezno odloči.

Ta dopis predlagateljice je Zagovornik dne 10. 5. 2023 s svojim dopisom št. 0700-55/2022/17 posredoval delodajalcu in mu omogočil, da se dodatno opredeli do njenih dodatnih navedb. Poleg tega je Zagovornik delodajalca zaprosil za posredovanje še dodatnih pojasnil.

Dne 29. 5. 2023 je Zagovornik prejel tretji dopis delodajalca št. 01-303/2023 kot odziv na Zagovornikovo predhodno zaprosilo, v katerem je delodajalec navedel, da med desetimi voditelji osrednjih informativnih oddaj noben nima odobrenega dela na domu in če bi ga odobrili predlagateljici, bi diskriminirali ostale voditelje, znižali pa bi se tudi standardi pri pripravi in izvedbi oddaj. Delodajalec je še navedel, da si tudi ne predstavlja, da bi bila v ozadju voditelja kot scena domača kuhinja predlagateljice. Navedel je še, da bi predlagateljica lahko delala na domu, če bi zaprosila za drugo delo in ima za to ustrezne kompetence (npr. lektoriranje, prevajanje, ipd.).

Pred tem je dne 10. 5. 2023 Zagovornik delodajalcu poslal tudi posebno poizvedbo št. 0700-55/2022/18, naslovljeno na takratno odgovorno urednico Informativnega programa javne televizije. Njenih odgovorov na zastavljena vprašanja Zagovornik ni prejel. Po dodatnem posredovanju pri delodajalcu (zaradi vrnjene poštno pošiljke, naslovljene na takratno odgovorno urednico Informativnega programa javne televizije) z dopisom št. 0700-55/2022/20 z dne 31. 5. 2023 je Zagovornik dne 9. 6. 2023 prejel odgovore, ki jih je posredovala pravna pisarna delodajalca. V dopisu je navedeno, da se na vodenje dnevno informativne oddaje ne more pripravljati od doma, saj je prisotnost voditelja nujna v uredništvu. Odgovorna urednica naj ne bi bila seznanjena z delom predlagateljice od doma v letu 2021, kar je bilo tudi v času epidemije. Navedeno je tudi, da je bila seznanjena z odločitvijo direktorja, pri tem naj bi ji direktor navedel dva ključna razloga, in sicer da mu je nepredstavljivo, da bi predlagateljica vodila oddajo od doma, in da bi odobritev dela na domu zgolj predlagateljici njo postavila v nenavadno privilegirani položaj glede na vse ostale voditelje osrednjih informativnih oddaj, ki bi morda tudi želeli delati od doma, pa »se zavedajo, da je to na tem delovnem mestu neizvedljivo«. Direktor naj bi bil seznanjen z delom v uredništvu in tako kompetenten, da poda takšno oceno. Po navedbi s strani pravne pisarne naj odgovorna urednica ne bi bila seznanjena s sindikalnimi aktivnostmi predlagateljice, izražen pa je bil tudi dvom, da naj bi za to vedel direktor televizije. Če bi bila predlagateljica sindikalna zaupnica, bi morala odgovorno urednico o tem ustrezno obvestiti, česar pa ni storila.

Oba prejeta dopisa je Zagovornik dne 21. 6. 2023 s svojim dopisom št. 0700-55/2023/22 posredoval predlagateljici in ji omogočil, da se o njih še dodatno izjavi. Vendar pa njenega odziva na to ni več prejel.

Zagovornik je po proučitvi vseh dejstev in okoliščin ter izvedbi dokazov in ugotovitev, ki so pomembne za izdajo odločbe v predmetnem postopku, z njimi ter s predstavitvijo poteka celotnega postopka seznanil delodajalca v dopisu št. 0700-55/2022/24 z dne 1. 9. 2023. Pri

tem mu je omogočil, da se izreče o vseh dejstvih in okoliščinah, ki so še pomembne za odločitev v tem postopku, ter ga opozoril, da v primeru presoje zakonitosti izdane odločbe v upravnem sporu v skladu s tretjim odstavkom 20. člena Zakona o upravnem sporu (Uradni list RS, št. 105/06, 107/09 – odl. US, 62/10, 98/11 – odl. US, 109/12, 10/17 – ZPP-E in 49/23, v nadaljevanju) stranke, če so imele možnost navajati dejstva in predlagati dokaze v postopku pred izdajo akta, pa tega niso storile, teh v upravnem sporu ne smejo več navajati.

Z dopisom št. 0700-55/2022/24 z dne 1. 9. 2023 je Zagovornik seznanil tudi predlagateljico ter ji dal možnost izjasnitve. Na naveden Zagovornikov dopis se delodajalec in predlagateljica nista odzvala.

Tekom ugotovitvenega postopka je Zagovornik od obeh strank prejel naslednje dokumente, v katere je vpogledal, in sicer: pobuda za delo na domu predlagateljice z dne 6. 9. 2021, ki ga je vložila takratna odgovorna urednica Informativnega programa javne televizije; pobuda za delo na domu predlagateljice z dne 5. 8. 2022, ki ga je vložila takratna odgovorna urednica Informativnega programa javne televizije; pogodba predlagateljice z delodajalcem o zaposlitvi z možnostjo dela na domu št. 17055-21-1 z dne 29. 9. 2021; dokazila o objavah predlagateljice in (v. d.) direktorja javne televizije na Twitterju v mesecih september in oktober 2022 ter januar 2023; Pravilnik javnega zavoda o opravljanju dela na domu z dne 19. 2. 2019, Protokol pri prijavi dela na domu št. 01-37/2020 z dne 20. 1. 2020; Opis delovnega mesta v javnem zavodu Voditelj osrednjih oddaj (m/ž) z dne 8. 4. 2013 (šifra 70043). Obe stranki sta bili v postopku seznanjeni z vsebino navedenih dokumentov, pri čemer sta imeli možnost, da se o njih, kakor tudi o navedbah nasprotne strani ter Zagovornikovih ugotovitvah, pojasnilih in vprašanih tudi izrečeta.

Ob upoštevanju določb ZVarD ter ob subsidiarni uporabi ZUP je Zagovornik presodil, da ustna obravnava po 154. členu ZUP ni potrebna. Poleg tega je presodil, da za razjasnitev dejstev in okoliščin obravnavanega primera ni potrebno zaslišanje prič. Zagovornik je po pregledu zbranih podatkov namreč presodil, da to ni potrebno, ker je obema stranema že zastavil vsa potrebna vprašanja, na katera sta obe stranki imeli možnost pisne izjasnitve, vsled česar se je načelo zaslišanja stranke uresničevalo skozi cel postopek z dajanjem možnosti strankama, da sodelujeta pri dejanjih postopka. Ob tem se še pojasnjuje, da podredno predlaganje zaslišanje priče ne more nadomestiti izostale trditvene podlage, kar pomeni, da bi tako zaslišanje zgolj dodatno podaljšalo postopek, pri čemer pa ne bi dodatno pripomoglo k razčiščenju relevantnega dejanskega stanja.

\*

ZVarD v 4. členu določa, da diskriminacija pomeni 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 izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Diskriminacija zaradi katere koli osebnih okoliščin je prepovedana.

Po prvem odstavku 6. člena ZVarD obstaja neposredna diskriminacija, če je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebnih okoliščin 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.

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. Med drugim so ta področja povezana

tudi z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami (tretja alineja 2. člena ZVarD).

Viktimizacija je skladno z 11. členom ZVarD definirana kot izpostavljanje diskriminirane osebe ali osebe, ki ji pomaga, neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo.

Skladno s 40. členom ZVarD (obrnjeno dokazno breme) 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 (s čimer izpolni svoje trditveno breme), dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno. Tudi po določbi šestega odstavka 6. člena ZDR-1 velja obrnjeno dokazno breme, če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. Delodajalec mora torej dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije, sicer lahko trpi zanj neugodne posledice.

ZVarD v 13. členu opredeljuje izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije, in sicer v prvem odstavku določa, da 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. Tak cilj in sredstva mora tekom postopka pred Zagovornikom izkazati (domnevni) kršitelj.

Osebne okoliščine so različne prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statusi, 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.<sup>2</sup>

ZVarD v prvem odstavku 1. člena članstva v sindikatu ne navaja izrecno med naštetimi osebnimi okoliščinami, glede na katere zakon določa varstvo vsakega posameznika ali posameznice pred diskriminacijo. Vendar pa ZDR-1 v prvem odstavku 6. člena izrecno navaja članstvo v sindikatu kot eno izmed osebnih okoliščin, glede na katere mora delodajalec delavcu v času delovnega razmerja zagotavljati enako obravnavo. Skladno s to določbo ZDR-1 tako Zagovornik po ZVarD šteje članstvo v sindikatu med t. i. druge osebne okoliščine, na podlagi katerih je diskriminacija prav tako prepovedana, kot to velja za v zakonu izrecno navedene oz. varovane osebne okoliščine.

Glede članstva v sindikatu Zagovornik skladno s predstavljenimi definicijami osebne okoliščine upošteva, da k tej osebni okoliščini nerazdružljivo spadajo s tem članstvom povezane aktivnosti. Če torej delodajalec delavca v primerjavi z drugimi tudi slabše obravnava zaradi njegovih sindikalnih aktivnosti, Zagovornik šteje, da ga lahko diskriminira zaradi njegovega članstva v sindikatu. Zagovornik tako ravna skladno z določbo drugega odstavka 2. člena ZVarD, po katerem lahko posebni zakoni podrobneje določijo ravnanja, ki pomenijo diskriminacijo in določijo sankcije zanje na svojem področju veljavnosti. V tem smislu Zagovornik upošteva tudi določbe ZDR-1 in sicer njegov 6. člen, ki prepoveduje diskriminacijo in povračilne ukrepe na področju delovnih razmerij. Pri tem upošteva tudi tretji odstavek 2. člena ZVarD, po katerem se ne glede na določbe drugih zakonov uporabljajo določbe ZVarD, če so za diskriminirano osebo ugodnejše.

V zvezi s strani predlagateljice zatrjevano osebno okoliščino »prepričanja« (da vodstvo javno televizijo uničuje in siromaši) je Zagovornik tekom postopka strankama predložil, da ta ne predstavlja varovane osebne okoliščine po ZVarD v smislu vere ali prepričanja oziroma da predlagateljica ni izkazala dejstev, ki bi upravičevala domnevo, da je bila s strani vodstva javne

---

<sup>2</sup> Iz obrazložitve k 1. členu ZVarD ob predstavitvi predloga zakona (EVA 2015-2611-0046, str. 39)

televizije diskriminirana tudi iz tega razloga. Ker nobena od strank temu ni oporekala, Zagovornik v zvezi s tem nadaljnjega ugotovitvenega postopka ni vodil.

Predlagateljica je sicer tekom postopka smiselno zatrjevala tudi viktimizacijo kot možno obliko diskriminacije, vendar je Zagovornik glede navedenega ugotovil, da predlagateljica v tem delu svojega dopolnjenega predloga za obravnavo diskriminacije ni izpolnila trditvenega bremena. Ni namreč izkazala dejstev, ki bi opravičevala domnevo, da je delodajalec (tudi) na tak način kršil prepoved diskriminacije. Tudi tej Zagovornikovi ugotovitvi tekom postopka nobena od strank ni nasprotovala, zaradi česar Zagovornik tudi zvezi s tem nadaljnjega ugotovitvenega postopka ni vodil.

\*

Delo na domu ureja 5. poglavje ZDR-1 (pogodba o zaposlitvi za opravljanje dela na domu) od 68. do 72. člena. Zagovornik kot ključno upošteva določbo tretjega odstavka 68. člena ZDR-1, po katerem se s pogodbo o zaposlitvi delodajalec in delavec lahko dogovorita, da bo delavec na domu opravljal delo, ki sodi v dejavnost delodajalca ali ki je potrebno za opravljanje dejavnosti delodajalca za celotno trajanje ali le del delovnega časa delavca. Skladno s tem Zagovornik upošteva, da ne gre za posebno pravico iz delovnega razmerja, temveč za posebno ugodnost, ki jo delovno razmerje lahko vsebuje oz. delodajalec delavcu to lahko omogoči, če se tako dogovorita oz. za to obstaja potreba na eni in/ali drugi strani. Z ozirom na 4. člen ZVarD pa se mora tudi vsaka ugodnost ponujati oz. omogočati vsem, ki se nahajajo v primerljivih položajih, pod enakimi pogoji, tj. nediskriminatorno.

Skladno z določbo prvega odstavka 1. člena Pravilnika se zaposlenim v javnem zavodu z delom na domu omogoča lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Po določbi četrtega odstavka 1. člena Pravilnika se delo na domu lahko uvede za delovna mesta ob upoštevanju narave dela, racionalizacije in organizacije dela. Po prejetju predloga kadrovska služba v sodelovanju z drugimi službami preveri utemeljenost in izvedljivost pobude in poda predlog generalnemu direktorju, ki o predlogu odloči s sklepom.<sup>3</sup> Skladno s 3. členom Pravilnika nadrejeni posreduje predlog za uvedbo dela na domu kadrovske službi, ta pa ga s svojim mnenjem posreduje v odločitev generalnemu direktorju. Če ta s predlogom soglaša, se delo na domu odobri in se delavcu ponudi nova pogodba o zaposlitvi, v kateri so opredeljene pravice, obveznosti in pogoji za opravljanje dela na domu. Pravilnik sicer ne določa natančno, kako delodajalec postopa, če delavcu oz. delavki ne odobri dela na domu. Izdaja posebnega sklepa (s pravico do pritožbe) naj po pojasnilu delodajalca ne bi bila predvidena, saj delo na domu ni pravica delavca, do katere upravičenost bi se presojala po formalnem postopku, npr. ob uporabi ZUP. Kljub temu pa je smiselno pričakovati, da delavec oz. delavka prejme določeno obvestilo delodajalca s pojasnilom oz. predstavljenimi razlogi za zavrnitev predloga, kakor je opozorila predlagateljica in oba sindikata. Očitno bi to lahko bil tudi formalen sklep, kot ga predvideva Pravilnik.<sup>4</sup>

Predlagateljici neposredno nadrejena oseba je bila odgovorna urednica informativnega programa, ki je bila neposredno seznanjena z delom predlagateljice kot voditeljice osrednjih informativnih oddaj in upravičena podati predlog za odobritev dela na domu. Odgovorna urednica je dne 5. 8. 2022 na pobudo predlagateljice v kadrovske službe delodajalca posredovala predlog, s katerim je skladno s Pravilnikom predlagala, da delodajalec s predlagateljico sklene pogodbo o zaposlitvi z možnostjo dela na domu. Predlog je obrazložila ter navedla, da predvideva, da bo zaposlena opravljala delo na domu največ dva dni na teden. Dne 5. 8. 2022 je predlog posredovala v kadrovske službe delodajalca. Ob tem ni navajala nobenih pomislekov, ki bi izkazovali dvom o tem, da se delo voditeljice osrednjih informativnih oddaj ne more opravljati tudi od doma oziroma ni izkazovala dvoma o kvaliteti dela, ki bi ga predlagateljica opravljala na domu. Navedeno bi nedvomno lahko storila, če bi tako ocenila,

<sup>3</sup> Določba zadnjega stavka četrtega odstavka 1. člena Pravilnika.

<sup>4</sup> Prav tam.

sicer v postopek odločanja o pobudi za opravljanje dela na domu ne bi bila postopkovno vključena, ampak bi se npr. pobuda delavca naslovila neposredno kar na kadrovske službe delodajalca ali generalnega direktorja.

Ker o predlogu ni bilo odločeno, je predlagateljica poizvedovala in pri tem s strani kadrovske službe oz. v. d. pomočnika direktorja javne televizije za kadre in organizacijo dobila dne 21. 9. 2022 odgovor, da predlogu ni bilo odobreno s strani direktorja. Ko je predlagateljica želela dodatna pojasnila, ji je bilo s strani kadrovske službe dne 29. 9. 2022 svetovano, da se obrne na odgovorno urednico in direktorja. V zvezi z navedenim gre pritrditi navedbam predlagateljice, da konkretno vključevanje direktorja televizije v postopku odločanja glede podanega predloga za delo na domu sploh ni predvideno in zato predstavlja kršitev postopka. Predvidena pa je vključitev vodje kadrovske službe. Prav tako ni izkazano, da bi direktor odgovorno urednico opozoril na neustreznost predloga, niti ni pojasnil razlogov predlagateljici, čeprav je za to zaprosila. Če že, bi lahko kadrovska služba glede predlagateljčinega predloga pripravila (negativno) mnenje, ki bi ga predložila generalnemu direktorju javnega zavoda, ta pa bi na tej podlagi predlog zavrnil s sklepom (kot predvideva Pravilnik),<sup>5</sup> kar pa se očitno ni zgodilo.

Čeprav vloga direktorja televizije s samim Pravilnikom (ali Protokolom) pri prijavi dela na domu ni opredeljena, niti ni v zvezi s predlogom predvideno njegovo odločanje, je iz njegovih ravnanj oziroma ravnanj drugih udeležencev (gl. elektronsko sporočilo z dne 21. 9. 2022, z dne 27. 10. 2022, objave na spletnih medijih v septembru in oktobru 2022) jasno razvidno, da je bil prav direktor v konkretnem primeru tisti, ki je odločil, da se pobudi predlagateljice za delo na domu ne odobri. Kasnejša ravnanja delodajalca, npr. pojasnila preko generalnega direktorja oz. pravne pisarne, zgolj opravičujejo ravnanja direktorja, in sicer z enakimi argumenti, ki jih je že pred tem uporabil direktor. Zagovornik je ocenil, da te navedbe bistveno nasprotujejo drugim ugotovljenim dejstvom, vključno s tem, da tudi odgovorna urednica, ki je poznala delo predlagateljice kot svoje podrejene, mnenja, da delo na domu za predlagateljčino delovno mesto ni možno, ob vložitvi predloga očitno ni izrazila. Če bi trditve pravne pisarne držale, odgovorna urednica na podlagi pobude predlagateljice predloga delodajalcu ne bi niti podala, še posebej pa ne z izraženim nasprotnim mnenjem, da je delo na domu v okviru predlaganega dela na domu v obsegu dveh delovnih dni na teden možno tudi za navedeno delovno mesto. Nenazadnje pa bi takšno stališče lahko v predmetnem postopku izrazila tudi odgovorna urednica sama, česar pa, kot že večkrat pojasnjeno, kljub pozivu Zagovornika neposredno sama ni storila. Odgovor pravne pisarne delodajalca je bil očitno prilagojen interesom delodajalca oz. takratnega generalnega direktorja v predmetnem postopku, kar je Zagovornik tudi upošteval pri njegovi dokazni oceni.

207. člen ZDR-1 v tretjem odstavku določa, da delodajalec na zahtevo sindikata v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, lahko zagotavlja tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca. Ker delodajalec tega ni zanimal, gre sklepati, da je bil seznanjen s članstvom svoje delavke v sindikatu. Da je bil delodajalec seznanjen s tem kakor tudi z njenimi sindikalnimi aktivnostmi, dokazuje tudi več drugih dejstev, kot jih je izkazala predlagateljica. Iz dopisa obeh sindikatov z dne 25. 10. 2022 izhaja, da je predlagateljica članica sindikata, prav tako je bila predlagateljice navedena na seznamu članov stavkovnega odbora v uradnem obvestilu delodajalcu z dne 13. 5. 2022, s katerim je sindikat novinarjev javne televizije vodstvu javnega zavoda napovedal stavko. Na to, da je bil seznanjen z njenimi sindikalnimi aktivnostmi, jasno kažejo tudi odzivi direktorja v zvezi z izjavami predlagateljice na Twitterju v mesecih september, oktober 2022 ter januar 2023.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Prav tam.

<sup>6</sup> Med drugim je npr. kot odziv na tvit predlagateljice: »... pogajanja o razreševanju stavkovnih zahtev niso prinesla nobenih rešitev. Vodstvo [javnega zavoda] še naprej siromaši in uničuje informativni program javne televizije ...«, direktor objavil svoj zapis: »Dobro, gospa [...], če menite, da je pritisk na zaposlene, da hodijo v službo, tako kot je po planih, potem imate prav glede obtožb v zvezi z vodstvom. Ne moreš ostati doma, ker je petek in se ti ne da v



Vsemu navedenemu delodajalec v predmetnem postopku ni argumentirano oporekal, ampak zgolj pavšalno zatrjeval, da s tem dejstvom ni bil seznanjen, kar pa ne zadošča za ovrženje vzpostavljene domneve, ki izhaja iz določb 40. člena ZVarD. Zagovornik je na podlagi pravih trditveno dokaznega bremena, ki velja v postopkih ugotavljanja diskriminacije, kakršen je tudi predmetni postopek, tako štel, da delodajalec ni uspel s svojimi navedbami in dokazi izkazati, da za zatrjevano osebno okoliščino predlagateljice ni vedel. Predlagateljica je namreč konkretizirala in dokazno podprla pravno relevantna dejstva in s tem prevalila (procesno) dokazno breme na kršitelja, ki bi moral trditvam predlagateljice konkretizirano nasprotovati. Domnevni kršitelj mora namreč sam navesti dejstva in predlagati dokaze, s katerimi izpodbija navedbe in dokaze predlagateljice, sicer v postopku trpi zanj negativne posledice. Delodajalec v predmetnem postopku tega bremena ni izpolnil, zaradi česar je Zagovornik štel za izkazano dejstvo, da je vedel za članstvo predlagateljice v sindikatih in za njeno aktivno sindikalno delovanje, saj se je to, kot predhodno opisano, nedvomno javno izražalo na več različnih načinov, vodstvo delodajalca pa se je nanje tudi večkrat neposredno odzivalo.

Zagovornik je glede na navedeno ugotovil, da je predlagateljica izpolnila svoje trditveno breme glede obstoja zatrjevane diskriminacije. Z navedbami, dodatnimi pojasnili in dokazili je izkazala dejstva, ki upravičujejo domnevo, da ji delodajalec ni odobril dela na domu zaradi njenega članstva v sindikatu oz. z njim povezanih aktivnosti. V času stavke novinarjev javnega zavoda, še posebej zaposlenih na javni televiziji, je bila izkazano aktivna, javno je izražala kritiko ravnanj vodstva javnega zavoda, tudi takratnega direktorja (oz. kasneje v. d. direktorja) javne televizije. Glede na navedeno bi moral kršitelj skladno s 40. členom ZVarD dokazati, da predlagateljica ni diskriminiral oz. da je skladno z določili ZVarD neenako obravnavanje dopustno, česar pa ni uspel, kot je pojasnjeno v nadaljevanju.

Delodajalec je tekom postopka zatrjeval, da je bil razlog, da predlagateljici ni odobril dela na domu, organizacija dela, ki ne dopušča dela na domu za voditelje oz. voditeljice osrednjih informativnih oddaj. Navajal je, da takšno delo, če naj bo kvalitetno opravljeno, sploh ni mogoče opravljati na domu, temveč zahteva stalno prisotnost voditelja oz. voditeljice oddaj v prostorih uredništva (t. i. desku). Direktor javne televizije je ponavljal argument, da voditeljica ne more od doma voditi osrednje informativne oddaje.

Predlagateljica je voditeljica osrednjih informativnih oddaj javne televizije, pri čemer opis njenega delovnega mesta izhaja iz listine Opis delovnega mesta v javnem zavodu Voditelj osrednjih oddaj (m/ž) z dne 8. 4. 2013 (šifra 70043), in je za obdobje od 20. 9. 2021 do 31. 12. 2021 že imela sklenjeno pogodbo z delodajalcem za opravljanje dela na domu št. 17055-21-1 z dne 29. 9. 2021. V času te pogodbe je opravljala enako delo voditeljice osrednjih informativnih oddaj, in sicer za večji obseg predvidena dela od doma (tri dni na teden), kot ga je zaprosila s predlogom leta 2022. Na domu je po lastnih navedbah opravljala pripravo oddaj in pripravo na vodenje oddaj, kar zajema različne dejavnosti, in sicer: spremljanje drugih oddaj javne televizije, drugih televizij, časopisov in drugih medijev, iskanje tem, sogovornikov, virov in gostov za oddaje, študij obsežnih gradiv, komunikacije z viri oz. gosti, zbiranje, preverjanje ter analiza informacij in podatkov, priprava komentarjev, vodenje evidenc in priprava poročil (kot izhaja tudi iz samega opisa delovnega mesta »Voditelj osrednjih oddaj (m/ž)«). Predlagateljica je delo na domu opravljala v sprotne dogovoru z nadrejenimi, kot je bilo določeno v pogodbi. Samega vodenja oddaj ni opravljala na domu, temveč v studiu javne televizije, kakor tudi ne določenih sestankov z viri in sogovorniki, ki jih je opravljala na terenu, osnovno montažo zvoka in/ali slike pa v prostorih uredništva. Navedeno je nasprotno delodajalčevim navedbam, da dela voditelja oz. voditeljice osrednjih informativnih oddaj po svoji naravi ni mogoče opravljati na domu, saj naj bi to zahtevalo stalno prisotnost v uredništvu.

Zagovornik navedeni argumentaciji delodajalca ni sledil iz več drugih razlogov. Uvodoma gre poudariti, da predlagateljica nikoli ni trdila, da bi v okviru dela na domu želela od tam tudi voditi

---

službo. Glede siromašenja info pa bi bil vesel, če navedete en primer. «, nadalje dne 4. 10. 2022, je objavil: »... Ampak sindikatom je očitno tudi okolje zadnja briga«, idr.

osrednjo informativno oddajo, kot se ji je to sicer večkrat pripisovalo. Navedeno je jasno pojasnila tudi v tem postopku. Vprašanje morebitnega vodenja osrednje informativne oddaje od doma med predlagateljico in delodajalcem tako ob sami vložitvi pobude kot v predmetnem postopku ni bilo sporno (oziroma ne bi smelo biti), zaradi česar je argumentacija delodajalca na to temo irelevantna. Kot izhaja tudi iz dopolnitve predlagateljčinega predloga z dne 15. 12. 2022, je ta celo navedla, da je samo po sebi umevno, da nobene oddaje na javni televiziji ni mogoče voditi od doma. Predlagateljica je želela delo opravljati od doma zgolj dva dni na teden, tri dni pa v prostorih delodajalca, pri čemer je pojasnila, da osrednje informativne oddaje običajno vodi cca. šestkrat na mesec, kar je v celoti izvedljivo v okviru predvidenega obsega dela, ki ga opravlja na delovnem mestu oziroma v okviru želenega obsega dela na domu. Predlagateljica je pojasnila, da vodenje oddaj zajema tudi pripravo nanje, kar predstavlja spremljanje drugih oddaj javne televizije, drugih televizij, časopisov in drugih medijev, študij obsežnih gradiv, sestanke z viri in podobno. Vse to je skladno z naborom dela, ki naj bi ga predlagateljica opravljala od doma, kot izhaja iz predloga, ki ga je na delodajalca dne 5. 8. 2022 naslovila njena nadrejena odgovorna urednica.

Delodajalec je zatrjeval, da položaj voditelja ali voditeljice osrednjih informativnih oddaj ni primerljiv s položajem voditeljic ali voditeljev drugih informativnih oddaj javne televizije, od katerih imajo nekateri z delodajalcem sklenjene pogodbe tudi za delo na domu. Navajal je, da je bilo na dan 31. 1. 2023 v Informativnem programu javne televizije zaposlenih 110 sodelavcev, od katerih je imelo v obdobju od 1. 9. 2022 do 28. 2. 2023 pogodbe za delo na domu sklenjene trinajst zaposlenih (referenčno obdobje polovice leta, za katero je Zagovornik delodajalca zaprosil za podatke). Po navedbi predlagateljice, ki ji delodajalec ni oporekal, pa so bili med temi sodelavci vsaj štirje voditelji drugih (ne osrednjih) oddaj Informativnega programa javne televizije. Kot je tudi pojasnila predlagateljica, imajo ti sodelavci primerljive delovne zadolžitve kot voditelji oz. voditeljice osrednjih informativnih oddaj. Slednjih je bilo po navedbi delodajalca z dne 29. 5. 2023 na javni televiziji takrat zaposlenih deset. Delodajalec je sicer navajal, da naj bi se narava dela oz. celoten delovni proces med voditelji osrednjih in voditelji ostalih informativnih oddaj bistveno razlikoval, vendar pa ni konkretno pojasnil oz. obrazložil, v čem je to razlikovanje tako bistveno, da je pri enih možno opravljanje dela delno tudi od doma, pri drugih pa ne.

Čeprav je delodajalec navajal, da je imela v obdobju od 20. 9. 2021 do 31. 12. 2021 izmed vseh voditeljev in voditeljic osrednjih informativnih oddaj javne televizije le predlagateljica pogodbo z javnim zavodom o delu na domu, v letu 2022 pa nihče od njih (saj delodajalec predlagateljčini pobudi ni odobril), je delodajalec potrdil tudi, da nihče drug izmed voditeljev in voditeljic osrednjih informativnih oddaj javne televizije tudi ni zaprosil za sklenitev pogodbe o delu z možnostjo dela na domu.

Nadalje je predlagateljica z izkazanim in neprerekanim dejstvom svoje predhodne pogodbe o zaposlitvi z možnostjo dela na domu od 20. 9. do 31. 12. 2021 dokazala, da so določene vrste dela voditelja oz. voditeljice osrednjih informativnih oddaj na domu možne. Takrat je opravljala delo na istem delovnem mestu voditeljice osrednjih informativnih oddaj, za katerega s strani delodajalca ni bilo izkazano, da je bilo opravljeno neuspešno. Delodajalec tudi ni podal nobene ocene predhodnega dela predlagateljice po omenjeni pogodbi o delu na domu, ki bi potrejevalo njegove navedbe, da takšno delo ne more biti opravljeno kvalitetno. Navedeno je bilo zgolj to, da s takim njenim delom, ki se je izvajalo pred nastopom novega vodstva javnega zavoda, niso seznanjeni.

Delodajalec je navajal, da je bila prejšnja pogodba o delu na domu sklenjena v času posebnih razmer, vezanih na obdobje med in neposredno po epidemiji covid-19, ko je imelo na javni televiziji več zaposlenih sklenjene pogodbe za delo na domu, pri čemer naj bi bilo redno delo moteno, zagotavljal pa naj bi se le nujen obseg programa. Splošno je znano, da se je dne 19. 10. 2020 razglašena (druga) epidemija nalezljive bolezni covid-19 iztekla 15. 6. 2021, tako da tudi iz tega razloga ni mogoče slediti argumentom delodajalca.

Delodajalec je zatrjeval, da naj bi si predlagateljica z morebitno odobritvijo dela na domu želela zagotoviti privilegiran položaj med vsemi ostalimi voditelji oz. voditeljicami osrednjih informativnih oddaj. Z navedenim se Zagovornik ne strinja. Ob upoštevanju dejstva, da noben drug voditelj oz. voditeljica osrednjih informativnih oddaj na javni televiziji ni na delodajalca naslovil svoje pobude za odobritev dela na domu, predlagateljici ni mogoče očitati želje po zagotovitvi privilegiranega položaja. Do zatrjevanja, da si predlagateljica to želi, bi lahko prišlo le v primeru, če bi še kdo od voditeljev in voditeljic osrednjih informativnih oddaj zaprosil za odobritev dela na domu, pa bi bila njegova oz. njena pobuda zavrnjena, kar pa v predmetnem primeru ni bilo izkazano.

\*

Po tehtanju vseh dejstev in okoliščin, ki in kakor sta jih predstavila predlagateljica in delodajalec, je Zagovornik na podlagi določb iz 40. člena ZVarD ugotovil, da delodajalec, potem ko je predlagateljica kot (domnevno) diskriminirana oseba izkazala dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila z neodobritvijo njenemu predlogu za delo na domu kršena prepoved diskriminacije zaradi njenega članstva v sindikatu, ni dokazal, da v tem primeru ni kršil te prepovedi oz. da je bilo takšno neenako obravnavanje dopustno v skladu z ZVarD.

Predlagateljica je konkretizirala in dokazno podprla pravno relevantna dejstva v zvezi z zatrjevano diskriminacijo in s tem prevalila dokazno breme na delodajalca kot (domnevnega) kršitelja, ki bi moral trditvam predlagateljice konkretizirano nasprotovati. Zagovornik pa je ugotovil, da delodajalec ni uspel s svojimi navedbami in predlaganimi dokazi dokazati, da ni diskriminiral predlagateljice. Domnevni kršitelj mora namreč sam navesti dejstva in predlagati dokaze, s katerimi izpodbija navedbe in dokaze predlagatelja, česar pa delodajalec v predmetnem postopku ni izpolnil. Njegove trditve so bile usmerjene k zatrjevanjem, da je predlagateljica ne more od doma voditi dnevnoinformativnih oddaj, vendar se je to njegovo stališče izkazalo za irelevantno, saj tega predlagateljica ni niti pričakovala niti želela izvajati v okviru zelenega dela na domu. Nedokazane so ostale trditve, da tudi priprava na vodenje oddaj in ostale naloge iz opisa nalog delovnega mesta, ki ga zaseda predlagateljica, ne more biti ustrezno izvajana v okviru dela na domu. Predlagateljčina izkazana trditev, da tudi drugi voditelji podobnih informativnih oddaj delno delo opravljajo tudi od doma, kakor tudi da je v preteklosti sicer enako delo delno od doma izvajala že tudi ona sama, je ostala neprerekana. Kršitelj pa ni navedel nobenih prepričljivih argumentov, ki bi izkazovali dejstvo, da se delo voditelja ali voditeljice osrednjih informativnih oddaj bistveno razlikuje od dela (oz. organizacije dela, delovnega procesa) voditelja ali voditeljice drugih (torej ne osrednjih) informativnih oddaj. Povsem jasno in splošno znano je, da tudi slednji, če lahko opravljajo delo na domu, tam ne vodijo katere od teh oddaj. Za razliko od delodajalca pa je predlagateljica natančno predstavila vrste dela, ki jih je opravljala na domu v času od 20. 9. do 31. 12. 2021, ter navedla tudi druge (ne osrednje) informativne oddaje, ki jih je vodila ter se za to deloma pripravljala tudi na domu. Argumenti predlagateljice, ki temeljijo na njenih lastnih izkušnjah ter predloženih listinah, so v primerjavi z golimi trditvami delodajalca jasni in prepričljivi. Pri tem predlagateljica ni navedla, da bi bila kvaliteta njenega celotnega opravljenega dela kakor koli slabša zaradi tistih vrst dela, ki jih je opravljala na domu, naj bo to v času priprav za vodenje osrednjih informativnih oddaj ali pa drugih (ne osrednjih) oddaj na javni televiziji. Tega pa ni izkazal niti kršitelj.

Z ozirom na navedeno Zagovornik kot dokazano šteje, da je delo voditelja oz. voditeljice osrednjih informativnih oddaj javne televizije glede vprašanja možnosti dela od doma primerljivo z delom voditelja oz. voditeljice drugih (ne osrednjih) informativnih oddaj. Kot pojasnjeno predlagateljica ni želela vsega dela opravljati na domu (pet dni na teden), ampak je bila podana pobuda delodajalcu, da bi opravljala delo na domu največ dva dni na teden. To nedvomno dodatno utemeljuje zaključek Zagovornika, da delodajalec ni uspel izkazati, da predlagateljica svojega dela ne bi mogla v okviru predlaganega obsega opraviti tudi delno od doma. Delodajalec se je osredotočil zgolj na obrazložitev, da od doma ne more voditi dnevnoinformativnih oddaj, ni pa se izrekel o tem, ali je možno opravljati doma drugo njeno

delo, npr. pripravo za vodenje osrednjih informativnih oddaj, zbiranje informacij, oblikovanje sporočil in komentiranje, kakor tudi izvajati vodenja evidenc in priprave poročil. Tudi sestanki z viri in sogovorniki se po opisu del ob upoštevanju možnosti dela na daljavo (Zoom sestanki ipd.) lahko opravljajo drugje in ne zgolj oz. izključno neposredno na desk-u informativnih oddaj, kar je kot nujno, vendar brez izkazanih razlogov, izpostavljal delodajalec.

Delodajalec tudi ni uspel izpodbiti izkazane trditve predlagateljice, da je bil razlog za njegovo neodobritev njeni pobudi oz. predlogu odgovorne urednice za predlagateljčino delo na domu njeno članstvo v sindikatu oz. z njim povezane aktivnosti v obliki kritičnih izjav o vodstvu javne televizije, tudi na spletnih družbenih omrežjih (Twitter). Domneva, da delodajalec prav iz tega razloga predlagateljici ni odobril dela na domu, je bila argumentirano izkazana, delodajalec pa Zagovorniku ni predložil nasprotnih trditev oz. takšnih, ki bi njegovo ravnanje upravičevale v smislu morebitne izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije. Tega delodajalec niti ni poskušal predstaviti, saj je kot razlog, da delo na domu predlagateljici ni bilo odobreno, zatrjeval nezmožnost opravljanja takšnega dela, kar pa se je izkazalo za irelevantno, kakor tudi za neresnično (želja za vodenje osrednje informativne oddaje od doma).

Neprerekana je ostala izkazana trditev predlagateljice, da je bil direktor kot član vodstva javnega zavoda tarča ostrih kritik predlagateljice oz. njenega sindikata v času stavke. Njegovi odzivi na te kritike izkazujejo njegove zamere do predlagateljice. V obdobju, ko predlagateljice nihče ni seznanil z zavrnitvijo njene vloge, objave direktorja na Twitterju, npr. dne 21. 9. 2022<sup>7</sup> (kasneje tudi dne 24. 1. 2023)<sup>8</sup> kažejo na jasno izkazano povezanost zatrjevane osebne okoliščine z neenako obravnavo predlagateljice, kot jo je v predmetnem postopku sama zatrjevala. Tudi navedbe direktorja v odgovoru sindikatoma kažejo na zamere zaradi predlagateljinih kritičnih objav na spletnih omrežjih.<sup>9</sup> Prav tako je bilo iz izjav delodajalca v predmetnem postopku mogoče zaznati omalovažujoč odnos do predlagateljice in njene pobude za opravljanje dela na domu.<sup>10</sup> Vse predstavljeno kaže na to, da direktor prav zaradi kritik predlagateljice kot sindikalistke ni odobril njenemu predlogu za delo na domu, zaradi česar delodajalec posledično z njo ni sklenil pogodbe o zaposlitvi z možnostjo delu na domu. Čeprav delodajalec sicer ni zavezan k zagotavljanju dela na domu za svoje delavce in delavke, pa takšno delo očitno svojim delavcem omogoča. To pa od njega terja, da mora delo na domu kot posebno ugodnost omogočati vsem delavcem na primerljivih delovnih mestih pod enakimi pogoji, kar zagotavlja tudi z notranjimi pravili predpisana ureditev. Kot ugotovljeno delodajalec po odločitvi takratnega direktorja predlagateljici kot voditeljici osrednjih informativnih oddaj v nasprotju s svojimi pristojnostmi tega ni odobril, čeprav bi ga lahko, saj so imeli delo na domu odobreno tudi nekateri voditelji oz. voditeljice drugih informativnih oddaj. Drugi voditelji oz. voditeljice osrednjih informativnih oddaj pa za delo na domu sploh niso zaprosili, zaradi česar dejstva, da dela na domu nimajo odobrenega, ob drugih prej obrazloženih dokazih, ne morejo biti zadosten dokaz za trditev, da delo na domu za taka delovna mesta sploh ni možno. Nenazadnje je predlagateljica svoje delo že opravljala tudi delno na domu.<sup>11</sup> V času odobritve dela na domu ni bilo več razglašene pandemije zaradi covida-19, vsled česar je neupravičeno

---

<sup>7</sup> »Dobro, gospa [...], če menite, da je pritisk na zaposlene, da hodijo v službo, tako kot je po planih, potem imate prav glede obtožb v zvezi z vodstvom. Ne moreš ostati doma, ker je petek in se ti ne da v službo. Glede siromašenja info pa bi bil vesel, če navedete en primer.«

<sup>8</sup> »Od zagovornika enakosti sem dobil zanimivo poizvedbo. Ena izmed voditeljic bi rada delala od doma. Sindikatu sem pojasnil, da si ne predstavljam, kako lahko vodiš Dnevnik od doma. ...«

<sup>9</sup> V svojem odgovoru z dne 27. 10. 2022 npr. navaja, da je najprej mislil, da je predlog za opravljanje dela na domu pomota, da šele po pozivu sindikata vidi, da obstaja resna želja, da bi predlagateljica (kot voditeljica osrednjih informativnih oddaj) »Dnevnik vodila od doma«, ipd.

<sup>10</sup> Iz dopisa z dne 29. 5. 2023 izhaja, da bi se »zaradi tega znižali tudi standardi pri pripravi in izvedbi oddaj, prav tako si ne predstavljajo, da bi bila v ozadju voditelja kot scena domača kuhinja predlagateljice..« ter da bi predlagateljica lahko delala na domu, če bi zaprosila za drugo delo in ima za to ustrezne kompetence (npr. lektoriranje, prevajanje, ipd.).

<sup>11</sup> Gl. Pogodbo z delodajalcem za opravljanje dela na domu št. 17055-21-1 z dne 29. 9. 2021, in sicer za obdobje od 20. 9. 2021 do 31. 12. 2021.

sklicevanje delodajalca na takratne izredne razmer kot razlog za kasnejšo nesklentev take pogodbe, na kar se je med drugim tudi skliceval delodajalec.

Zagovornik je tako ugotovil, da je bilo prav članstvo v sindikatu oz. z njim povezane aktivnosti tista osebna okoliščina predlagateljice, zaradi katere je bila v primeru svoje pobude za opravljanja dela na domu v letu 2022 obravnavana drugače, kot so bili obravnavani drugi delavci na primerljivih delovnih mestih in kot je bila obravnavana sama v letu 2021, ko ji je bilo delo na domu za enako delo in celo za večji časovni obseg (tri dni na teden) omogočeno.

Iz predstavljenih dejstev, okoliščin ter izvedenih dokazov in ugotovitev tako izhaja Zagovornikova zaključna ugotovitev, da je delodajalec kršil prepoved neposredne diskriminacije iz 4. člena v povezavi s prvim odstavkom 6. člena ZVarD in 6. člena ZDR-1, s tem ko predlagateljici kot voditeljici osrednjih informativnih oddaj javne televizije na podlagi odločitve direktorja ni odobril dela na domu po predlogu z dne 5. 8. 2022 zaradi njenega članstva v sindikatu oz. z njim povezanih aktivnosti v obliki kritičnih izjav o vodstvu javne televizije, kakor izhaja iz 1. točke izreka te odločbe.

Kot že pojasnjeno je predlagateljica med postopkom omenila še viktimizacijo kot možno obliko diskriminacije v njeni zadevi. Zagovornik je v zvezi s tem ugotovil, da predlagateljica v teh delih svojega predloga za obravnavo diskriminacije ni izpolnila trditvenega bremena. Ni namreč izkazala dejstev, ki bi opravičevala domnevo, da je delodajalec (tudi) na tak način kršil prepoved diskriminacije. Tej Zagovornikovi ugotovitvi predlagateljica ni nasprotovala, niti predloga v tej smeri ni dopolnila, zaradi česar Zagovornik njenega predloga v tem delu ni vzel v obravnavo, ampak je v tem delu predlog zavrnil, kakor izhaja iz 2. točke izreka te odločbe.

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

#### **Pouk o pravnem sredstvu:**

Zoper to odločbo ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor lahko stranka sproži s tožbo, ki jo v 30 dneh od vročitve odločbe vloži na Upravno sodišče Republike Slovenije, Fajfarjeva ulica 33, 1000 Ljubljana. Stranka 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 izvorniku ali prepisu.

#### **Postopek vodil:**

Aljoša Gadžijev  
Svetovalec Zagovornika I

Miha Lobnik  
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI