REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Železna cesta 16, 1000 Ljubljana

Zadeva: 0700-18/2022/16
Datum: 28. 2. 2023

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) ter 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 in 82/13; v nadaljevanju: ZUP) v zadevi ugotavljanja obstoja diskriminacije na predlog predlagatelja, ki ga po pooblastilu z dne 23. 12. 2022 zastopa pooblaščenec, zoper domnevnega kršitelja prepovedi diskriminacije javno podjetje, ki ga po pooblastilu z dne 22. 4. 2022 zastopa odvetniška pisarna, izdaja naslednji

SKLEP

1. Predlog za obravnavo diskriminacije, ki ga je vložil predlagatelj, **se ustavi**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je dne 1. 4. 2022 prejel predlog za ugotavljanje diskriminacije, ki ga je podal predlagatelj. Navedel je, da je pri delodajalcu javnem podjetju (v nadaljevanju: delodajalec) zaposlen od junija 2021 kot komunalni delavec pri odvozu smeti. Na delovnem mestu ni imel nobenih težav do novembra 2021, ko je zaradi drugačnega obdobja sončnega vzhoda začel opravljati muslimansko jutranjo molitev na delovnem mestu. To je vedno poskušal početi na diskreten način, da ne bi motil delovnega procesa niti drugih zaposlenih. Ko so ostali sodelavci odšli na kavo za 5 minut, je sam poiskal diskreten kotiček za molitev. Ker je začutil, da nekaterim to ni všeč, se je obrnil na nadrejenega s prošnjo, da ga premesti v ekipo sodelavcev, ki jih to ne bi motilo. Nadrejeni mu tega ni mogel zagotoviti, hkrati pa mu je tudi povedal, da je že prejel nekatere pritožbe, kar bi lahko pripeljalo do težav pri njegovi nadaljnji zaposlitvi. Prav tako od novembra ni več prejemal dodatka za individualno delovno uspešnost, ki ga je pred tem prejemal vsak mesec. Na sestanku z višjo nadrejeno je izvedel, da nobena ekipa ne želi delati z njim, da je stimulacija stvar vsakega posameznika in da ni edini, ki je ne prejema, ter da nima smisla, da opravlja molitev na delovnem mestu, saj je to zasebna stvar. Izrazila pa je tudi zaskrbljenost v primeru, da bi molitev opravljal v službeni uniformi in bi se na to pritožil kakšen mimoidoči. Povedala mu je, da mu po izteku pogodbe ne bodo ponudili nove.

Zagovornik je ocenil, da je predlog za obravnavo s strani predlagatelja izkazal dovolj dejstev, da je izpolnil trditveno breme, saj je z navajanjem konkretnih dejanj pokazal, da bi v zadevi lahko šlo za neposredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja. Zato je v zvezi s tem skladno s 37. členom ZVarD delodajalcu poslal poizvedbo za razjasnitev dejanskega stanja.

V njej ga je prosil za pojasnilo poteka dogodkov v zvezi z obravnavanim primerom iz njegovega zornega kota. Vprašal ga je, kakšno vrsto dela opravlja predlagatelj, kakšne so njegove

konkretne delovne naloge in na kakšni pravni podlagi opravlja to delo, kje in kako je predlagatelj opravljal jutranjo molitev na delovnem mestu, ali so bile s strani drugih zaposlenih podane pritožbe v zvezi s tem, koliko jih je bilo in kaj je bila njihova vsebina, ali drži, da je predlagatelj od junija 2021 do novembra 2021 prejemal individualno delovno uspešnost, od novembra dalje pa ne več in kaj je bil razlog za to, ter ali drži, da predlagatelju po poteku pogodbe ne bo ponudil nove in kaj je razlog za to odločitev.

Dne 29. 4. 2022 je Zagovornik prejel delodajalčev odgovor. V njem je delodajalec pojasnil, da je predlagatelj sicer dne 19. 4. 2022 podal odpoved pogodbe o zaposlitvi, pri čemer je kot razlog za odpoved navedel diskriminacijo, kljub temu pa so njegovi očitki o diskriminaciji neutemeljeni. Navedel je, da med svojimi delavci (ki so različnih narodnosti in veroizpovedi) nikoli ne dela razlik niti še nikoli ni prihajalo do nobenih težav v zvezi s tem. Natančneje je pojasnil naravo dela predlagatelja, priložil pogodbo o zaposlitvi, poudaril posebnosti dela (delo je terenskega značaja, odvisno od okoliščin posameznega rajona ter tudi razmer v prometu, zato posamezna ekipa delavcev ne more imeti stalnega časa za odmor) ter navedel, da je predlagatelj v primeru, če si ekipa ni vzela odmora za jutranjo kavo, molitev opravljal med delovnim procesom na javni površini. Opredelil se je tudi do predlagateljevih navedb glede izplačevanja dela plače za delovno uspešnost in priložil pregled ocen individualne delovne uspešnosti delavca.

Z navedbami delodajalca je Zagovornik seznanil predlagatelja (po pooblaščencu) z dopisom št. 0700-18/2022/13 z dne 11. 1. 2023, ki ga je ta izkazano prejel 12. 1. 2023.

Zagovornik je pri preučevanju primera v smislu ugotavljanja sodne in druge prakse opravil tudi poizvedbo pri Equinetu (evropski mreži organov za enakost) o morebitnih podobnih primerih, ki bi jih obravnavali organi za enakost v drugih državah članicah EU. Pridobil je stališča treh članic EU: Avstrije, Belgije in Češke. Povprašal jih je o morebitnih podobnih primerih in o njihovi rešitvi oziroma dobrih praksah.

Belgijski organ za enakost je opisoval primer splošne prepovedi opravljanja molitve na delovnem mestu, s katerim so se srečali, ki pa v obravnavanem primeru ni uporabljiv, saj ne gre za splošno prepoved opravljanja molitve na delovnem mestu. Predlagatelju namreč opravljanja molitve na delovnem mestu delodajalec ni prepovedal. Avstrijski organ za enakost je sporočil, da takih primerov ni obravnaval, da pa bi avstrijska delovna sodišča upočasnitev dela najverjetneje štela za objektiven razlog za manj ugodno obravnavo. Češki organ za enakost pa je predstavil obravnavo smiselno primerljivega primera, kjer diskriminacije ni ugotovil. Njegove navedbe je Zagovornik strnil v stališče, kot sledi v nadaljevanju obrazložitve.

Medicinski sestri, zaposleni v domu starejših občanov, sta bili članici Krščanske adventistične cerkve in sta v skladu z naukom te cerkve menili, da je sobota dan počitka. Njuno željo, da ob sobotah ne bi delali, je delodajalec sprva spoštoval, kasneje pa zaradi nezadovoljstva ostalih zaposlenih, ki so nasprotovali posebni obravnavi, tega ni več mogel zagotavljati in je medicinskima sestrama odredil tudi sobotno delo. Zdravstvena oziroma socialna oskrba je namreč panoga, ker morajo zaposleni delati vse dni v tednu, tudi ob sobotah, nedeljah in praznikih. Ker tega nista upoštevali, sta bili zaradi ponavljajočih se odsotnosti odpuščeni. Češki organ za enakost je primer obravnaval z vidika posredne diskriminacije in prišel do naslednjega zaključka.

Delodajalec ne diskriminira na podlagi vere, če sprejme razumne ukrepe v zvezi z vključevanjem oseb določene vere. Vendar pa obstajajo omejitve te dolžnosti delodajalca. Delodajalec ni dolžan sprejeti takšnih ukrepov, ki bi nesorazmerno posegli v njegovo dejavnost ali ga obremenjevali z nesorazmernim stroški. Poleg tega pa je bistveno to, da morajo biti tudi zaposleni hkrati z delodajalcem pripravljeni sprejeti korake prilagajanja. Če delodajalec želje delavcev do izražanja svoje vere, ki izhajajo iz določenih verskih omejitev, sicer upošteva do določene mere (kot mu to še dopušča delovni proces), vendar pa jim ne sledi v celoti, jih s tem ne diskriminira, saj se morajo zaposleni v tem primeru sami odločiti, ali bodo dali prednost

svojim verskim načelom ali zaposlitvi pri temu delodajalcu. V konkretnem primeru je delodajalec poskušal zagotoviti nemoteno delovanje oddelka in opravljanje socialnih storitev v neprekinjenem delovanju z razdelitvijo delovnega časa v izmene. Pri tem je bil za vse zaposlene dolžan upoštevati tudi vidik varnega in zdravega dela ter spoštovati delovnopravne zahteve o počitku med dvema izmenama. V zvezi s tem je po presoji češkega organa za enakost zadostovalo, da je delodajalec pritožnicama dovolil posamezne premike iz ene izmene v drugo v dogovoru z drugimi zaposlenimi. Problem, ki je sčasoma nastal, pa je bilo ravno nesoglasje drugih zaposlenih. Češki organ za enakost je sicer presodil, da dejstvo, da bi delodajalec glede na pogoje poslovanja ugodil prošnji delavcev po prostih dnevih iz verskih razlogov, še ne bi pomenilo diskriminacije drugih nevernih oseb, zaposlenih pri tem delodajalcu. Kljub temu pa zavzel stališče, da od delodajalca ni mogoče zahtevati, da mora kljub določeni fleksibilnosti in pripravljenosti na prilagoditve v celoti upoštevati zahteve pritožnic, kadar njihova izpolnite ovira delovni proces.

Zagovornik je po preučitvi obravnavane zadeve ugotovil določene vzporednice z zgoraj opisanim češkim primerom. Z njim je seznanil tudi predlagatelja (po pooblaščencu) z dopisom št. 0700-18/2022/13 z dne 11. 1. 2023, ki ga je ta izkazano prejel dne 12. 1. 2023.

Dne 22. 2. 2023 je predlagatelj po pooblaščencu Zagovorniku pisno sporočil, da umika predlog za obravnavo diskriminacije.

Prvi odstavek 135. člen ZUP določa, da organ izda sklep o ustavitvi, če je bil postopek začet na zahtevo stranke, pa je stranka svojo zahtevo umaknila. Na podlagi izjave predlagatelja, s katero je umaknil predlog za obravnavo diskriminacije, je Zagovornik skladno s prvim odstavkom 135. člena ZUP v povezavi s tretjim odstavkom 33. člena ZVarD sklenil, da se postopek ugotavljanja diskriminacije v predmetni zadevi ustavi, kakor izhaja iz prve 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 stranka lahko sproži s tožbo, ki jo v 30 dneh od vročitve sklepa 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 ta sklep v izvirniku ali prepisu.

Postopek vodila:
mag. Eva Cankar Farkaš
Samostojna svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Vročiti:
- predlagatelj po pooblaščencu (osebno – ZUP)
- javno podjetje po pooblaščencu (osebno – ZUP)
- zbirka dok. gradiva