



Železna cesta 16, 1000 Ljubljana
T: 080 81 80
E: gp@zagovornik-rs.si

Zadeva: 0700-27/2024/21
Datum: 21. 10. 2025

Zagovornik načela enakosti (Zagovornik) na podlagi 21. člena v povezavi s 33. in 37. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo¹ (ZVarD) ter prvega odstavka 207. člena Zakona o splošnem upravnem postopku² (ZUP) v postopku, začetem na predlog, ki ga je dne 23. 5. 2024 podal predlagatelj, v zadevi ugotavljanja diskriminacije po ZVarD zoper predlagateljevega delodajalca, izdaja naslednjo

ODLOČBO

1. Delodajalec, je kršil prepoved diskriminacije iz 4. člena v povezavi s prvim odstavkom 6. člena ZVarD (neposredna diskriminacija), s tem, ko je dopustil, da vodja enote AA v obdobju od 5. 1. 2022 do 30. 6. 2023 predlagatelja, ki je starejši delavec in je uveljavljal pravico iz 199. člena Zakona o delovnih razmerjih³ (ZDR-1), ni razporejal na delo ob nedeljah in praznikih, ko je delo bolje plačano; sodelavce predlagatelja, za katere je bilo ugotovljeno, da so s predlagateljem v primerljivem položaju, pa je na delo v bolje plačanih terminih razporejal.

2. Delodajalec je kršil prepoved diskriminacije iz 4. člena v povezavi s prvim odstavkom 8. člena ZVarD (nadlegovanje), s tem, ko je dopustil, da vodja enote AA v časovnem obdobju, navedenem v 1. točki izreka, predlagatelja razporejal na delo na zgoraj opisan način, kar predstavlja tudi ravnanje, ki je bilo nezaželeno in je imelo učinek, da je ustvarilo delovno okolje, ki je bilo za predlagatelja sovražno, ponižujoče, sramotilno in žaljivo ter je žalilo njegovo dostojanstvo.

3. Delodajalec je kršil prepoved diskriminacije iz 4. člena v povezavi z 11. členom ZVarD (viktimizacija), s tem, ko je dopustil, da je vodja enote AA v časovnem obdobju, navedenem v 1. točki izreka, predlagatelja z razporejanjem na delo na zgoraj opisani način izpostavil neugodnim posledicam, ker je predlagatelj uveljavljal pravico iz 199. člena ZDR-1.

4. Predlog predlagatelja z dne 23. 5. 2024 se v preostalem delu zavrne.

5. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

¹ Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. [33/16](#) in [21/18](#) – ZNOrg)

² Zakon o 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)

³ Zakon 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, 22/19 - ZPosS, 81/19, 36/20 - ZIUPPP, 49/20 - ZIUZEOP, 61/20 - ZIUZEOP-A, 80/20 - ZIUOOPE, 98/20 - ZIUOPDV, 152/20 - ZZUOOP, 175/20 - ZIUOPDVE, 203/20 - ZIUPOPDVE, 195/20, 15/21 - ZDUOP, 28/21 - skl. US, 43/21, 112/21 - ZNUPZ, 119/21 - ZČmIS-A, 202/21 - odl. US, 206/21 - ZDUPŠOP, 15/22, 54/22 - ZUPŠ-1, 141/22 - ZNUNBZ, 88/23 - ZOPNN-F, 95/23 - ZIUOPZP, 114/23, 117/23 - ZIUOPZP-A, 136/23 - ZIUZDS, 32/25 - ZZDej-N)

Zagovornik je dne 23. 5. 2024 prejel v obravnavo predlog za ugotavljanje diskriminacije, ki ga je podal predlagatelj. Predlagatelj je pojasnil, da je zaposlen pri delodajalcu. Predlog se nanaša na kršitev prepovedi diskriminacije na delovnopравnem področju zaradi predlagateljeve osebne okoliščine starosti. Predlagatelj je pojasnil, da je star več kot 55 let, predlog pa vlaga zaradi posega v ugodnost, da delo opravlja ob nedeljah in praznikih, ko je plačilo večje.

Predlagatelj je navedel, da je v povezavi z določbo 199. člena ZDR-1 dne 5. 1. 2022 oziroma dne 17. 1. 2022 tedanjemu komandirju in načelniku AA kot svojemu nadrejenemu podal pisno izjavo, da kot starejši delavec ne soglaša z opravljanjem nočnega oziroma nadurnega dela. Navedel je tudi, da mu je nadrejeni sprva z neverbalno komunikacijo, nato pa tudi z grožnjo, da ne bo več razporejen na dobro plačano delo ob nedeljah in praznikih, dal vedeti, da z vsebino njegovih izjav ni zadovoljen; pri čemer nato od 17. 1. 2022 pa do konca junija 2023, ko se je tedanji načelnik upokojil, dejansko ni bil več razporejen na delo ob nedeljah (90% dodatnega plačila) in praznikih (120% dodatnega plačila), pri čemer je bil v kritičnem obdobju razporejen na delo med tednom in zelo pogosto, bistveno pogostejše kot sodelavci, tudi ob sobotah, kot edini pa ni bil nikoli razporejen na delo ob nedeljah in praznikih. Predlagatelj je navedel tudi, da je bil zaradi ravnanja nadrejenega tako materialno prikrajšan, kot tudi globoko šokiran, prizadet, ogorčen, užaljen in ponižan, hkrati pa je bilo z opisanim ravnanjem poseženo tudi v njegovo duševno in osebno integriteto, s čimer mu je bila povzročena nematerialna škoda. Svoje navedbe je utemeljil tudi s podatkom, da nagajivi in razposajeni sodelavci zaradi opisanega razporeda dela zbadljivo in šaljivo kličejo »sobotar«, vendar pa mu je znano, da pri tem nimajo nikakršnih slabih namenov.

Predlagatelj je pojasnil tudi okoliščine tožbe, ki jo je vložil zoper delodajalca oziroma zoper AA v zvezi z odrejanjem dela na drugem delovnem mestu oziroma zaradi zagotovitve dela na delovnem mestu stalnega dežurnega, v zvezi s čimer pa je izrecno večkrat poudaril, da tam obravnavana problematika ni predmet predloga za obravnavo diskriminacije, ki se nanaša le na odvzem ugodnosti do opravljanja policijskega dela ob nedeljah in praznikih. V predlogu je predlagatelj dodatno opisal je tudi primer šikaniranja oziroma mobinga na delovnem mestu, ki se je zgodil avgusta 2022, v zvezi s katerim je prav tako poudaril, da tam obravnavana problematika ni predmet predloga za obravnavo diskriminacije, ki se nanaša le na odvzem ugodnosti do opravljanja dela ob nedeljah in praznikih.

Predlogu je priložil fotokopiji osebne in policijske izkaznice, pojasnilo Zagovornika 0702-28/2024/2 z dne 26. 2. 2024, spremni dopis k zaprosilu za pravno pomoč z dne 3. 4. 2017, naslovljeno na Sindikat, ter dopis Sindikatu z dne 3. 4. 2017. V omenjenem dopisu je predlagatelj sindikat zaprosil za pravno pomoč zaradi šikaniranja s strani komandirja AA. Opisal je štiri dogodke, ki se nanašajo na očitek trpinčenja na delovnem mestu, in sicer dogodek z začetka marca 2016, ko naj bi mu komandir AA očital, da zlorablja bolniški stalež; dogodek z dne 28. 2. 2017, ko naj bi mu komandir neutemeljeno očital, da ne postopa pravilno glede parkiranih vozil; dogodek z dne 2. 3. 2017, ko naj bi mu komandir ob poročanju po nočni službi očital, da ne postopa ustrezno; ter dogodek z dne 30. 3. 2017, ko naj bi mu komandir očital, da zlorablja pravila glede pomerjanja službene uniforme v službenem času.

Predlagal je, da Zagovornik v postopku kot pričo BB, ki bo povedal, da je, vsaj kolikor on (BB) ve, predlagatelj v kritičnem obdobju delo opravljal od ponedeljkov do sobot, ob nedelja in praznikih pa ne, pri čemer je predlagatelj poudaril, da BB ni in ne more biti 100% prepričan, da je v kritičnem obdobju predlagatelj delo opravljal na tak način, ker ni nikoli gledal in si zapisoval uradnih razporedov služb PP.

*

Zagovornik je na podlagi predloga vodil postopek ugotavljanja diskriminacije na predlog diskriminirane osebe v skladu s 33. in 37. členom ZVarD. Določba 33. člena ZVarD ureja

postopek na predlog diskriminirane osebe, 37. člen pa določa, da Zagovornik po prejetju predloga preveri navedbe pri domnevnem kršitelju oziroma drugih subjektih, od katerih lahko zahteva posredovanje tistih podatkov in dokumentov, ki so v skladu z načelom sorazmernosti nujno potrebni za obravnavo posameznega primera za ugotovitev obstoja diskriminacije. V postopku je Zagovornik upošteval pravilo obrnjenega dokaznega bremena, določenega v 40. členu ZVarD, ki določa, da mora v primeru, kadar diskriminirana oseba v postopku pri Zagovorniku izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, kršitelj dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno v skladu s tem zakonom.

V dokaznem postopku je Zagovornik prebral predlog s prilogami (fotokopija osebne in policijske izkaznice, pojasnilo Zagovornika 0702-28/2024/2 z dne 26. 2. 2024, spremni dopis k zaprosilu za pravno pomoč z dne 3. 4. 2017, naslovljeno na Sindikat, ter dopis Sindikatu z dne 3. 4. 2017); in dopolnitev predloga z dne 14. 11. 2024; dne 11. 11. 2024 opravil poizvedbo pri delodajalcu in prebral odgovor delodajalca številka 1006-14/2024/5 (3A11-5) z dne 19. 11. 2024 s prilogami (izjavi predlagatelja z dne 5. 1. 2022 in z dne 17. 1. 2022, tabelarni prikaze razporeda dela policista CC za vsak dan v obdobju od 10. 12. 2021 do dne 30. 6. 2023, tabelarni prikaze razporeda dela policista DD za vsak dan v obdobju od 10. 12. 2021 do dne 30. 6. 2023, tabelarni prikaze razporeda dela policista EE za vsak dan v obdobju od 10. 12. 2021 do dne 30. 6. 2023 ter tabelarni prikaze razporeda dela predlagatelja za vsak dan v obdobju od 10. 12. 2021 do dne 30. 6. 2023); dne 6. 12. 2024 na delodajalca naslovil dopis, s katerim ga je seznanil z uspehom dokazovanja mu v skladu s prvim odstavkom 9. in 146. členom ZUP omogočil, da se izjasni o vseh dejstvih in okoliščinah obravnavanega primera, ki so pomembne za odločitev v tem postopku, kakor tudi o ugotovitvah Zagovornika, in prebral dopis delodajalca številka 1006-14/2024/9 (3A11-5) z dne 30. 12. 2024.

Na podlagi predlagateljevih navedb, da predlog vlaga zoper svojega delodajalca oziroma zoper bivšega načelnika AA, je Zagovornik ob uporabi določbe drugega odstavka 5. člena ZDR-1, in specialne določbe drugega odstavka 3. člena Zakona o javnih uslužbencih⁴ (ZJU) ter četrtega odstavka 25. člena Zakona o organiziranosti in delu v policiji⁵ (ZODPol) kot kršitelja prepoznal predlagateljevega delodajalca. V skladu z navedeno zakonsko določbo namreč Policijska uprava opravlja naloge iz prvega odstavka 25. člena ZODPol v notranjih organizacijskih enotah, med katere v skladu z določbo četrtega odstavka 25. člena spada PP kot ena od področnih policijskih postaj.

Zagovornik je glede trditve predlagatelja, da je bilo diskriminatorno ravnanje načelnika AA ugotovil, da je AA sporne dnevne razporede dela za policiste PP pripravljaj po pooblastilu delodajalca, torej je opravljal delo oziroma pripravljaj razporede kot odgovorna oseba v imenu delodajalca. Takšno delo je AA opravljal v obdobju, na katerega se nanaša predlog, torej takrat, ko je predlagatelj umaknil svoja soglasja, do svoje upokojitve. Zagovornik je delodajalca v predmetnem postopku obravnaval kot kršitelja zato, ker je dopustil, da je AA ravnal na diskriminatoren način.

*

Zagovornik je v postopku delodajalcu dne 11. 11. 2024 poslal poizvedbo številka 0700-27/2024/8. V omenjenem pisanju je predstavil predlagateljeve navedbe, za zadevo relevantne pravne okvirje ter svoje pristojnosti in naloge ter pojasnil vsebino pojma diskriminacija.

⁴ Zakon o javnih uslužbencih - ZJU (Uradni list RS, št. 63/07 - uradno prečiščeno besedilo, 69/08 - ZTFI-A, 69/08 - ZZavar-E, 65/08, 40/12 - ZUJF, 49/20 - ZIUZEOP, 61/20 - ZIUZEOP-A, 152/20 - ZZUOOP, 158/20 - ZIntPK-C, 175/20 - ZIUOPDVE, 203/20 - ZIUPOPVE, 195/20, 28/21 - skl. US, 202/21 - odl. US, 206/21 - ZDUPŠOP, 3/22 - ZDeb, 141/22 - ZIKS-1H, 18/23 - ZDU-10)

⁵ Zakon o organiziranosti in delu v policiji (Uradni list RS, št. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16, 77/17, 36/19, 66/19 - ZDZ, 200/20, 172/21, 201/21 - skl. US, 105/22 - ZZNŠPP, 141/22)

V odgovoru številka 1006-14/2024/5 (3A11-5) z dne 19. 11. 2024 je delodajalec pojasnil, da je predlagatelj zaposlen na delovnem mestu višji policist – stalni dežurni; da je dolžan opravljati vse naloge, ki so našteje v 4. členu Zakona o nalogah in pooblastilih policije⁶ (ZNPPol), med katerimi ste izpostavili dežurstvo in patroljiranje, pri čemer je opozoril, da je dežurstvo ena od temeljnih oblik dela policije in ne opis dela na delovnem mestu. Delodajalec je nadalje pojasnil, da so vsi zaposleni na Policiji dolžni opravljati naloge svojih delovnih mest, kot so opredeljene v pogodbah o zaposlitvi, ki temeljijo na aktu o sistemizaciji ter da je vsak zaposleni dolžan opravljati naloge svojega delovnega mesta, kot so opredeljene v njegovi pogodbi o zaposlitvi, ki temelji na aktu o sistemizaciji delovnih mest, ter da lahko nadrejeni predlagatelju v skladu z navedenim odredi tudi naloge, ki so se opravljale na način patroljiranja. Delodajalec je pojasnil tudi, da so na PP na delovno mesto policista stalnega dežurnega razporejeni štirje policisti, ki imajo vsi, razen predlagatelja, zdravstvene omejitve in posledično z razporedom dela niso odrejeni za patroljno delo in je tako predlagatelj edini višji policist – stalni dežurni, ki je poleg drugega dela lahko opravljal tudi v redni patrolji, saj edini ni imel zdravstvenih ali drugih omejitev. Delodajalec je pojasnil, da je zaradi potreb dela policistov na terenu AA kot tedanji vodja enote PP odredil na delo v patrolji tako vodje policijskih okolišev, policiste kriminaliste, skratka vse policiste, ki so bili sposobni za delo na terenu, da se je s tem zagotavljala prisotnost policistov na terenu oz. izvajanje osnovnega policijskega dela – patroljiranje, ki ga je enota PP dolžna izvajati 24 ur dnevno; pri tem je bilo upoštevano doseganje dnevne, tedenske in mesečne delovne obveznosti, ter zahteva po najmanj enem prostem vikendu v mesecu. V primeru odsotnosti tedanjega vodje AA sta po njegovem pooblastilu naloge z razporedom dela odredila pomočnika načelnika.

Delodajalec je odgovoru priložil dve izjavi predlagatelja; iz priložene izjave predlagatelja z dne 5. 1. 2022 izhaja, da je predlagatelj podal delno soglasje za nočno delo, in sicer je soglašal le z nočnim dežuranjem, z nočnim delom na terenu oziroma patroljiranjem v nočnem času pa ni soglašal. Iz izjave priložene izjave predlagatelja z dne 17. 1. 2022 pa izhaja, da predlagatelj z nadurnim delom ni soglašal v celoti.

Delodajalec je odgovoru priložil tudi natančne tabelarne prikaze razporedov dela za policiste, ki opravljajo delo na delovnem mestu policist stalni dežurni, torej za policiste CC, DD in EE in predlagatelja, in sicer za vsakega policista, za vsak dan posebej, za obdobje od 10. 12. 2021 do 30. 6. 2023⁷, katerih vsebina bo podrobno predstavljena v nadaljevanju.

Dne 14. 11. 2024 je predlagatelj, po tem, ko je v vednost prejel Zagovornikovo poizvedbo z dne 11. 11. 2024, predlog za obravnavo diskriminacije dopolnil z dopisom, v katerem je ponovil navedbe iz predloga ter poudaril, da ga je s svojim načinom razporejanja dela komandir AA postavil v podrejen in manj vreden položaj kot druge zaposlene na PP. V dopisu je poslal tudi datumski seznam svojih sobotnih služb v kritičnem obdobju, prav tako je priložil seznam nedeljskih in prazničnih služb svojih sodelavcev za enako obdobje, pri čemer je opozoril, da je bil v primerjavi z njim neprimerno ugodneje obravnavana zlasti policist DD, poleg njega pa tudi CC, ter pojasnil, da sta oba zaposlena kot policista - stalna dežurna.

Zagovornik je delodajalcu dne 6. 12. 2024 v skladu s prvim odstavkom 9. in 146. členom ZUP poslal dopis⁸ s katerim mu je omogočil, da se izjasni o vseh dejstvih in okoliščinah obravnavanega primera, ki so pomembne za odločitev v postopku, kakor tudi o predstavljenih ugotovitvah Zagovornika. V prilogi dopisa mu je posredoval predlagateljev predlog z vsemi prilogi in dopolnitev predloga z dne 14. 11. 2024.

Delodajalec je na Zagovornikov dopis odgovoril dne 30. 12. 2024 in ponovil navedbe, da razpored dela izdela vodja enote, izjemoma pa tisti, ki ga vodja enote za to pooblasti; pri

⁶ Zakon o nalogah in pooblastilih policije (Uradni list RS, št. 15/13, 23/15 - popr., 10/17, 46/19 - odl. US, 47/19, 153/21 - odl. US)

⁷ Dokument številka 0700-27/2024/11-14.

⁸ Dokument številka 0700-27/2024/15

izdelavi mora upoštevati varnostne razmere, časovne in krajevne gostitve varnostne problematike, delovno obvezo uslužbencev policije in njihovo odsotnost, enakomerno obremenitev, strokovnost in izkušenost ter racionalno izrabo delovnega časa, kar je pri razporejanju delavcev PP upošteval tudi takratni načelnik PP, AA. Delodajalec je nadalje opozoril na določbo sedmega odstavka 16. člena Kolektivne pogodbe za policiste⁹, da ima policist, ki dela v neenakomernem ali deljenem delovnem času, opravlja delo v izmenah ali dela več kot pet dni v tednu, pravico do najmanj enega prostega vikenda na mesec, pri čemer je bila omenjena pravica predlagatelju zagotovljena. Nadalje je delodajalec opozoril, da niti Kolektivna pogodba za policiste niti drugi predpisi, ki urejajo delovni čas policistov, posebej ne določajo, da bi bilo potrebno pri načrtovanju razporeda dela upoštevati, da je javni uslužbenec razporejen v službo določeno število nedelj in praznikov, ki se štejejo kot delo v neugodnem delovnem času. Delodajalec je navedel še, da je moral načelnik, ker je predlagatelj umaknil soglasje za opravljanje dela v nočnem času, za nočno delo razporejati ostale tri dežurne policiste PP, po potrebi (zaradi morebitnih bolniških in drugih daljših odsotnosti) tudi druge policiste, ki sicer niso na delovnih mestih višji policist – stalni dežurni, kar je vplivalo na razporejanje dela med vikendi in prazniki. Delodajalec se je skliceval tudi na 199. člen ZDR-1, ki ne predvideva delnega soglasja za opravljanje nočnega dela, kot ga je predlagatelj podal dne 5. 1. 2022 v zvezi z opravljanjem del in nalog policista – stalnega dežurnega v nočnem času; skliceval pa se je tudi na sodno prakso Višjega sodišča v Ljubljani, in sicer na sodbo I Cp 616/2022 z dne 28. 6. 2022, na podlagi katere je izpostavil, da neenako obravnavanje zaradi starosti na področjih, povezanih s pogoji za dostop do zaposlitve, ne pomeni diskriminacije, če je to objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem, itd. in če so sredstva za doseg tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna. Delodajalec je zanikal, da bi bila okoliščina, da v obravnavanem obdobju predlagatelj ni bil razporejen na delo ob nedeljah in praznikih, v vzročni zvezi z njegovo starostjo oziroma s tem, da je kot starejši delavec uveljavljal pravice iz 199. člena ZDR-1.

Delodajalec je pojasnil, da je bil AA kot takratni načelnik PP odgovoren za načrtovanje, organiziranje, vodenje in kontroliranje dela policijske postaje, pri čemer je prvenstvena obveznost načelnika je, da skrbi za zakonito, učinkovito in pravočasno opravljanje nalog policijske postaje v skladu z zakoni, predpisi, odredbami, navodili ter drugimi akti oziroma predpisi; za doseg tega cilja je med drugim skrbel tudi za izdelavo razporeda dela policijske postaje, s čimer je zagotovil, da je delo potekalo nemoteno in da so bile policijske naloge uspešno opravljene. Delodajalec je predlagal zaslišanje priče AA, predlog pa je utemeljil, da bo kot priča zaslišani AA zanikal, da je predlagatelja zaradi njegove starosti drugače obravnaval.

Delodajalec je nadalje kot bistveno izpostavil, da je Policija kot državni organ in delodajalec, sprejela vrsto ukrepov za zagotovitev delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev, prav tako pa medsebojne odnose v policiji opredeljuje tudi Kodeks policijske etike; imenovani so svetovalci za pomoč in informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem. Delodajalec je pojasnil, da so bile vsem policijskim enotam posredovane usmeritve ter opozorilo generalnega direktorja policije glede dobrih medsebojnih odnosov; za dvig ravni zaščite policistov pred napadi, šikaniranjem in grožnjami pa so bile v letu 2009 izdane tudi usmeritve takratne ministrice za notranje zadeve. Delodajalec je zatrdil, da iz navedenega izhaja, da policija kot delodajalec vsem zaposlenim zagotavlja delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju ter drugim neželenim ravnanjem, kot so neposredna in posredna diskriminacije ter viktimizacija s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev, pri čemer za predlagatelja v Policijski upravi niso zaznali nobene formalne ali neformalne prijave, vprašanja ali kakšne druge oblike njegovega poizvedovanja, ki bi kazalo, da bi se mu povzročala krivica, ter da bi, če bi predlagatelj seznanil

⁹ Kolektivna pogodba za policiste (Uradni list RS, št. 41/12, 97/12, 41/14, 22/16, 22/16, 114/22, 28/23, 71/23, 27/24)

policijsko upravo, morebitni spor reševali v času, ko naj bi bil deležen diskriminirajočega ravnanja.

Zagovornik je dne 24. 3. 2025 prejel odziv predlagatelja na vse navedbe delodajalca, v katerem je ponovil svoje navedbe in tako smiselno vztrajal pri predlogu za obravnavo diskriminacije.

*

Zagovornik po pregledu vseh listin v spisu ugotavlja, da se vsebina dopisa, ki ga je predlagatelj dne 3. 4. 2017 poslal Sindikatu in ki ga je Zagovornik prejel kot prilogo predloga za obravnavo, nanaša na dogodke iz meseca marca 2016, glede katerih na podlagi določbe 53. člena ZVarD postopka ugotavljanja diskriminacije ni mogoče izpeljati. Hkrati pa je predlagatelj tudi izrecno navedel, da želi le obravnavo dogodkov oziroma ravnanj, ki jih opisuje v predlogu, zato Zagovornik opisanega dogajanja iz marca 2016 ni obravnaval in svoje odločitve v predmetni zadevi ni oprl na predlagateljeve navedbe v omenjeni prilogi k predlogu za obravnavo diskriminacije.

Zagovornik ni izvedel dokaza z zaslišanjem priče BB, ki ga je predlagal predlagatelj, saj je v utemeljitvi dokaznega predloga navedel, da naj bi predlagana priča ne bila in da tudi ne more biti 100% prepričana, na kak način je v kritičnem obdobju predlagatelj delo opravljal, ker ni nikoli gledal in si zapisoval uradnih razporedov služb PP, je pa priča pripravljena podati svoje zaznave glede načina predlagateljevega dela. Ker je predlagatelj razpored dela bistven za pravilno ugotovitev dejanskega stanja v predmetni zadevi, je Zagovornik dejstva, o katerih naj bi priča BB podala svoje zaznave, preveril na bolj zanesljiv način, in sicer s pregledom razporedov dela za vsak dan kritičnega obdobja posebej za vse policiste, za katere je delodajalec ocenil, da so s predlagateljem v primerljivem položaju. Glede na navedeno izvedba dokaza z zaslišanjem priče ne bi bila v skladu z načelom ekonomičnosti postopka, zato je Zagovornik dokazni predlog zavrnil.

Zagovornik tudi ni izvedel dokaza z zaslišanjem priče AA, ki ga je predlagal delodajalec, saj je bil predlog utemeljen zgolj z navedbo, da bo AA na zaslišanju zanikal, da je predlagatelja drugače obravnaval zaradi njegove starosti, kar pomeni, da se dokazni predlog nanaša na namen AA, da bi predlagatelja diskriminiral. Z dokazi se na podlagi določbe prvega odstavka 164. člena ZUP ugotavljajo le tista dejstva, na podlagi katerih se izda odločba, za obstoj diskriminacije pa namen kršitelja nekoga diskriminirati ni pomemben, dovolj je, da je do diskriminacije prišlo oziroma bi do nje lahko prišlo¹⁰. Glede na navedeno je Zagovornik zavrnil izvedbo dokaznega predloga, ki se nanaša na AA subjektivni odnos oziroma na njegov namen (in ne na način AA objektivnega ravnanja glede razporejanje dela policistov). Pri tem je Zagovornik upošteval tudi, da so objektivne okoliščine zadeve (dejanski razpored dela policistov) razvidne iz listinskih dokazov, iz vsebine dokaznega predloga pa niti ni bilo razvidno, da bi delodajalec s predlaganim zaslišanjem imel namen dokazati dejansko stanje, ki bi nasprotovalo listinskim dokazom (ki jih je predložil sam).

*

V skladu z določbo 2. člena ZVarD morajo državni organi, med katere spada tudi Policija, na vseh področjih delovanja zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb. Navedena zakonska določba zagotavlja varstvo pred diskriminacijo na vseh področjih družbenega življenja, torej tudi v zvezi s pogoji dela, ki so izrecno navedeni v 3. alineji.

V 4. členu ZVarD je diskriminacija 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 izničenje

¹⁰ Tako npr. sodba Višjega sodišča v Ljubljani II Cp 1016/2021 z dne 14. 7. 2021.

enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Pri diskriminaciji mora biti specifična osebna okoliščina odločilen razlog za slabšo obravnavo. Skladno s 1. členom ZVarD mednje 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 katerakoli druga osebna okoliščina. Gre za prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statuse, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom in njegovo osebnostjo, zlasti identiteto ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka. Diskriminacija oz. neenako obravnavanje sta prepovedana na vseh področjih družbenega življenja.

ZVarD opredeljuje več oblik diskriminacije, od katerih sta osnovni obliki neposredna in posredna diskriminacija (6. člen ZVarD), diskriminacija pa vključuje tudi nadlegovanje in spolno nadlegovanje, navodila za diskriminacijo, pozivanje k diskriminaciji in viktimizacijo (7. člen ZVarD).

*

Ugotovitve Zagovornika:

Predlagatelj v predlogu sicer ni izrecno navedel, katere oblike diskriminacije očita svojemu delodajalcu. Navedba konkretne oblike diskriminacije sicer ni obvezna sestavina¹¹ predloga za obravnavo diskriminacije, zato je Zagovornik preučil navedbe predlagatelja in v njih prepoznal očitke o obstoju naslednjih diskriminatornih ravnanj: neposredne diskriminacije (prvi odstavek 6. člena ZVarD), nadlegovanja (prvi odstavek 8. člena ZVarD) in viktimizacije (11. člen ZVarD).

Pri tem je Zagovornik upošteval, da lahko ista dejanska situacija vsebuje elemente več oblik diskriminacije, kar izhaja tudi iz sodne prakse Sodišča Evropske unije, npr. v zadevi Coleman v Altridge Law¹², v kateri se je obravnavana zadeva pred nacionalnim sodiščem nanašala na dve pojavnici obliki diskriminacije, ki obe izhajata iz istega dejanskega stanja, in sicer na neposredno diskriminacijo in na nadlegovanje.

Iz istega dejanskega stanja izhajajo elementi neposredne diskriminacije, če dejanje vsebinsko pomeni manj ugodno obravnavo zaradi osebne okoliščine (npr. poseg v ugodnost, ki je materialne narave, ko delavec ni razporejen na delo v času, ko je plačilo za delo ugodnejše), ter elementi nadlegovanja, če ima ravnanje hkrati tudi ponižujoč učinek za žrtev (poseg v pravico do osebnega dostojanstva). Podobno lahko iz dejanskega stanja, ki pomeni neposredno diskriminacijo - ko nekdo trpi zaradi manj ugodne obravnave zaradi osebne okoliščine, izhajajo tudi zakonski znaki viktimizacije kot pojavnice oblike diskriminacije - ko nekdo trpi, ker je ukrepal, da bi preprečil diskriminacijo (pri čemer gre lahko tudi za ukrepanje na način, da je uveljavljal pravico, ki po svoji naravi predstavlja poseben ukrep za zagotavljanje enakosti v smislu določbe iz 17. člena ZVarD). Pri prepoznavanju, ali je v konkretni dejanski

¹¹ Glede na prvi odstavek 36. člena ZVarD vsebuje predlog za potrebe obravnavanja po ZVarD:

- osebno ime oziroma firmo oziroma drug naziv predlagatelja, naslov stalnega ali začasnega prebivališča oziroma sedež;
- navedbo nasprotne strani oziroma kršitelja, če je ta predlagatelju znan, njegov naslov stalnega ali začasnega prebivališča oziroma sedež;
- navedbo okoliščin, osebnih imen in kontaktnih podatkov morebitnih prič ali drugih podatkov v zvezi z zadevo, ki izkazujejo, da je prišlo do diskriminacije;
- kontaktni podatki predlagatelja;
- lastnoročni podpis predlagatelja.

¹² Sodba Velikega senata Sodišča Evropske unije C-303/06 z dne 17. 7. 2008. Sodba se sicer prvenstveno nanaša na varstvo pred diskriminacijo, ki je zagotovljeno tudi osebam, ki so povezane z osebami, ki imajo določeno osebno okoliščino. Sodba je dostopna na <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-303/06>.

situaciji podanih več pojavnih oblik diskriminacije, je med drugim potrebo ugotoviti, kaj je vzrok za ravnanje kršitelja. Tako je npr. vzrok za neposredno diskriminacijo osebna okoliščina žrtve, za viktimizacijo pa uveljavljane pravice do enako(pravno)sti.

*

V obravnavani zadevi očitek **neposredne diskriminacije** izhaja zlasti iz predlagateljevih trditev, ki se nanašajo na delo ob nedeljah in praznikih in na materialno prikrajšanje. Predlagatelj je namreč zatrjeval, da je bil edini policist PP, ki ni smel opravljati nedeljskega in prazničnega dela, ki je bolje plačano, s čimer je bilo poseženo v njegovo pravico do enake obravnave na način, da je bil v primerjavi z drugimi policisti materialno prikrajšan.

Očitek **nadlegovanja** izhaja zlasti iz predlagateljevih trditev, ki se nanašajo na način razporejanja dela tako ob nedeljah in praznikih, kot tudi ob sobotah, ter na nematerialno prikrajšanje. Predlagatelj je smiselno zatrjeval, da je bilo zaradi načina razporejanja dela, ko je bil pogosto razporejen na delo ob sobotah in nikoli on nedeljah in praznikih, poseženo v njegovo osebno dostojanstvo. Navajal je namreč, da je zaradi načina razporejanja na delo grobo trpela njegova duševna in osebna integriteta, v zvezi s čimer je navedel, da je bil globoko šokiran, prizadet, ogorčen, užaljen in ponižan.

Očitek **viktimizacije** izhaja zlasti iz predlagateljevih trditev, da je bil neugodnim posledicam takšnega razporeda dela izpostavljen, ker je uveljavljal pravico iz 199. člena Zakona o delovnih razmerjih¹³ (ZDR-1), ki jo ima zaradi svoje starosti. Uveljavljanje pravico iz 199. člena ZDR-1 namreč, kot bo natančneje pojasnjeno v nadaljevanju, predstavlja ukrepanje, katerega namen je preprečiti ali odpraviti posredno diskriminacijo.

Zagovornik je s svojimi ugotovitvami glede oblik diskriminacije seznanil predlagatelja in delodajalca, ki jim nista nasprotovala.

*

Predlagatelj je glede vseh oblik diskriminatornih ravnanj zatrjeval obstoj vzročne zveze z njegovo osebno okoliščino starosti.

Predlagatelj je rojen dne -. -. ---- in je starejši od 55 let, torej velja v skladu z določbo 197. člena ZDR-1 za starejšega delavca. Zagovornik je pri njem zato ugotovil obstoj **osebne okoliščine starosti**, v povezavi z okoliščino, da je kot **starejši delavec uveljavljal ugodnost** oziroma prilagoditev iz 199. člena ZDR-1, da brez soglasja ne sme biti razporejen na nadurno (144. člen ZDR-1) in nočno delo (150. člen ZDR-1).

*

Ugotovitve glede očitka neposredne diskriminacije (prvi odstavek 6. člena ZVarD):

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. Izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije natančneje opredeljuje 13. člen ZVarD. Po splošnem določilu prvega odstavka tega člena neenako obravnavanje zaradi določene osebne okoliščine

¹³ Zakon 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, 22/19 - ZPosS, 81/19, 36/20 - ZIU PPP, 49/20 - ZIUZEOP, 61/20 - ZIUZEOP-A, 80/20 - ZIUOOPE, 98/20 - ZIU PDV, 152/20 - ZZUOOP, 175/20 - ZIUOPDVE, 203/20 - ZIUOPDVE, 195/20, 15/21 - ZDUOP, 28/21 - skl. US, 43/21, 112/21 - ZNUPZ, 119/21 - ZČmIS-A, 202/21 - odl. US, 206/21 - ZDUPŠOP, 15/22, 54/22 - ZUPŠ-1, 141/22 - ZNUNBZ, 88/23 - ZOPNN-F, 95/23 - ZIUOPZP, 114/23, 117/23 - ZIUOPZP-A, 136/23 - ZIUZDS)

ne pomeni diskriminacije po ZVarD, če takšno različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna. Če Zagovornik ugotovi, da neenaka obravnava na podlagi osebne okoliščine temelji na legitimnem, stvarno upravičenem cilju, mora vselej oceniti še, ali je ta cilj v skladu s splošnim načelom sorazmernosti. Oceno, ali ne gre morda za prekomeren poseg, Zagovornik opravi na podlagi t. i. strogega testa sorazmernosti, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju.

*

Za delo v manj ugodnem delovnem času se v skladu z določbo drugega odstavka 70. člena Zakona o organiziranosti in delu v policiji¹⁴ (ZODPol) šteje tako delo v soboto, kot tudi delo v nedeljo in na praznik. Dodatek za delo v manj ugodnem delovnem času pa javnim uslužbencem v skladu z 32. členom Zakona o sistemu plač v javnem sektorju¹⁵ (ZSPJS) poleg drugih okoliščin (nočnega dela, dela v neenakomerno razporejenem delovnem času, dela preko polnega delovnega časa itd.) pripada za delo v nedeljo in na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan ali praznik. Navedeno pomeni, da dodatek za delo v soboto (kljub temu, da se tudi sobotno delo šteje za delo v manj ugodnem delovnem času) javnemu uslužbencu ne pripada.

Zagovornik je ugotovil, da je **omogočanje dela v času, ko so delovne ure bolje plačane** (nedelje in prazniki), **ugodnost**, ki je predmet varstva po ZVarD. Slednji namreč diskriminacijo prepoveduje tako pri uresničevanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin kakor tudi drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Tudi pri omogočanju ugodnosti morajo biti spoštovana načela prepovedi neenake obravnave zaradi osebnih okoliščin posameznikov.

*

Iz predloga za obravnavo diskriminacije in iz navedb delodajalca izhaja, da je predlagatelj soglasje za nočno delo umaknil dne 5. 1. 2022, dne 17. 1. 2022 pa je umaknil soglasje za nadurno delo, ter da se je načelnik oziroma vodja enote AA upokojil junija 2023. Glede na navedeno je Zagovornik ta dejstva štel za izkazana.

*

Eden od elementov neposredne diskriminacije je prikrajšanje v primerjavi z drugimi posamezniki ali skupinami **v primerljivem položaju**. Zaradi ugotavljanja obstoja navedenega elementa diskriminacije je Zagovornik delodajalcu v dopisu dne 11. 11. 2024 zastavili vprašanje, koliko zaposlenih policistov je v kritičnem obdobju (od 5. 1. 2022 do junija 2023) opravljalo primerljiva dela kot predlagatelj. Delodajalec je pojasnil, da so s predlagateljem v primerljivem položaju bili policisti CC, DD in EE. V zvezi s takšno trditvijo delodajalca je Zagovornik preučil predložene tabele za vse tri navedene policiste in predlagatelja, za vse dni v kritičnem obdobju ter ugotovil, da je bilo predlagateljevo delo in delo navedenih treh policistov primerljivo po kriteriju naziva delovnega mesta, saj so vsi štirje zaposleni kot stalni dežurni, iz priloženih tabel pa je Zagovornik ugotovil še, da je njihov položaj s predlagateljevim primerljiv tudi glede dela, ki ga opravljajo, saj so vsi štirje v kritičnem času pretežno opravljali delo dežurnega, in sicer:

- policist CC ves čas razen 12 delovnih dni (od skupno 208 dni), ko je opravljal dela, ki so označena z DD, PP SA in LKS,

¹⁴ Zakona o organiziranosti in delu v policiji (Uradni list RS, št. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16, 77/17, 36/19, 66/19 – ZDZ, 200/20, 172/21, 105/22 – ZZNŠPP in 141/22)

¹⁵ Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18, 204/21 in 139/22)

- policist EE ves čas razen 11 delovnih dni (od skupno 213 dni), ko je opravljal dela, ki so označena z DD, PP SA in RNP, in
- policist DD ves čas razen 12 delovnih dni (od skupno 203), ko je opravljal dela, ki so označena z DD, PP, PP SA in službena odsotnost prevoz.

Tudi predlagatelj je v kritičnem obdobju pretežno, in sicer 159 delovnih dni (od skupno 175 dni), opravljal delo dežurnega, razen 10 delovnih dni, ko je opravljal dela, ki so označena z DD in PP SA, in 6 delovnih dni, ko je opravljal delo v patrulji.

Glede na navedeno je Zagovornik ugotovil, da je predlagatelj v primerljivem položaju z ostalimi policisti, ki opravljajo delo dežurnega in so na takšno delovno mesto, enako kot predlagatelj, tudi razporejeni, torej s policisti CC, DD in EE.

V zvezi z ugotavljanjem primerljivosti položajev je Zagovornik ocenil tudi navedbo delodajalca, da so bili zaradi potreb dela policistov na terenu v kritičnem obdobju na delo v patrulji razporejeni tudi vodje policijskih okolišev in policisti kriminalisti, skratka vsi policisti, ki so bili sposobni za delo na terenu, saj se je s tem zagotavljala prisotnost policistov na terenu oz. izvajanje osnovnega policijskega dela – patruljiranja. Iz takšnih navedb bi bilo namreč mogoče sklepati, da bi lahko bili s predlagateljem v primerljivem položaju tudi policisti, ki so v kritičnem obdobju opravljali delo v patrulji. Zagovornik je ugotovil, da je predlagatelj delo v patrulji v kritičnem času opravljal le 6 od 175 dni, kar pa za predmetni postopek ni bistveno in ni imelo vpliva na ugotovitev Zagovornika, da so dejansko v primerljivem položaju s predlagateljem le policisti CC, DD in EE. V zvezi z ugotavljanjem primerljivosti položajev je Zagovornik nadalje ocenil navedbo delodajalca, da imajo policisti CC, DD in EE zdravstvene težave, saj so invalidi III. kategorije, zaradi česar dela v patrulji ne morejo opravljati. Po pregledu vseh priloženih razporedov dela je Zagovornik ugotovil, da so navedeni policisti kljub svojim omejitvam v primerljivem položaju s predlagateljem glede na delo, ki so ga opravljali, saj so tako oni kot tudi predlagatelj pretežno dežurali.

*

Zagovornik je po preučitvi razporeda dela predlagatelja ugotovil, da je bilo v kritičnem časovnem obdobju 80 dni, ki so bili nedelja ali praznik (dela prost dan), ko predlagatelj ni bil bolniško odsoten in bi lahko delal. Skupno je bilo nedelj in praznikov v kritičnem obdobju sicer 92, vendar je bil predlagatelj na preostalih 12 dni odsoten zaradi bolezni. Zagovornik je ugotovil tudi, da predlagatelj niti na enega od teh 80 dni, torej nedelj in praznikov, ni bil razporejen na delo, kar je razvidno iz tabel, ki jih je posredoval delodajalec.

Zagovornik je preučil razporede dela predlagatelja in policistov, ki so s predlagateljem v primerljivem položaju, in ugotovil:

- predlagatelj v kritičnem obdobju na delo ob nedeljah in praznikih **ni bil razporejen**;
- policist CC je bil v kritičnem obdobju na delo ob nedeljah in praznikih razporejen 35 krat, od tega je bil na delo v dnevnem terminu (7h-19h) razporejen **14 krat**;
- policist EE je bil v kritičnem obdobju na delo ob nedeljah in praznikih razporejen 37 krat, od tega je bil na delo v dnevnem terminu (7h-19h) razporejen **17 krat**;
- policist DD je bil v kritičnem obdobju na delo ob nedeljah in praznikih razporejen 35 krat, od tega je bil na delo v dnevnem terminu (7h-19h) razporejen **18 krat**.

Zagovornik po preučitvi listinskih dokazov v spisu zadeve zaključil, da je bil predlagatelj glede ugodnosti - razporejanja na delo v času, ko je plačilo ugodnejše, **obravnavan slabše** od policistov CC, DD in EE, ki so z njim v primerljivem položaju, saj le predlagatelj nikoli ni bil razporejen na delo v času, ko je plačilo višje.

*

Predlagatelj je zatrjeval, da je bil zaradi takšne slabše obravnave materialno prikrajšan, saj je delo ob nedeljah in praznikih bolje plačano kot delo ob ponedeljkih, torkih, sredah, četrtnih, petkih in sobotah, kadar to niso prazniki. Navedel je, da delo ob nedeljah pomeni 90% dodatnega plačila, delo ob praznikih pa 120% dodatnega plačila. S predlagateljevo navedbo je Zagovornik delodajalca seznanil, ta pa takšni trditvi predlagatelja glede obsega materialnega prikrajšanja ni nasprotoval. Glede na navedeno je Zagovornik v skladu z določbo 40. člena ZVarD ugotovil, da je plačilo za nadurno in za nočno delo večje, in sicer na način in v obsegu, kot to zatrjuje predlagatelj, kar pomeni, da je bil predlagatelj zaradi slabše obravnave **prikrajšan**.

*

V postopku je bilo dokazano, da predlagatelj v kritičnem obdobju ni bil nikoli razporejen na delo ob nedeljah in praznikih, ki je bolje plačano. Predlagatelj je zatrjeval, da je do takšnega razporejanja dela prišlo zaradi njegove starosti v povezavi z dejstvom, da je kot starejši delavec uveljavljal pravice iz 199. člena ZDR-1 do (umika) soglasja za nadurno in nočno delo – da torej obstaja vzročna zveza med zatrjevano osebno okoliščino in slabšo obravnavo, ki je bil deležen. Po izvedenem dokaznem postopku Zagovornik v skladu s pravilom o obrnjenem dokaznem bremenu ugotovil, da je predlagatelj izkazal obstoj **vzročne zveze** med osebno okoliščino starosti v povezavi z dejstvom, da je kot starejši delavec uveljavljal pravice iz 199. člena ZDR-1, in obravnavo, ki je bil deležen in pomeni prikrajšanje (da ni bil nikoli razporejen na delo v času, ko je plačilo za delo večje). Takšno ugotovitev še dodatno potrjuje dejstvo, da se je slabša obravnava začela po tem, ko je predlagatelj omenjeno soglasje umaknil.

*

Prvi odstavek 13. člena določa **izjemo od prepovedi diskriminacije**, ki je podana, kadar različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna.

Predlagatelj je v predlogu (glede na vsebino predloga) smiselno zatrjeval, da za opisan način razporejanja policistov na delo ne obstaja nikakršen legitimen cilj oziroma, da izjeme od prepovedi diskriminacije niso podane.

Delodajalec je takšni oceni predlagatelja smiselno nasprotoval in zatrjeval obstoj legitimnega cilja z navedbo, da je potrebno pri izdelavi razporeda dela upoštevati varnostne razmere, časovne in krajevne gostitve varnostne problematike, delovno obvezo uslužbencev policije in njihovo odsotnost, enakomerno obremenitev, strokovnost in izkušenost ter racionalno izrabo delovnega časa. Vse navedeno je glede na navedbe delodajalca potrebno upoštevati, da se doseže legitimen cilj, torej zakonito, učinkovito in pravočasno opravljanje nalog policijske postaje v skladu s predpisi, pri čemer je eno od sredstev za doseganje tega cilja tudi izdelava takšnega razporeda dela policijske postaje, ki zagotovi, da delo poteka nemoteno in da so policijske naloge uspešno opravljene. Na podlagi navedenega je Zagovornik ugotovil obstoj legitimnega cilja, ki ga je delodajalec zasledoval pri izdelavi razporedov dela policistov, in sicer cilj nemotenega, s predpisi skladnega in učinkovitega poteka delovnega procesa.

Poleg tega, da lahko neenaka obravnava na podlagi osebne okoliščine temelji le na legitimnem, stvarno upravičenem cilju, mora Zagovornik vselej oceniti še, ali je ta cilj v skladu s splošnim načelom sorazmernosti. Oceno, ali ne gre morda za prekomeren poseg, Zagovornik po zgledu Ustavnega sodišča¹⁶ opravi na podlagi t. i. strogega testa sorazmernosti, ki obsega presojo treh vidikov posega:

¹⁶ OdlUS XII, 86, U-I-18/02, Ur. l. 108/03

- ali je ocenjevana neenaka obravnava ustrezna za dosego zasledovanega cilja v tem smislu, da je zasledovani cilj s konkretno neenako obravnavo dejansko mogoče doseči;
- ali je neenaka obravnava sploh nujna oziroma potrebna v tem smislu, da cilja sploh ni mogoče doseči brez neenake obravnave;
- ali je teža posega v zavarovano dobrino proporcionalna vrednosti zasledovanega cilja oziroma koristim, ki bodo zaradi posega nastale (načelo sorazmernosti v ožjem pomenu oziroma načelo proporcionalnosti).

Šele, ko se glede ugotovljenega legitimnega cilja ugotovi tudi obstoj vseh treh vidikov strogega testa sorazmernosti, je podana izjema od prepovedi diskriminacije.

Glede ustreznosti neenake obravnave predlagatelja je Zagovornik ocenil, da gre za ustrezno sredstvo za doseganje zgoraj omenjenega legitimnega cilja. Na način, na katerega je bil predlagatelj razporejen na delo, je namreč mogoče doseči prepoznan legitimen cilj nemotenega, s predpisi skladnega in učinkovitega poteka delovnega procesa; pri čemer, kot je opozoril delodajalec, predpisi, ki urejajo delovni čas policistov, posebej ne določajo, da bi bilo potrebno pri načrtovanju razporeda dela upoštevati, da je javni uslužbenec razporejen v službo določeno število nedelj in praznikov, ki se štejejo kot delo v neugodnem delovnem času.

Delodajalec je v postopku nadalje zatrjeval, da je bil tak način razporejanja predlagatelja na delo tudi potreben za doseg legitimnega cilja, ker je predlagatelj umaknil soglasja za opravljanje dela v nočnem času, kar je vplivalo na razporejanje dela med vikendi in prazniki. Zagovornik je preučil delodajalčeve navedbe in ocenil, da bi bilo nemoten, s predpisi skladen in učinkovit potek delovnega procesa mogoče zagotoviti tudi na druge načine, brez slabše obravnave predlagatelja, in sicer tako, da bi tudi predlagatelj bil razporejen na delo ob nedeljah in praznikih v dnevnem terminu, na podoben način in v podobnem obsegu kot policisti CC, DD in EE, ki so z njim v primerljivem položaju. Vsi štirje policisti stalni dežurni na PP so imeli sicer vsak svojo okoliščino zdravstvenega stanja, vendar pa ta okoliščina na način razporejanja dela očitno ni vplivala, saj so vsi štirje delali kot stalni dežurni, zato so s predlagateljem brez dvoma v primerljivem položaju, kar je bilo že predhodno ugotovljeno. Kot že pojasnjeno, je bil policist CC v kritičnem obdobju na delo ob nedeljah in praznikih v dnevnem terminu (7h-19h) razporejen 14 krat; policist EE 17 krat; policist DD 18 krat, predlagatelj pa nikoli. Enakomerna razporeditev vseh štirih policistov na delo ob nedeljah in praznikih v dnevnem terminu bi bila na primer lahko dosežena na način, da bi vsak od njih v kritičnem času delal približno 12 krat v dnevnem terminu, oziroma, upošteva uveljavljanje pravice iz 199. člena ZDR-1, tudi nekoliko manjkrat (vendar pa ne nikoli, kot se je zgodilo v primeru predlagatelja).

Ob ugotovitvi, da je v konkretnem primeru neenaka obravnava predlagatelja pri razporejanju na delo v terminu, ko je delo bolje plačano, temeljila na legitimnem cilju, da se zagotovi nemoteno, s predpisi skladno in učinkovito delo policije, ter da so bila sredstva za doseganje tega cilja sicer ustrezna, vendar pa niso bila nujna oziroma potrebna, Zagovornik ni preverjal, ali je podan tudi tretji od vidikov strogega testa sorazmernosti, torej sorazmernost v ožjem pomenu besede oziroma proporcionalnost. Izjema od prepovedi diskriminacije je namreč podana, ko se glede ugotovljenega legitimnega cilja ugotovi obstoj vseh treh vidikov strogega testa sorazmernosti. Kadar kateri od njih ni podan, o izjemi od prepovedi neposredne diskriminacije ne moremo govoriti. Zagovornik je glede na navedeno zaključil, da v predmetni zadevi **izjeme** od prepovedi diskriminacije **niso podane**.

Ker so bili ugotovljeni vsi zakonski znaki neposredne diskriminacije, je Zagovornik ugotovil obstoj le-te, kot izhaja iz 1. točke izreka.

*

Ugotovitve glede očitka nadlegovanja (prvi odstavek 8. člena ZVarD):

Nadlegovanje je v skladu z določbo prvega odstavka 8. člena ZVarD 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.

Nadlegovanje kot nezaželeno ravnanje je vselej usmerjeno v določeno osebo oziroma skupino oseb z določeno osebno okoliščino in torej ne more biti abstraktno. Manifestira se lahko na ravni verbalnega (npr. besede, opazke, itd.), neverbalnega (pisna sporočila, objave, govorica telesa, geste, mimika) ali fizičnega ravnanja (dotiki, udarci). Sporno ravnanje je lahko bodisi namerno (storjeno z naklepom ali vsaj s hudo malomarnostjo – ob zavedanju, da bo lahko imelo poniževalen učinek) ali pa tudi le nenamerno (šale, nesporazum, kjer ni nobenega namena nadlegovati). Za kršitev zadošča poniževalen, zastraševalen oziroma žaljiv učinek takega ravnanja na žrtev; ki žali njeno dostojanstvo, pri čemer je za ugotovitev obstoja nadlegovanja bistveno, da žrtev ravnanje subjektivno dojema kot nezaželeno ter da obenem nadlegovalec to dojemanje žrtve pozna oziroma bi moral glede na okoliščine zadeve vedeti, da je njegovo ravnanje za žrtev nezaželeno.¹⁷ Ali ima torej nadlegovanje kot ravnanje nezaželeno posledico, je potrebno ugotoviti oziroma razumno sklepati ob upoštevanju vseh okoliščin, zlasti pa tega, kar je občutila diskriminirana oseba.

Ponavljajoče se razporejanje na delo na način, da delavec nikoli ni razporejen na delo ob **nedeljah ali praznikih**, ter tudi na način, da je mnogokrat razporejen na delo **v soboto**, lahko predstavlja nezaželeno ravnanje delodajalca oziroma delavčevega nadrejenega, saj lahko ustvarja za delavca neugodno delovno okolje v smislu določbe prvega odstavka 8. člena ZVarD.

*

V predmetni zadevi je Zagovornik že ugotovil obstoj relevantne osebne okoliščine, in sicer predlagateljeve starosti, v povezavi s tem, da je predlagatelj uveljavljal svoje pravice, ki jih ima v skladu z določbo 199. člena ZDR-1. Zagovornik je v postopku prav tako že ugotovil, da delodajalec predlagatelja nikoli ni razporedil na delo v času, ko je delo bolje plačano, torej **ob nedeljah in praznikih**, njegove sodelavce, ki so s predlagateljem v primerljivem položaju, pa je na delo v bolje plačanem času razporejal.

Zagovornik nadalje po preučitvi vseh okoliščin zadeve ugotavlja, da bi delodajalec moral sam prepoznati, da je opisan način razporejanja dela za predlagatelja **nezaželen**, saj je šlo za dolgotrajno ravnanje, zato opozorilo predlagatelja niti ni bilo potrebno. Poleg tega pa iz navedb v predlogu za obravnavo diskriminacije izhaja, da naj bi predlagatelj AA ob različnih priložnostih oziroma vsaj 6 krat vprašal, zakaj mu ne dovoli delati ob nedeljah in praznikih, s čimer je po oceni Zagovornika AA, ki je deloval po pooblastilu delodajalca, prav gotovo dal vedeti, da mu tak način razporejanja na delo ni po godu, da je torej zanj nezaželen. Glede na navedeno takšnega zaključka Zagovornika niso ovrgele navedbe delodajalca z dne 19. 11. 2024, da v Policijski upravi niso zaznali nobene formalne ali neformalne prijave, vprašanja ali poizvedovanja predlagatelja, ki bi kazala, da predlagatelj meni, da se mu povzroča krivica. Predlagateljev delodajalec bi namreč iz okoliščin zadeve, zlasti pa zato, ker je bil predlagatelj zaradi načina razporejanja dela na nek način finančno prikrajšan, moral vedeti, da je takšno ravnanje za predlagatelja nezaželeno.

¹⁷ Kadar je ravnanje, ki pomeni nadlegovanje, v mejah družbeno sprejemljivega, je tako lahko bistveno, da prizadeti oziroma žrtev kršitelja opozori, da je sporno ravnanje zanj nesprejemljivo in na ta način določi mejo sprejemljivega. Če v takšnih primerih kršitelj kljub upravičeno izraženemu nasprotovanju prizadete osebe s spornim ravnanjem nadaljuje, gre za nadlegovanje kot eno od oblik diskriminacije. Kadar pa gre za hujše oblike diskriminacije, med katere štejemo tudi dolgotrajno oziroma ponavljajočo se diskriminacijo, oziroma v primerih, ko bi ravnanje, ki pomeni nadlegovanje, kršitelj na podlagi splošno znanih dejstev moral sam prepoznati kot nezaželeno v smislu določbe prvega odstavka 8. člena ZVarD, opozorilo žrtve ni potrebno.

Na podlagi predlagateljeve navedbe, da je bil zaradi načina razporejanja na delo globoko šokiran, prizadet, ogorčen, užaljen in ponižan ter da je bilo s tem poseženo v njegovo osebno in duševno integriteto, Zagovornik ugotavlja, da je predlagatelj zaradi opisanega načina razporejanja na delo, ki je bilo z njegove strani nezaželeno, svoje **delovno okolje doživil kot sovražno, ponižujoče, sramotilno in žaljivo**, hkrati pa je opisano ravnanje doživil kot **žalitev** svojega **dostojanstva**. Ker je, kot je pojasnjeno že zgoraj, za ugotovitev obstoja nadlegovanja bistveno, kako žrtev sama ravnanje subjektivno dojema, je Zagovornik svoje ugotovitve v tem delu oprl na predlagateljeve navedbe, ki jih je ocenil kot prepričljive, saj je predlagatelj svoje občutke podrobno opisal, hkrati pa jih je v vseh svojih vlogah opisal skladno oziroma smiselno enako.

Ugotovitev Zagovornika niso ovrgle navedbe delodajalca, da je policija sprejela vrsto ukrepov za zagotovitev delovnega okolja, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev; da medsebojne odnose v policiji opredeljuje tudi Kodeks policijske etike; da so imenovani svetovalci za pomoč in informiranje o ukrepih, ki so na voljo v zvezi z varstvom pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem; ter da so bile vsem policijskim enotam posredovane usmeritve ter opozorilo generalnega direktorja policije glede dobrih medsebojnih odnosov. Takšni ukrepi in pravila so usmeritvene oziroma osveščevalne narave in posameznih kršitev dejansko ne morejo preprečiti.

Zagovornik je po izvedenem dokaznem postopku glede očitkov nadlegovanja zaključil, da so zakonski znaki nadlegovanja iz prvega odstavka 8. člena ZVarD dokazani, in sicer so podani v delu, ki se nanaša na delo ob nedeljah in praznikih. Glede na navedeno je odločil, kot izhaja iz 2. točke izreka te odločbe.

*

V nadaljevanju je Zagovornik preveril, ali je utemeljen tudi očitek nadlegovanja, kot izhaja iz predlagateljevih navedb, da je bil zelo pogosto in bistveno pogostejše kot sodelavci razporejen na delo **ob sobotah**, kar je prav tako posledica tega, da je kot starejši delavec umaknil soglasje za nadurno in nočno delo. V zvezi z navedenim je predlagatelj pojasnil, da je posledica ravnanja nadrejenega, ki naj bi ga pogosto razporejal na delo ob sobotah, da ga sodelavci kličejo »sobotar«.

Zagovornik je priložene tabele delovnega časa predlagatelja in oseb, ki so z njim v primerljivem položaju, preveril tudi z vidika sobotnega dela in ugotovil, da so v kritičnem obdobju policisti delo ob sobotah opravljali v dveh terminih, od 7.00 do 19.00 ure ali od 19.00 do 7.00 ure, in sicer je bil v kritičnem obdobju:

- policist CC
 - o na delo ob sobotah v terminu od 7.00 do 19.00 ure razporejen 6 krat,
 - o na delo ob sobotah v terminu od 19.00 do 7.00 ure razporejen 12 krat,
skupaj 18 sobot,
 - o prost 56 sobot,
 - o bolniško odsoten 2 soboti;
- policist EE
 - o na delo ob sobotah v terminu od 7.00 do 19.00 ure razporejen 12 krat,
 - o na delo ob sobotah v terminu od 19.00 do 7.00 ure razporejen 17 krat,
skupaj 29 sobot,
 - o prost 46 sobot,
 - o bolniško odsoten 1 soboto;

- policist DD
 - na delo ob sobotah v terminu od 7.00 do 19.00 ure razporejen 11 krat, ter dodatno dne 7. 1. 2023 ob 17.00 do dne 8. 1. 2024 ob 6.00 uri OKC,
 - na delo ob sobotah v terminu od 19.00 do 7.00 ure razporejen 17 krat, ter dodatno dan dne 18. 6. 2022: ODE od 9.00 do 15.00 ure, skupaj 30 sobot,
 - prost 43 sobot,
 - bolniško odsoten 3 sobote.

Predlagatelj je ob sobotah delal le v terminu od 7.00 do 19.00 ure, razen dne 23. 4. 2022, ko je bil v patrulji od 6.00 do 18.00 ure in dne 13. 5. 2023, ko je bil dežuren od 11.00 do 19.00 ure. Zagovornik je ugotovil, da je bil predlagatelj v kritičnem obdobju

- na delo ob sobotah razporejen 35 krat,
- prost 29 sobot
- bolniško odsoten 12 sobot.

Zagovornik je sicer ugotovil, da je bil predlagatelj prost manj sobot kot policisti CC, DD in EE, ter da je dejansko delal nekoliko (vendar ne bistveno) več sobot kot navedeni policisti, vendar pa razlike med njimi po oceni Zagovornika niso bistvene, še posebej zato, ker so ostali policisti opravljali tudi nočno delo, ki ga predlagatelj ni opravljal in zanj ni dal soglasja.

Zagovornik je glede očitka nadlegovanja na način, da bi naj predlagatelj pogosteje delal ob sobotah kot drugi, zaključil, da nadlegovanje v smislu določbe prvega odstavka 8. člena ZVarD **glede sobotnega dela ni dokazano**, zato je predlog v tem delu zavrnil, kot izhaja iz 4. točke izreka te odločbe.

*

Ugotovitve glede očitka viktimizacije (11. člen ZVarD):

Delavci, starejši od 55 let (starejši delavci), v skladu z določbo 197. člena ZDR-1 uživajo posebno varstvo. Starejšim delavcem ZDR-1 nudi posebno varstvo, ker so ranljiva skupina. Zakonska domneva je, da je 55 let primerna starost, na katero je vezano posebno varstvo starejših delavcev.

Eno od oblik posebnega varstva starejših delavcev predstavlja določba 199. člena ZDR-1, ki starejšim delavcem omogoča, da se jim brez njegovega pisnega soglasja ne sme odrediti nadurno ali nočno delo. Razlog za takšno ureditev je, da se ljudem z leti lahko nekoliko zmanjšajo psihofizične sposobnosti, zaradi česar starejše delavce delo ponoči ali nadurno delo nesorazmerno bolj obremeni, kot enako nočno oziroma nadurno delo obremeni mlajše delavce (posredna diskriminacija). Na podlagi navedene zakonske določbe imajo starejši delavci pravico, da se izvzamejo od nadurnega in nočnega dela, ki je praviloma telesno bolj naporno kot redno delo v dnevnem času.

Zagovornik je ocenil, da gre pri pravici iz 199. člena ZDR-1 za **primerno prilagoditev**¹⁸, s katero zakon omogoča dodatno varstvo za starejše delavce, ki so zaradi svoje osebne

¹⁸ Institut primerne oz. razumne prilagoditve (ang. *reasonable accommodations*) izhaja iz evropskega in slovenskega protidiskriminacijskega prava, ki predvsem za osebe z invalidnostmi predvideva takšne trajne ukrepe, **s katerimi se preprečuje** njihova **posredna diskriminacija**. Vendar pa je sam koncept kot način preprečevanja posredne diskriminacije mogoče razširiti tudi za druge osebne okoliščine, kot npr. vero ali prepričanje, **starost**, starševstvo, premoženjsko stanje. Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) tako v tretjem odstavku 3. člena določa, da primerna prilagoditev pomeni potrebne **zakonodajne**, upravne in druge **ukrepe**, ki ne nalagajo nesorazmernega bremena, kadar so v posameznem primeru potrebni, da se invalidom na enaki podlagi kot drugim zagotovi uživanje ali

okolščine starosti dejansko v slabšem položaju. **Namen** ureditve 199. člena ZDR-1 je zagotavljanje enakih možnosti oziroma **preprečevanje posredne diskriminacije**.

*

Viktimizacija je izpostavljanje diskriminirane osebe neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo (11. člen ZVarD).

*

V skladu z določbo drugega odstavka 6. člena ZVarD posredna diskriminacija obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno osebnostno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe.

Kot je že bilo pojasnjeno, so starejši delavci zaradi svoje starosti, katere posledica so zmanjšane psihofizične sposobnosti, kljub na videz nevtralnim določbam zakona v slabšem položaju, kadar jim delodajalec na podlagi določbe 144. člena ZDR-1 odredi nadurno delo oziroma kadar jim delodajalec na podlagi določb 150. -153. člena ZDR-1 odredi nočno delo.

Odrejanje nadurnega oziroma nočnega dela vsem delavcem ne glede na njihovo starost oziroma njihove psihofizične sposobnosti, je posredno diskriminatorno do delavcev, katerih psihofizične lastnosti so zaradi starosti opešale, saj je nadurno oziroma nočno delo zanje bolj naporno kot za mlajše delavce.

Zagovornik ugotavlja, da dejanje umika soglasja za nadurno in nočno delo predstavlja **ukrepanje, katerega namen je preprečiti ali odpraviti posredno diskriminacijo**. Ugodnost iz 199. člena ZDR-1 je namreč primerna prilagoditev, katere namen je zagotavljanje enakih možnosti oziroma preprečevanje posredne diskriminacije.

V predmetni zadevi je Zagovornik upošteval zgoraj navedeno ugotovil, da je predlagatelj s tem, ko je dne 5. 1. 2022 oziroma dne 17. 1. 2022 umaknil obe omenjeni soglasji ukrepal z namenom, da se prepreči posredna diskriminacija zaradi njegove starosti oziroma zaradi z njegovo starostjo povezane zmanjšane psihofizične sposobnosti.

*

Zagovornik nadalje ugotavlja, da je potrebno pojem diskriminirane osebe iz 11. člena ZVarD v povezavi z določbo 199. člena ZDR-1 razumeti tako, da se nanaša tudi na **osebe, ki bi bile lahko** v primerih, ko se primerna prilagoditev iz 199. člena ne bi izvedla, (posredno) **diskriminirane**. Smiselno podobno je Zagovornik pojem diskriminirane osebe že razlagal,¹⁹ ko je poudaril, da ugotovitev obstoja dejanske diskriminacije ne predstavlja predpogoja, in lahko tudi oseba, ki ukrepa zoper (zgolj) grozečo diskriminacijo, uživa varstvo pred viktimizacijo. V nasprotnem primeru bi lahko varstvo pred viktimizacijo kot obliko diskriminacije uživale samo osebe, ki bi ukrepale v smeri preprečevanja ali odpravljanja že obstoječe oziroma že ugotovljene diskriminacije. S tem pa bi se izgubil smisel varstva pred viktimizacijo nasploh.

Glede na navedeno je predlagatelj kot oseba, ki je uveljavljala posebno varstvo v smislu določbe 199. člena ZDR-1, katere namen je, kot je pojasnjeno zgoraj, preprečevanje posredne diskriminacije starejših delavcev, varovan pred viktimizacijo kot obliko diskriminacije.

*

uresničevanje pravic in svoboščin. Smiselno mora veljati tudi za izvajalce razumnih prilagoditev za druge osebe, ki so lahko zaradi svojih osebnih okoliščin izpostavljene posredni diskriminaciji.

¹⁹ Odločba Zagovornika načela enakosti številka 0700-38/2021/24 z dne 31. 1. 2022, str 7.

V postopku je že bilo ugotovljeno, da je bil predlagatelj zaradi svojega samozaščitnega ukrepanja **izpostavljen neugodnim posledicam**, in sicer je bil izpostavljen neugodnim posledicam materialne narave, ko ga delodajalec ni razporejal na delo v času, ko je to bolje plačano, ter tudi neugodnim posledicam nematerialne narave, ko je zaradi opisanega načina razporejanja na delo svoje delovno okolje doživel kot sovražno, ponižujoče, sramotilno in žaljivo.

*

Navedeno pomeni, da so zakonski znaki viktimizacije iz 11. člena ZVarD (izpostavljanje diskriminirane osebe neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo) v predmetni zadevi podani, zato je Zagovornik ugotovil obstoj viktimizacije, kot izhaja iz 3. točke obrazložitve 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 5. točke izreka te odločbe.

Pouk o pravnem sredstvu:

Zoper to odločbo ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor stranka 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.

Tožbo zaradi kršitve zakona v škodo javnega interesa lahko vloži zastopnik javnega interesa (18. člen ZUS-1).

Postopek vodila:
Petra Klepec LL.M. (ZRN)
Samostojna svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Poslano:

- Delodajalec - po ZUP,
- Predlagatelj - po ZUP,
- Zbirka dok. gradiva.