



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

Zadeva: 0700-32/2024/14
Datum: 15. 12. 2025

Zagovornik načela enakosti (Zagovornik) na podlagi 21. člena v povezavi s 33. do 37. in 40. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo¹ (ZVarD) ter na podlagi četrtega odstavka 135. člena Zakona o splošnem upravnem postopku² (ZUP) v postopku ugotavljanja diskriminacije, začetem po uradni dolžnosti, zoper delodajalca, izdaja naslednji

SKLEP

1. Postopek ugotavljanja diskriminacije, začet po uradni dolžnosti na podlagi anonimnega predloga z dne 26. 9. 2025, **se ustavi**.
2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV:

Predlog za obravnavo diskriminacije:

Zagovornik načela enakosti (Zagovornik) je dne 26. 9. 2025 prejel predlog za obravnavo diskriminacije na delovnopравnem področju na podlagi osebne okoliščine zdravstvenega stanja. Predlagatelj, ki je prosil za anonimno obravnavo, je zatrjeval, da je bilo na skupnem drive-u delodajalca objavljeno obvestilo, datirano z dne 23. 9. 2025, z naslednjo vsebino:

*»Drage sodelavke in sodelavci,
vsi tisti, ki v obdobju od 1. 5. do 30. 8. niste koristili bolniške odsotnosti, lahko sedaj izbirate med tremi paketi pozornosti:*

1. *paket zdravja: Zvezdar paket - doživite nekaj novega;*
2. *športni pripomoček: ležalna podloga in utež 2,5 kg;*
3. *športnoterapevtska / refleksoterapevtska masaža ali bownova terapija (40 min).*

Svojo izbiro čimprej sporočite AA osebno ali na mail bb@bb.bb«

Predlagatelj je pojasnil, da do dokumentov na skupnem drive-u delodajalca lahko dostopajo zaposleni, ki jim skrbnica dodeli dostop, ostale zaposlene pa z objavljenimi vsebinami seznanijo njihovi nadrejeni. Predlogu je priložil kopijo obvestila.

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

² 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

Predlagatelj je zatrjeval, da je delodajalec z obvestilom diskriminiral nekatere zaposlene, ki do ugodnosti, ki jih predstavljajo paketi pozornosti, zaradi svojih osebnih okoliščin ne morejo dostopati. Delodajalec naj bi z obvestilom v slabši položaj postavil tiste delavce, ki na delu niso bili prisotni zaradi svojega zdravstvenega stanja, in starše mladoletnih otrok, ki so v navedenem obdobju zboleli.

*

Postopek pred Zagovornikom:

Zagovornik je bil o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga za obravnavo diskriminacije, zato je vodil postopek ugotavljanja diskriminacije po uradni dolžnosti v skladu s 34. in 37. členom ZVarD (dokument številka 0700-33/2025/4). Postopek ugotavljanja diskriminacije je poseben upravni postopek, ki poteka po pravilih ZVarD in ob smiselni uporabi ZUP.

Skladno s prvim odstavkom 34. člena ZVarD lahko Zagovornik začne z obravnavo diskriminacije po uradni dolžnosti, če je o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način. V predmetni zadevi je predlagatelj, ki je diskriminirana oseba, zaprosil za anonimnost, zato je Zagovornik vodil postopek po uradni dolžnosti na podlagi anonimnega predloga.

*

Po preučitvi predloga je Zagovornik dne 2. 10. 2025 vpogledal v podatke sodnega registra za delodajalca, kot so dostopni pri Agenciji Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve (dokument številka 0700-33/2025/6), ter dne 2. 10. 2025 opravil poizvedbo pri delodajalcu kot domnevnem kršitelju (dokument številka 0700-33/2025/5).

Zagovornik je delodajalca seznanil, da iz navedb predloga za obravnavo diskriminacije izhajajo dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila v predmetni zadevi kršena prepoved diskriminacije. Iz vsebine predloga namreč izhajajo vsi elementi neposredne diskriminacije na delovnopravnem področju na podlagi osebne okoliščine zdravstvenega stanja. Delodajalec je zaposlenim, ki nimajo omenjene osebne okoliščine in zato v obdobju od dne 1. 5. 2025 do dne 1. 8. 2025 niso bili bolniško odsotni, ponudil določeno ugodnost, in sicer jim je na izbiro ponudil tri pakete pozornosti. Takšna ugodnost tistim zaposlenim, ki zaradi osebne okoliščine zdravstvenega stanja v navedenem obdobju dela niso opravljali ves čas, ni bila na voljo. Zagovornik je delodajalca seznanil tudi, da po preliminarnem pregledu okoliščin zadeve obstoj izjem od prepovedi diskriminacije ni bil razviden.

Zagovornik je za dodatno razjasnitev okoliščin oziroma ugotovitev morebitnega obstoja diskriminacije v predmetni zadevi delodajalcu zastavil vprašanja ter ga pozval naj, če razpolaga še z drugimi podatki ali dokumentacijo, za katero ocenjuje, da bi pripomogla k obravnavi zadeve, le to posreduje.

*

Delodajalec je v odgovoru na poizvedbo z dne 16. 10. 2025 (dokument številka 0700-33/2025/7) potrdil, da je bilo na skupnem drive-u objavljeno obvestilo, datirano z dne 23. 9. 2025, z vsebino, kot je povzeta zgoraj. Pojasnil je, da imajo dostop do obvestila na drive-u tisti zaposleni, ki so za dostop zaprosili, pri čemer lahko dostop dobi vsak zaposleni, ki zanj zaprosi. Obveščanje zaposlenih pri delodajalcu je v preteklosti potekalo izključno preko oglasnih desk in vodij, v času covida pa se je izkazalo, da je tovrstna komunikacija premalo, zato so zaposleni izrazili željo po oddaljenem dostopu do informacij. Oblikoval se je drive, ki so ga zaposleni zelo dobro sprejeli in ta oblika obveščanja je dopolnila prejšnjo. Vpogleda v drive nimajo le tisti

zaposleni, ki tega ne želijo oziroma te želje niso izrazili. Vendar drive ni edini vir obveščanja, saj je obveščanje preko oglasnih desk in preko vodij ostalo. Delodajalec je pojasnil, da je bilo z vsebino obvestila seznanjenih vseh 163 zaposlenih, in sicer so bili seznanjeni na običajne načine: drive, oglasne deske in vodje. Na posebno vprašanje Zagovornika, koliko zaposlenih je bilo v obdobju od dne 1. 5. 2025 do dne 30. 8. 2025 bolniško odsotnih, je delodajalec pojasnil, da je bilo v tem obdobju 83 zaposlenih vsaj en dan bolniško odsotnih, 80 zaposlenih pa v tem obdobju zaradi bolniškega staleža ni bilo odsotnih. Pojasnil je tudi, da je paket pozornosti bil podeljen 80 zaposlenim ter da nihče od zaposlenih, ki so bili bolniško odsotni, za ugodnost ni zaprosil. Delodajalec je navedel tudi, da je akcijo pozornosti za zaposlene, ki v navedenem obdobju niso bili bolniško odsotni, izvedel prvič, in sicer je bila akcija izvedena na podlagi večletnih prošenj zaposlenih. Obdobje od dne 1. 5. 2025 do dne 30. 8. 2025 so izbrali, ker je v tem obdobju najmanj bolniških odsotnosti, saj so želeli, da pozornost v obliki darila prejme čim več zaposlenih (z manjšim številom bolniških odsotnosti v poletnem času namreč lahko vsem zaposlenim zagotovijo, da v maksimalno možni meri koristijo letni dopust). Vrednost paketa pozornosti je bila do 30 evrov na zaposlenega, akcija pa je bila dobro sprejeta in nihče od zaposlenih ni izrazil nestrinjanja oz. občutka diskriminacije.

Delodajalec je dodatno pojasnil, da so akcijo spodbude prisotnosti izpeljali z namenom spodbujanja zanesljivosti, pripadnosti in timskega duha ter s prepričanjem, da lahko s pozitivnim pristopom ustvarjajo boljše delovno okolje in hkrati priznajo trud tistih, ki s svojo zavzetostjo in prisotnostjo prispevajo k nemotenemu delovanju ekipe. Poudaril je tudi, da je bila akcija oblikovana z dobrimi nameni in brez želje po izključevanju ali pritiskih ter da imajo vsi zaposleni pravico do odsotnosti zaradi zdravstvenih razlogov ali drugih življenjskih okoliščin. Delodajalec je izpostavil, da spodbuda za prisotnost nikakor ne pomeni, da odsotnost ni sprejemljiva, temveč gre zgolj za dodatno vrednotenje tistih, ki so redno prisotni, pri čemer cilj domnevnega kršitelja ostaja jasen: ustvarjati delovno okolje, kjer se vsak počuti vključen, slišan in pravično obravnavan.

Delodajalec je navedel, da je v primeru, če bo Zagovornik presodil, da je z izkazano pozornostjo diskriminiral zaposlene, ki so bili odsotni zaradi osebne okoliščine zdravstvenega stanja, pripravljen napako popraviti in dati možnost izbire darila pozornosti tudi vsem 83 zaposlenim, ki so bili v navedenem obdobju bolniško odsotni.

*

Zagovornik je delodajalca z dopisom številka 0700-33/2025/10 z dne 12. 11. 2025 seznanil, da se tudi po preučitvi vsebine odgovora z dne 16. 10. 2025 (dokument številka 0700-33/2025/7) nagiba k ugotovitvi, da iz navedb predloga za obravnavo diskriminacije izhajajo dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila v predmetni zadevi kršena prepoved diskriminacije. Glede na podatke v spisu so namreč v predmetni zadevi izkazani vsi elementi neposredne diskriminacije na delovnopravnem področju v zvezi z osebno okoliščino zdravstvenega stanja. Delodajalca je seznanil s svojo ugotovitvijo, da odločitev, da je le zaposlenim, ki v obdobju od dne 1. 5. 2025 do dne 1. 8. 2025 zaradi osebne okoliščine zdravstvenega stanja niso bili odsotni, ponudil določeno ugodnost, pri čemer pa ugodnost tistim zaposlenim, ki so sicer v primerljivem položaju, vendar so bili zaradi osebne okoliščine zdravstvenega stanja v navedenem obdobju odsotni, ni bila na voljo, predstavlja prikrajšanje slednjih. Zagovornik je delodajalca nadalje seznanil, da tudi po preučitvi odgovora z dne 16. 10. 2025 (dokument številka 0700-33/2025/7) ostaja na stališču, da v predmetni zadevi obstoj izjem od prepovedi diskriminacije ni izkazan.

*

Delodajalec je dne 25. 11. 2025 Zagovorniku sporočil, da so se odločili, da kršitev odpravijo in pozornost ponudijo vsem zaposlenim. Posredoval je poročilo, s katerim je Zagovornika seznanil, da so se odločili, da kršitev odpravijo. Zaposlenim, ki niso bili prejemniki paketa

pozornosti, torej zaposlenim, ki so bili v bolniškem staležu, so z objavo obvestila na Drive-u, na oglasnih deskah in preko nadrejenih posredovali naslednje sporočilo:

14. 11. 2025

Spoštovani zaposleni!

Pozivamo vse tiste zaposlene, ki ste bili v obdobju od 1. 5. 2025 do 30. 8. 2025 bolniško odsotni, da sporočite svojo izbiro pozornosti:

- 1. paket zdravja: Zvezdar paket – doživite nekaj novega;*
- 2. športni pripomoček: ležalna podloga in utež 2,5 kg;*
- 3. športnoterapevtska/ refleksoterapevtska masaža ali bownova terapija (40 min).*

Prosimo vas, da svojo izbiro sporočite AA do prihodnjega četrтка, 20. 11. 2025, in sicer po elektronski pošti bb@bb.bb, na telefon xxxxx ali osebno.

Delodajalec je priložil slikovno gradivo, ki prikazuje objavo obvestila na drive-u ter na oglasnih deskah. Nadalje je delodajalec navedel, da so zaposlenim, ki so svojo odločitev posredovali do dne 25. 11. 2025, pozornost že zagotovili, kar je delodajalec izkazal s priloženima naročilnicama za 14 šestkotnih utežnih ročk in 14 podlog za pilates pri Decatlon Slovenija d.o.o. ter za 5 paketov pri Zvezdar d.o.o. Pojasnil je tudi, da so se nekateri od zaposlenih pozornosti odpovedali ter da bodo tudi po 20. 11. 2025 zaposlenim, ki bodo do dne 31. 12. 2025 izrazil željo po pozornosti, le-to zagotovili.

*

Ureditev varstva pred diskriminacijo:

ZVarD, ki je podlaga za delovanje Zagovornika, prepoveduje vsakršno diskriminacijo, ki temelji na osebni okoliščini posameznika. Skladno s 4. členom ZVarD pomeni diskriminacija vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje, 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.

ZVarD k zagotavljanju varstva pred diskriminacijo oziroma enakega obravnavanja zavezuje tako državne organe, lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil kot tudi pravne in fizične osebe, ki morajo 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. Diskriminacija se dogaja na različnih področjih družbenega življenja, med katere spada tudi delovnopravno področje. V skladu z določbo prvega odstavka 1. člena v povezavi s 3. alinejo prvega odstavka 2. člena ZVarD mora delodajalec zagotavljati varstvo pred diskriminacijo tudi glede pogojev dela v smislu ugodnosti oziroma nagrajevanja delavcev.

Pri diskriminaciji mora biti specifična osebna okoliščina pomemben razlog za slabšo obravnavo. 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. Mednje, skladno s 1. členom ZVarD, štejejo spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katera koli druga osebna okoliščina. Kot druge osebne okoliščine, ki ustrezajo zgornji definiciji, Zagovornik šteje tudi nosečnost, starševstvo, **zdravstveno stanje** ipd.

Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno

kot se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba ali skupina oseb (prvi odstavek 6. člena ZVarD).

Da bi lahko govorili o neposredni diskriminaciji skladno z ZVarD, morajo biti podani naslednji elementi:

- osebna okoliščina,
- poseg v zavarovano dobrino (človekovo pravico, svoboščino, drugo pravico, pravni interes ali ugodnost),
- prikrajšanje v primerjavi z drugimi posamezniki ali skupinami v primerljivem položaju,
- vzročna zveza med osebno okoliščino in obravnavo, ki jo je predlagatelj,
- ter odsotnost izjem od prepovedi neposredne diskriminacije, ki so podane, če različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna.

Varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje je v skladu z določbo drugega odstavka 5. člena ZVarD zagotovljeno tudi osebi, ki je povezana z osebo, ki ima določeno osebno okoliščino.

*

Ugotovitve Zagovornika:

Zagovornik je po preučitvi vsebine predloga za obravnavo diskriminacije ugotovil, da so iz navedb predloga izhajala dejstva, ki so opravičevala domnevo, da je delodajalec z objavo oglasa z dne 23. 9. 2025 kršil prepoved diskriminacije. Izkazani so bili namreč vsi elementi neposredne diskriminacije na delovnopravnem področju v zvezi z osebno okoliščino zdravstvenega stanja, saj je delodajalec le zaposlenim, ki v obdobju od dne 1. 5. 2025 do dne 1. 8. 2025 zaradi osebne okoliščine svojega zdravstvenega stanja ali zdravstvenega stanja z njimi povezanih oseb (mladoletnih otrok) niso bili odsotni, ponudil določeno ugodnost, pri čemer pa ugodnost tistim zaposlenim, ki so sicer v primerljivem položaju, vendar so bili zaradi omenjene osebne okoliščine v navedenem obdobju odsotni, ni bila na voljo, kar predstavlja prikrajšanje.

S tem je dne 12. 11. 2025 seznanil delodajalca (dokument številka 0700-33/2025/7), ki je Zagovornikove razloge sprejel in odpravil diskriminacijo tako, da je omenjeno ugodnost ponudil vsem zaposlenim ne glede na njihovo osebno okoliščino zdravstvenega stanja. Delodajalec je glede odprave diskriminacije dne 25. 11. 2025 predložil tudi listinske dokaze, iz katerih je razvidno, da je z vsebino obvestila seznanil vse zaposlene ter da je nekatere storitve oziroma izdelke, ki so jih zaposleni izbrali, tudi že naročil (dokument številka 0700-33/2025/11). Zagovornik je ocenil, da je s tem delodajalec izkazal, da je z obvestilom seznanil vse zaposlene in jim tako ponudil ugodnost ne glede na osebno okoliščino zdravstvenega stanja.

Zagovornik je po preučitvi vseh okoliščin zadeve ugotovil, da je delodajalec z obvestili z dne 23. 9. 2025 in z dne 14. 11. 2025 pod enakimi pogoji in ne glede na osebno okoliščino zdravstvenega stanja ugodnost oziroma paket pozornosti ponudil vsem zaposlenim.

Delodajalec je z objavo obvestila dne 14. 11. 2025 odpravil diskriminacijo, zato vodenje postopka ugotavljanja diskriminacije po uradni dolžnosti ni več potrebno. Zagovornik se je skladno s četrtnim odstavkom 135. člena ZUP odločil, da se postopek ugotavljanja diskriminacije, začel zoper delodajalca po uradni dolžnosti na podlagi anonimnega predloga, ustavi, zato je odločil, kot izhaja iz 1. točke izreka 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, kot izhaja iz 2. točke izreka tega sklepa.

Pouk o pravnem sredstvu:

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

Postopek vodila:

Petra Klepec, LL.M. (ZRN)

Samostojna svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik

ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Poslano:

- delodajalec - elektronsko po ZUP,
- zbirka dok. gradiva