Zadeva: 0700-15/2024/14
Datum: 2. 6. 2025

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) na podlagi 21. člena v povezavi s 33. do 37. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg, v nadaljevanju: ZVarD) ter prvega odstavka 135. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb, v nadaljevanju: ZUP) v zadevi ugotavljanja obstoja diskriminacije na podlagi predloga predlagateljice … (v nadaljevanju: predlagateljica), zoper domnevnega kršitelja … (v nadaljevanju: delodajalec), izdaja naslednji

SKLEP

1. Postopek ugotavljanja diskriminacije, začet na podlagi predloga za obravnavo diskriminacije z dne 6. 2. 2024, in dopolnitve z dne 19. 3. 2024, predlagateljice …, **se ustavi**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik je dne 13. 2. 2024 prejel predlog za obravnavo diskriminacije na področju delovnega razmerja. Predlagateljica, zaposlena v …, je navedla, da ji je prejšnja direktorica zaradi starševstva dveh otrok s posebnimi potrebami od leta 2019 omogočala prilagojen delovni čas. Po menjavi vodstva je njeno prošnjo za nadaljnjo prilagoditev novo vodstvo zavrnilo. Trenutno dela po spremenljivem urniku, dvakrat tedensko popoldne in preostale dni po potrebi, običajno z urnikom, določenim 14 dni vnaprej. Predlagateljica je tudi pojasnila, da ima dva osnovnošolska otroka s posebnimi potrebami, skrbništvo po razhodu z očetom še ni urejeno. Predlogu je priložila prošnjo za prilagoditev delovnega časa in odgovor delodajalca.

*

Zagovornik postopek ugotavljanja diskriminacije vodi skladno z določbami ZVarD. Postopek pri Zagovorniku urejajo členi 33-37, za vsa vprašanja, ki niso urejena z ZVarD pa Zagovornik, skladno z drugim odstavkom 3. člena ZUP, smiselno uporabi slednjega.

Ker je bil predlog predlagateljice nepopoln, jo je Zagovornik pozval k dopolnitvi predloga za obravnavo diskriminacije (dokument št. 0700-15/2024/3 z dne 30. 4. 2024) ter jo hkrati vprašal, ali je pripravljena na sporazumno rešitev zadeve s poravnavo. Pozval jo je tudi, naj navede starost otrok in predloži dokazila o njunih posebnih potrebah, pojasni vrsto in obdobje prilagoditev delovnega časa, ki jih je omogočala prejšnja direktorica, ter morebitne pisne dogovore ali anekse v zvezi s tem. Prav tako jo je prosil, da navede, kdaj je delodajalec prilagoditve ukinil, razloge za to, če so ji znani, ter ali je prišlo do sprememb v organizaciji dela ali njenem delovnem razmerju.

Predlagateljica je predlog dopolnila z dopisom z dne 7. 5. 2024 in z dokumentacijo, ki izkazuje, da imata njena otroka posebne potrebe. Predlagateljica je pojasnila, da ji je prejšnja direktorica omogočila delo izključno dopoldne, vendar se je sama odločila, da kot … dvakrat tedensko dela popoldne. Na vprašanje Zagovornika je navedla, da v organizaciji dela ali njenem delovnem razmerju ni bilo sprememb, saj že ves čas nadomešča druge tri dni v tednu. Izrazila je pripravljenost za poravnavo in dne 10. 5. 2024 po e-pošti posredovala predlog, po katerem bi delala trikrat dopoldne in dvakrat popoldne.

Zagovornik je dne 16. 5. 2024 delodajalcu posredoval poziv za izjasnitev o sporazumni rešitvi zadeve ter podredno poziv za posredovanje podatkov in dokumentacije glede razporeditve delovnega časa delavke – matere otrok s posebnimi potrebami (št. 0700-15/2024/7). Seznanil ga je s poravnalnim predlogom predlagateljice in ga pozval k opredelitvi. Če delodajalec s poravnavo ne soglaša, naj se opredeli do navedb iz predloga za obravnavo diskriminacije ter pojasni, zakaj ne omogoči predlagane prilagoditve delovnega časa. Če za to obstajajo objektivni razlogi, naj jih ustrezno utemelji. Prav tako naj navede, kaj in kdaj se je od leta 2023 pri njem spremenilo, da prilagoditev delovnega časa ob upoštevanju osebnih okoliščin ni več mogoča.

Delodajalec se je na poziv Zagovornika odzval dne 13. 6. 2024 in pojasnil, da so dne 30. 5. 2024 z zaposleno opravili sestanek, kjer so poskušali doseči dogovor o prilagoditvi delovnega časa. Dogovor je bil sprva dosežen, vendar ga predlagateljica kasneje ni več sprejela. Poudarili so, da se z menjavo vodstva ni spremenila organizacija dela in da predlagateljica nikoli ni imela pisnega dogovora o izključno dopoldanskem delovnem času. Po njihovih podatkih je delež opravljenih popoldanskih ur pred in po menjavi vodstva celo nekoliko nižji (36,22% v letu 2022 in 35,88% v obdobju januar 2023 - april 2024). V primerjavi z drugimi zaposlenimi predlagateljica opravi manj popoldanskih ur. Delodajalec je pojasnil, da je glede na naravo javne službe … potreben tudi popoldanski delovni čas ter da omogočajo izmensko delo in menjave med sodelavci. Kljub razumevanju osebnih okoliščin zatrjujejo, da stalna dopoldanska razporeditev ob ponedeljkih in sredah ni izvedljiva brez dodatnega bremena za druge zaposlene. Čeprav so predlog predlagateljice načelno podprli, ta rešitve pozneje ni več sprejela.

Zagovornik je predlagateljico z dokumentom št. 0700-15/2024/9 z dne 21. 6. 2024 seznanil s prejeto dokumentacijo delodajalca ter jo pozval k izjasnitvi. Ob tem jo je obvestil, da je delodajalec opravil analizo delovnega časa, iz katere izhaja, da se z menjavo vodstva njen delovni čas ni bistveno spremenil, in da je bil dosežen poskus poravnave, s katerim se predlagateljica kasneje ni več strinjala – kljub temu, da je predlog sprva podala sama.

Na dokumentacijo delodajalca se je predlagateljica odzvala po e-pošti dne 24. 6. 2024. Pojasnila je, da se je na sestanku z vodstvom počutila pod pritiskom in da ji je bilo rečeno, naj si sama ureja zamenjave, saj nima pravice do ugodnejšega delovnega časa. Dela predvsem kot nadomeščanje, edini fiksni izmeni ima v torek in četrtek. Strinja se z nadomeščanji in sobotnim delom, a opozarja, da delovni čas ni usklajen z njenimi družinskimi obveznostmi. Prvotnemu predlogu menjave izmen je sprva pritrdila, a pozneje ugotovila, da ni ustrezen, saj dogovor ne bi bil zanesljivo spoštovan. Izpostavila je, da statistika delodajalca ne odraža dejanskega stanja, saj pogosto dela popoldne, tudi na dneve, ko bi morala delati dopoldne. Tedenska menjava izmen za njo ni sprejemljiva zaradi skrbi za otroka s posebnimi potrebami. Dodala je, da je imela v preteklosti ustni dogovor o posebni razporeditvi delovnega časa, ki ga je omogočila bivša direktorica s podporo sindikata. Zatrjuje, da je možno prilagoditi urnik, saj v … dela okoli 50 ljudi.

Zagovornik je predlagateljici posredoval Seznanitev z ugotovitvami Zagovornika v postopku obravnave diskriminacije pred odločitvijo (dokument št. 0700-15/2024/12 z dne 10. 3. 2025). Predlagateljico je med drugim seznanil, da se njena trditev, da se je njen položaj po menjavi vodstva poslabšal, v postopku ni potrdila. Analiza delodajalca kaže, da je v popoldanskem času delala celo nekoliko manj kot pred menjavo vodstva in tudi manj kot drugi sodelavci.

Statističnim podatkom ni nasprotovala z dokazi, zato Zagovornik šteje analizo delodajalca za pravilno. Zagovornik v ravnanju delodajalca ni prepoznal vseh elementov, ki morajo biti izpolnjeni, da bi lahko govorili o diskriminaciji po ZVarD, zato je predlagateljico seznanil, da se nagiba k ugotovitvi, da se očitki o diskriminaciji niso potrdili.

Predlagateljica je Zagovorniku dne 18. 4. 2025 sporočila po e-pošti, da umika predlog za obravnavo diskriminacije v postopku št. 0700-15/2024.

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 predlagateljice, da umika predlog za obravnavo, 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 1. točke tega sklepa.

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

Pouk o pravnem sredstvu: Zoper ta sklep ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor stranka lahko sproži s tožbo, ki jo lahko vloži v 30 dneh od vročitve sklepa na Upravno sodišče Republike Slovenije, Fajfarjeva 33, 1000 Ljubljana. Tožba se vloži pri pristojnem sodišču neposredno pisno ali se mu pošlje po pošti. Tožbi je treba priložiti poleg tega sklepa v izvirniku ali prepisu tudi po en prepis ali kopijo tožbe in prilog za toženca, če je kdo prizadet z upravnim aktom, pa tudi zanj.

Postopek vodila:
Sergeja Oštir
Samostojna Svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Poslano:
- … - osebno (ZUP),
- … – osebno (ZUP),
- zbirka dok. gradiva.