REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

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

Zadeva: 0700-9/2025/7
Datum: 25. 8. 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) in na podlagi prvega odstavka 207. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb, v nadaljevanju: ZUP) v postopku, začetem na predlog predlagateljice …, v zadevi ugotavljanja obstoja diskriminacije zoper …, ki ga zastopa direktor …, izdaja naslednjo

ODLOČBO

1. Predlog za obravnavo diskriminacije z dne 6. 2. 2025, ki ga je vložila predlagateljica …, **se zavrne**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV:

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je dne 6. 2. 2025 prejel Predlog za obravnavo diskriminacije (v nadaljevanju: Predlog), v katerem … (v nadaljevanju: predlagateljica) zatrjuje diskriminacijo v delovnem razmerju pri delodajalcu … (v nadaljevanju: delodajalec). Kot osebno okoliščino, ki naj bi bila podlaga diskriminacije, navaja starševstvo, pri čemer izpostavlja svojo upravičeno odsotnost z dela zaradi nege in bolezni otroka.

Zatrjevano diskriminacijo opredeljuje v dveh vsebinskih sklopih: nezagotavljanje dela po vrnitvi na prejšnje delovno mesto, ki naj bi ji pripadalo v skladu z zakonskimi določbami in dogovori pred nastopom starševskega dopusta oziroma bolniške odsotnosti in nespoštovanje obljube, da bo zasedla točno določeno delovno mesto, pri čemer naj bi bila izločena prav zaradi njene pogoste odsotnosti, povezane z varstvom otroka, ter posledično krajšega delovnega časa, ki ga je uveljavljala zaradi starševstva.

Predlagateljica je Zagovornika po e-pošti dne 5. 5. 2025 obvestila, da ji je bila 3. 4. 2025 s strani delodajalca vročena odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov in vprašala, ali to kakorkoli vpliva na zadevo, ki se vodi pri Zagovorniku. Zagovornik je stranki v Pozivu za dopolnitev predloga za obravnavo (št. 0700-9/2025/5) podal še pojasnilo na zastavljeno vprašanje. Predlagateljici je pojasnil, da odpoved pogodbe o zaposlitvi ne vpliva na obravnavano zadevo in da Zagovornik ni pristojen presojati njene zakonitosti, saj je za to pristojno sodišče. Če je menila, da odpoved ni bila zakonita, bi morala v 30 dneh od vročitve vložiti tožbo. Ob tem je dodal, da mora delodajalec ob odpovedi delavca pisno obvestiti o pravnem varstvu, pravicah iz zavarovanja za primer brezposelnosti ter o obveznosti prijave med iskalce zaposlitve.

*

Ker je bil predlog predlagateljice z dne 6. 2. 2025 nepopoln, jo je Zagovornik s pozivom št. 0700-9/2025/5 z dne 23. 5. 2025 pozval k dopolnitvi. Pozvana je bila, da v roku 8 dni od prejema poziva svoj predlog dopolni s podrobnim opisom domnevno diskriminatornih ravnanj delodajalca, z navedbo, kdaj in kje naj bi do njih prišlo, ter s pojasnilom, na kakšen način naj bi osebna okoliščina starševstva vplivala na slabšo obravnavo oziroma prikrajšanost v primerjavi z drugimi zaposlenimi (vzročna zveza), vključno z navedbo, katere pravice ali pravni interesi naj bi bili s tem prizadeti.

Zagovornik je predlagateljico hkrati seznanil s pravilom obrnjenega dokaznega bremena iz 40. člena ZVarD in ji to pravilo tudi pojasnil. Poziv za dopolnitev predloga ji je bil vročen po elektronski pošti dne 10. 6. 2025, na način, s katerim je predlagateljica predhodno soglašala. Predlagateljica se v postavljenem roku na poziv ni odzvala in svojega predloga ni dopolnila.

Zagovornik je predlagateljici posredoval dokument Seznanitev z ugotovitvami Zagovornika v postopku obravnave diskriminacije za izjasnitev pred odločitvijo (št. 0700-9/2025/6). Zagovornik je predlagateljico seznanil, da bi ji moral delodajalec po izteku aneksa zagotoviti naloge iz osnovne pogodbe o zaposlitvi, pri čemer pogoste odsotnosti zaradi bolezni ali starševstva ne opravičujejo, da ji dela ne bi dodelili. Vendar pa posredovani dokumenti njenih trditev o nezagotavljanju dela ne potrjujejo, ampak kažejo, da ji je bilo delo zagotovljeno, čeprav v zmanjšanem obsegu, zato ni izkazano, da bi lahko šlo v opisanem primeru za diskriminacijo. Prav tako jo je seznanil, da zgolj neformalna obljuba delodajalca, da bo zasedla določeno delovno mesto na projektu, ne ustvarja pravice do zaposlitve, saj morajo imeti vsi zainteresirani kandidati možnost enakopravno kandidirati na določeno delovno mesto. Nezaposlitev na tem delovnem mestu, četudi bi ji bilo neuradno obljubljeno, zato ne pomeni slabše obravnave niti diskriminacije. Predlagateljico je v zaključku seznanil, da se iz pojasnjenih razlogov nagiba k zavrnitvi njenega predloga za obravnavo na podlagi 40. člena ZVarD. Zagovornik je predlagateljico še poučil, da se lahko v 15 dneh pisno izreče o dosedanjih ugotovitvah in okoliščinah, pomembnih za odločitev. Kasneje bo lahko navajala nova dejstva ali dokaze le, če so obstajali že v času odločanja in jih upravičeno ni mogla predložiti. Če v tem roku ne bo odgovorila, bo Zagovornik odločil na podlagi razpoložljive dokumentacije. Prav tako jo je obvestil, da lahko vse do vročitve odločitve svoj predlog tudi pisno umakne, v tem primeru pa bo postopek ustavljen in o zadevi ne bo odločeno po vsebini.

Dokument št. 0700-9/2025/6 je bil predlagateljici skladno s 6. točko 86.a člena ZUP vročen na e-naslov dne 3. 8. 2025 (predlagateljica je z navedenim načinom vročanja soglašala). Predlagateljica se v postavljenem roku na poziv Zagovornika ni odzvala.

*

Tekom ugotovitvenega postopka je Zagovornik prejel naslednje dokumente, v katere je vpogledal, in sicer: Predlog za obravnavo diskriminacije z dne 6. 2. 2025 skupaj s prilogami: Pojasnilo k zadnjemu elektronskemu sporočilu direktorja z dne 5.2.2025, Gmail - Trenutna situacija, Gmail - FW Cilji, kazalniki, aktivnosti, Gmail - FW Razpis MJU, Gmail - FW MJU razpis priloge, Gmail - FW Varstvo pri delu- februar 2025, Gmail - FW Zaključno poročilo OIM in delovne naloge, Gmail - FW Delovne naloge od 1.1. naprej, Gmail - FW Document shared with you Obrazec-st.-2-A-Prijavnica-A-2024, e-sporočilo Zagovorniku z dne 5. 5. 2025.

*

ZVarD določa varstvo vsakega posameznika in posameznice pred diskriminacijo, pa tudi skupine oseb, ter varstvo pravne osebe, če se okoliščine, ki bi lahko bile podlaga za diskriminacijo, lahko nanašajo tudi na te osebe.

Definicija diskriminacije je vsebovana v prvem odstavku 4. člena ZVarD, skladno s katero diskriminacija pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Drugi odstavek 4. člena določa, da je diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine prepovedana.

Pri diskriminaciji mora biti specifična osebna okoliščina odločilen 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.

ZVarD opredeljuje tudi več oblik diskriminacije, pri katerih sta osnovni neposredna in posredna diskriminacija. 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 lahko obravnavala druga oseba ali skupina oseb (prvi odstavek 6. člena ZVarD). Posredna diskriminacija pa obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in nujno potrebna (drugi odstavek 6. člena ZVarD).

Poleg teh dveh oblik ZVarD predstavlja še druge oblike diskriminacije (7. člen). Nadlegovanje je 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 (prvi odstavek 8. člena). Navodila za diskriminacijo so vsakršna navodila, katerih posledica je bila, je ali bi lahko bila diskriminacija v smislu ZVarD, kar vključuje tudi navodilo, da se diskriminacije ne prepreči oziroma odpravi (9. člen). Pozivanje k diskriminaciji pomeni vsako spodbujanje drugih oseb k dejanjem, katerih posledica je bila, je, ali bi lahko bila diskriminacija po določbah ZVarD (prvi odstavek 10. člena). Viktimizacija pa pomeni izpostavljanje diskriminirane osebe ali osebe, ki ji pomaga, neugodnim posledicam zaradi njenega ukrepanja, katerega namen je preprečiti ali odpraviti diskriminacijo (11. člen). V primerih, ko je diskriminacija večkratna zaradi več osebnih okoliščin hkrati, množična, ko je diskriminiranih več oseb hkrati, dolgotrajna oziroma ponavljajoča se, ali pa vsebuje ali bi lahko vsebovala težko popravljive posledice za diskriminirano osebo glede povzročitve škode njenemu pravnemu položaju, pravicam ali obveznostim, zlasti če je storjena v razmerju do otrok ali drugih slabotnih oseb, prepoznavamo po 12. členu ZVarD t. i. hujše oblike diskriminacije.

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

- osebna okoliščina,
- poseg v 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 je je predlagatelj deležen na področju družbenega življenja,
- ter odsotnost izjem od prepovedi diskriminacije.

Le ravnanje, pri katerem so podani vsi omenjeni elementi, zakonsko gledano pomeni diskriminacijo. Druga neželena, sporna, krivična ravnanja, ki niso povezana z osebnimi

okoliščinami in/ali ne predstavljajo posega v pravice, svoboščine, pravne interese ali ugodnosti, se ne štejejo za diskriminacijo, lahko pa gre za druge vrste nezakonitih ravnanj, ki sodijo v pristojnost drugih organov.

V postopkih obravnave diskriminacije velja pravilo obrnjenega dokaznega bremena (40. člen ZVarD). Kadar diskriminirana oseba v postopku pri Zagovorniku, pristojni inšpekciji ali drugem postopku, v katerem zahteva obravnavo diskriminacije, izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora kršitelj dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno v skladu s tem zakonom.

Zagovornik se v okviru svojih pristojnosti lahko osredotoča zgolj na pojavne oblike diskriminacije, pri kateri gre vselej za slabšo obravnavo posameznika zaradi določene osebne okoliščine, ki je predmet varstva po ZVarD.

*

Tudi skladno s 6. členom ZDR-1 je diskriminacija prepovedana. Delodajalec mora iskalcu ali iskalki zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: kandidatu) pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

Skladno s četrtim odstavkom 6. člena ZDR-1 se manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, šteje za diskriminacijo.

Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije. Tudi v ZDR-1 (šesti odstavek 6. člena) je vsebovano pravilo obrnjenega dokaznega bremena.

Skladno s 182. členom ZDR-1 imajo delavci zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju. V primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe po tem zakonu, je dokazno breme na strani delodajalca. Delodajalec mora delavcem omogočiti lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja. Kot oskrba se v skladu s tem zakonom šteje delo s krajšim delovnim časom na podlagi 65.a člena tega zakona ali odsotnost z dela zaradi oskrbovalskega dopusta zaradi potreb po znatnejši negi iz zdravstvenih razlogov družinskega člana iz prve, druge ali tretje alineje drugega odstavka 26. člena tega zakona ali osebe, s katero delavec živi v istem gospodinjstvu, kadar ni upravičen do odsotnosti z dela v skladu s predpisi o zdravstvenem zavarovanju.

*

Zagovornik je v obravnavanem primeru kot osebno okoliščino predlagateljice prepoznal starševstvo, ki v ZVarD ni izrecno navedeno kot osebna okoliščina, ne glede na to, pa je starševstvo pravno varovano kot. t.i. druga osebna okoliščina po ZVarD. V delovno pravni zakonodaji pa je družinsko stanje izrecno pravno varovano v skladu s 6. členom ZDR-1. Ravnanje, ki pomeni diskriminacijo zaradi katere koli osebne okoliščine, je izrecno prepovedano, razen v primerih izjem (določenih v 13. členu – neposredna diskriminacija ali v drugem odstavku 6. člena ZVarD – posredna diskrimiacija). Za starševstvo, ki ni posebej zaščitena osebna okoliščina v pravnem redu EU, pa je neenako obravnavanje dopustno, če

takšno različno obravnavanje upravičuje zakonit cilj in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.

Varstvo pred diskriminacijo je skladno z 2. členom ZVarD zagotovljeno na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb, tudi na področju zaposlitvenih pogojev in pogojev dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami.

*

Zagovornik je najprej presojal, ali so podani pogoji za izvedbo postopka pri Zagovorniku v primeru diskriminacije. Zagovornik ugotavlja, da je predlagateljica vložila predlog za obravnavo diskriminacije po 5. poglavju ZVarD. Ena od posebnosti postopka obravnave diskriminacije je tudi pravilo obrnjenega dokaznega bremena (40. člen ZVarD), na katerega je bila stranka postopka izrecno opozorjena.

Postopek ugotavljanja diskriminacije ni splošni upravni postopek, ki bi tekel zgolj po določbah ZUP, temveč gre za svojevrsten upravni postopek, ki poteka po določbah ZVarD, določbe ZUP pa se v tem postopku uporabljajo subsidiarno.

Ena od posebnosti postopka ugotavljanja diskriminacije je pravilo obrnjenega dokaznega bremena (40. člen ZVarD), na katerega je bila predlagateljica tekom postopka večkrat opozorjena. To pravilo velja v vseh postopkih obravnave diskriminacije (tako upravnih kot sodnih), razen v kazenskem postopku. Določba o obrnjenem dokaznem bremenu je bila v slovenski pravni red vnesena zaradi zahtev zakonodaje EU, in sicer direktiv 2000/43/ES, 2000/78/ES, 2004/113/ES in 2006/54/ES.[1] Skladno s to določbo mora domnevno diskriminirana oseba (predlagatelj) izkazati dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije (trditveno breme). Šele tedaj se breme dokazovanja, da ni kršil te prepovedi, prevali na kršitelja. Postopek, ki teče pred Zagovornikom, ni postopek, v katerem zatrjevani kršitelj avtomatsko postane nasprotna stranka tega postopka.

Če predlagatelj uspe prevaliti dokazno breme se postopek pred Zagovornikom nadaljuje na način, da slednji v postopek pritegne domnevnega kršitelja, za katerega od tega trenutka dalje že obstoji zakonska domneva, da je kršil prepoved diskriminacije, na kršitelju pa je, da v postopku pred Zagovornikom dokazuje, da prepovedi ni kršil oziroma da je domnevano neenako obravnavanje dopustno v skladu z ZVarD – kot katera od zakonsko dopustnih izjem od prepovedi diskriminacije. Prevalitev dokaznega bremena pomeni resen poseg v položaj domnevnega kršitelja, saj se v tistem trenutku vzpostavi zakonska domneva, da je druga stranka diskriminirala in je kršitelj prepovedi diskriminacije. To pomeni, da se mora druga stranka aktivno vključiti v postopek, saj je ona tista, ki mora na podlagi obrnjenega dokaznega bremena ovreči domnevo, da je diskriminirala, oziroma dokazati, da do kršitve prepovedi diskriminacije ni prišlo ali da je podana katera od izjem, ki opravičuje neenako obravnavo. Zato morajo biti že v tej fazi postopka navedbe o domnevni diskriminaciji oziroma vzročna zveza med zatrjevano osebno okoliščino in slabšo obravnavo prepričljivo izkazane. Zagovornik pa v nadaljevanju postopka izvede vse potrebno, da ugotovi dejansko stanje ter vsebinsko odloči o tem, ali ravnanje ustreza definiciji diskriminacije ali ne.

*

V konkretnem primeru je Zagovornik ugotavljal, ali so navedbe predlagateljice o kršitvi diskriminacije izkazane do te mere, da upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. Ker predlagateljica ni upravičila domneve, jo je Zagovornik pozval k dopolnitvi predloga za obravnavo, vendar predlagateljica predloga za obravnavo ni dopolnila. O tem jo

[1] Glej Poročevalec DZ, EPA 1041-VII, z dne 17. 2. 2016.

je seznanil v dokumentu Seznanitev z ugotovitvami Zagovornika v postopku obravnave diskriminacije za izjasnitev pred odločitvijo (št. 0700-9/2025/6), vendar se predlagateljica tudi na ta dokument ni odzvala.

Zagovornik je v zvezi z očitkom o nezagotavljanju dela ugotovil, da ima predlagateljica veljavno pogodbo o zaposlitvi, ki določa njene osnovne delovne naloge, in da bi ji moral delodajalec po izteku aneksa za delo na projektu … zagotoviti opravljanje teh nalog. Pogoste odsotnosti zaradi bolniškega staleža in starševstva ne morejo upravičiti, da ji v času prisotnosti dela ne bi dodelili, takšno ravnanje pa bi lahko pomenilo kršitev delovnopravnih obveznosti ali celo nadlegovanje ali trpinčenje po ZDR-1. Zato jo je Zagovornik že v Pojasnilu, ki ga je pripravil v okviru svoje svetovalne funkcije (dokument št. 0702-26/2025/2 z dne 3. 2. 2025) poučil o možnostih pravnega varstva (pisno opozorilo delodajalcu, sodno varstvo, mediacija ali prijava na Inšpektorat RS za delo). Hkrati jo je seznanil, da Zagovornik ni pristojen za presojo skladnosti ravnanja z delovnopravno zakonodajo, če se ne nanašajo na varstvo pred diskriminacijo.

Ob pregledu predloženih prilog pa je bilo ugotovljeno, da predlagateljičine trditve niso potrjene. Nasprotno – iz e-sporočila … z dne 25. 2. 2025 izhaja navedba delodajalca, da ji je bilo delo zagotovljeno vsaj do avgusta 2025, najverjetneje še dlje, ter da se je na staro delovno mesto vrnila na lastno željo, čeprav jim je to povzročilo dodatno delo in časovno stisko. Delodajalec je še pojasnil, da ji je naloge zagotovil v zmanjšanem obsegu zaradi umika financerja, a ji je delo kljub temu ostalo zagotovljeno. Na tej podlagi je Zagovornik ocenil, da niso izkazana dejstva, ki bi opravičevala domnevo o diskriminaciji zaradi nezagotavljanja dela, saj navedbe, da je bilo poseženo v pravni položaj predlagateljice in da bi bila razlog za to osebna okoliščina starševstva, niso bile ustrezno izkazane.

Zagovornik je v zvezi z očitkom o nespoštovanju obljube glede zasedbe delovnega mesta ugotovil, da delo na projektu … ne sodi v okvir predlagateljičinega obstoječega delovnega mesta, kot je določeno v pogodbi o zaposlitvi, in da delodajalec ni bil dolžan predlagateljice na tem delovnem mestu zaposliti. Delodajalec je navedel, da predlagateljici tega nikoli ni izrecno potrdil. Zagovornik ugotavlja, da imajo delodajalci pri izbiri kandidatov na prosto delovno mesto določeno polje svobode in da neformalna obljuba delodajalca (tudi če bi bila dana) sama po sebi ne ustvarja pravice ali pravnega interesa za zaposlitev. Prav tako obljuba, ki je v nasprotju s pravnim redom, ne zavezuje delodajalca.

Na tej podlagi je Zagovornik ocenil, da neformalna obljuba in kasnejša izbira drugega kandidata ne pomenita slabše obravnave oziroma posega v pravni položaj predlagateljice, zato niso izkazana dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije po ZVarD.

Na podlagi navedenega je nato Zagovornik ugotovil, da navedbe predlagateljice ne dosegajo navedenega dokaznega standarda in da se dokazno breme ni prevalilo na kršitelja, zato je predlog za obravnavo zavrnil.

*

Zagovornik je na podlagi podatkov in dokumentacije in tudi na podlagi pravil o dokazno trditvenem bremenu iz 40. člena ZVarD ugotovil, da predlagateljica ni izkazala dejstev, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, zaradi česar se dokazno breme ni prevalilo na zatrjevanega kršitelja, to je ... Temu predlagateljica ni ugovarjala, niti ni predložila dokazov, ki bi navedeno izpodbili, zato je Zagovornik Predlog predlagateljice zavrnil.

S tem je utemeljena odločitev Zagovornika, kot izhaja iz 1. točke izreka te odločbe.

*

Skladno s prvim odstavkom 35. člena ZVarD je postopek pri Zagovorniku v primeru diskriminacije za stranke brezplačen, posebni stroški pa v tem postopku niso nastali, zato je Zagovornik odločil, kot izhaja iz 2. točke izreka te odločbe.

S tem je utemeljena odločitev Zagovornika, kot izhaja iz 2. točke izreka te odločbe.

Pouk o pravnem sredstvu: Zoper to odločbo ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor se sproži s tožbo, ki se vloži v 30 dneh od vročitve odločbe na Upravno sodišče Republike Slovenije, Fajfarjeva 33, 1000 Ljubljana. Tožba se vloži pri pristojnem sodišču neposredno pisno ali se mu pošlje po pošti. Tožba z morebitnimi prilogami se vloži najmanj v treh izvodih. Tožbi je treba priložiti tudi to odločbo v izvirniku ali prepisu.

Postopek vodila:
Sergeja Oštir
Samostojna Svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Poslano:
- na e-naslov: … (po ZUP),
- zbirka dok. gradiva.