REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

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

Zadeva: 0700-38/2024/8
Datum: 31. 3. 2025

Zagovornik načela enakosti (Zagovornik) na podlagi 21. člena v povezavi s 33. do 37. in 40. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo[1] (ZVarD) ter na podlagi četrtega odstavka 135. člena Zakona o splošnem upravnem postopku[2] (ZUP) v postopku ugotavljanja diskriminacije, začetem po uradni dolžnosti, zoper pravno osebo …, ki jo zastopa direktor … (pravna oseba), izdaja naslednji

SKLEP

1. Postopek ugotavljanja diskriminacije, začet po uradni dolžnosti na podlagi anonimnega predloga z dne 23. 8. 2024, zoper pravno osebo …, zaradi diskriminatornega pogoja starosti v oglasu za delo, kot je bil objavljen dne 23. 8. 2024 na /, **se ustavi**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik je dne 23. 8. 2024 prejel anonimen predlog za obravnavo diskriminacije na podlagi osebne okoliščine starosti. V predlogu je bil izpostavljen oglas, objavljen na /, z vsebino:

»RAZPIS ZA DELOVNO MESTO: OFFICE MANAGER; [redacted] je vodilno podjetje na področju organizacije nepozabnih doživetij in izletov po Sloveniji. Naša ekipa je dinamična, predana zagotavljanju vrhunskih storitev našim strankam, tako domačim kot tujim. Vabimo vas, da se pridružite našemu mlademu in inovativnemu kolektivu. Iščemo Office Managerja za delo v Ljubljani, ki bo deloval v manjšem, a izjemno dinamičnem timu. Delo omogoča razgiban urnik in možnost dela od doma. Položaj vključuje veliko komunikacije s tujimi strankami in poslovnimi partnerji. KLJUČNE DELOVNE NALOGE: razporejanje strank na različne izlete; organizacija in komunikacija z vodniki; naročanje vstopnic in doživetij za stranke; kontrola in vodenje potnih nalogov; knjiženje prejetih računov; razvoj in izboljšava delovnih procesov; organizacija in koordinacija internih sestankov; vodenje evidenc in priprava poročil; podpora pri načrtovanju dogodkov; sodelovanje pri strateškem načrtovanju in optimizaciji poslovanja. ZAHTEVANA IZOBRAZBA: visokošolska izobrazba (prednost imajo kandidati z izobrazbo s področja poslovnih ved, turizma ali sorodnih področij). ZAHTEVANE DELOVNE IZKUŠNJE: vsaj 4 leta izkušenj na področju administrativnih ali drugih pisarniških del. POSEBNA ZNANJA: napredno znanje

[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

angleškega jezika (pisno in ustno); osnovno znanje programa Excel. POGOJI: plača: Od 1600 EUR bruto naprej + nagrade glede na uspešnost; starost: 25-35 let. ROK ZA PRIJAVO: 31.8.2024!«

*

Zagovornik ugotavlja dejansko stanje glede možnega obstoja diskriminacije v obravnavanem primeru na podlagi razpoložljivih podatkov ter določb ZVarD. Sam postopek pred Zagovornikom urejajo 33. do 37. ter 40. člen ZVarD. Za vsa vprašanja postopka, ki niso urejena z ZVarD, pa Zagovornik skladno z drugim odstavkom 3. člena ZUP smiselno uporabi slednjega.

Zagovornik lahko skladno s prvim odstavkom 34. člena ZVarD začne obravnavo diskriminacije po uradni dolžnosti, če je o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način.

Diskriminacija je v 4. členu ZVarD 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 izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine je prepovedana.

Med osebne okoliščine, 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. Gre za prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statuse, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določeno osebo in njeno osebnostjo, zlasti identiteto, ali pa jih oseba ne spreminja zlahka, ter na podlagi katerih se lahko oblikujejo različne skupine oseb in odnosi njihove pripadnosti.[3]

Diskriminacija se lahko dogaja na različnih področjih družbenega življenja, na katerih morajo sicer po 2. členu ZVarD državni organi, lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe 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. Prva alineja prvega odstavka 2. člena ZVarD tako varstvo pred diskriminacijo med drugim izrecno zagotavlja v zvezi s pogoji za dostop do zaposlitve, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti.

ZVarD opredeljuje več oblik diskriminacije, od 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 obravnavala druga oseba ali skupina oseb (prvi odstavek 6. člena). 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). Poleg teh dveh oblik ZVarD opredeljuje tudi druge oblike diskriminacije (7. člen, natančneje od 8. do 11. člena): nadlegovanje (tudi spolno), navodila za diskriminacijo, pozivanje k diskriminaciji, viktimizacija. V primerih večkratne, množične, dolgotrajne oz. ponavljajoče se ali pa diskriminacije, ki bi lahko vsebovala težko popravljive posledice za diskriminirano osebo, še zlasti kadar je storjena v razmerju do otrok ali drugih slabotnih oseb, ZVarD prepoznava hujše oblike diskriminacije (12. člen).

[3] Iz obrazložitve K 1. členu, Predlog ZVarD – EVA 2015-2611-0046, str. 39.

ZVarD v 13. členu določa tudi izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije. Iz določbe prvega odstavka 13. člena ZVarD izhaja, da je slabša obravnava zaradi starosti načeloma vedno prepovedana, razen kadar zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali konteksta njenega opravljanja taka značilnost predstavlja bistveno in odločilno poklicno zahtevo, pod pogojem, da je cilj legitimen, zahteva pa ustrezna, potrebna in sorazmerna (drugi odstavek 13. člena ZVarD) oziroma kadar je to objektivno in razumno utemeljeno z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji politike zaposlovanja, trga dela in poklicnega usposabljanja, in če so sredstva za dosego tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna (tretji odstavek 13. člena ZVarD).

V postopku ugotavljanja diskriminacije velja po 40. členu ZVarD obrnjeno dokazno breme. To pomeni, da mora (domnevni) kršitelj, kadar so s strani (domnevno) diskriminirane osebe (ali več njih) oz. s strani tretjih oseb ali kako drugače (z izjavami, navedbami in dokumenti ter drugimi dokazili) izkazana dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno (v skladu z ZVarD). Breme dokazovanja se torej takrat, ko je s strani domnevno diskriminirane osebe (ali več njih) oz. s strani tretjih oseb ali kako drugače izpolnjeno t. i. trditveno breme, prevali na domnevnega kršitelja.

*

Zagovornik je skladno s 34. členom ZVarD začel postopek po uradni dolžnosti in dne 1. 10. 2024 skladno s 37. in 40. členom ZVarD na pravno osebo naslovil zaprosilo za posredovanje podatkov. V poizvedbi je navedel pravne podlage svojega postopka, predstavil navedbe predloga ter pravno osebo zaprosil za pojasnila glede objave oglasa, o razlogih za starostno omejitev ter o prijavah in izbirnem postopku v zvezi z obravnavanim oglasom.

Dne 14. 10. 2024 je pravna oseba po svojem direktorju Zagovorniku posredovala svoj odgovor, v katerem se je direktor iskreno opravičil za kršitev, ter navedel, da kot mlado in manjše podjetje nimajo osebe, ki bi bila zadolžena za kadrovsko področje, zato so oglas napačno oblikovali, pri čemer je poudaril, da niso imeli namena diskriminirati, ter se zavezal, da bo pravna oseba v prihodnje bolj skrbno upoštevala zakonska določila o enakopravnosti in nediskriminaciji. Pojasnil je, da so oglas objavili z namenom, da poiščejo primernega kandidata za zahtevano delovno mesto s ciljem hitre in uspešne integracije v delovno okolje, pri čemer so člani ekipe stari 32, 36 in 37 let, delovno okolje pa je dinamično; oglas je bil prikazan populaciji obeh spolov med 18. - 65. letom, nanj se je prijavilo 22 oseb, od katerih večina v življenjepisih ni navajala starosti; na konkretno razpisano delovno mesto pa niso zaposlili nikogar.

*

Zagovornik je v predmetnem postopku ugotavljanja diskriminacije prebral anonimen predlog za obravnavo diskriminacije s prilogo ter odgovor pravne osebe, podatke o pravni osebi pa je preveril z vpogledom v register Ajpes.

Zagovornik je v postopku ugotovil naslednja dejstva:

- pravna oseba je na svoji spletni strani objavila oglas za delo v administraciji, v katerem je poleg ostalih pogojev postavila tudi starostni pogoj - starost 25-35 let;
- pravna oseba na podlagi takega oglasa nikogar zaposlila;
- pravna oseba objavo spornega oglasa obžaluje in zatrjuje, da ni imela namena diskriminirati;
- pravna oseba se je zavezala, da bo v prihodnje upoštevala zakonska določila o enakopravnosti in nediskriminaciji.

- pravna oseba je smiselno zatrjevala, da je z oglasom nameravala zasledovati legitimen cilj zaposlitve najprimernejših kandidatov, pri čemer je navedla, da je zasledovala cilj hitre in uspešne integracije v delovno okolje, pri čemer so člani ekipe stari 32, 36 in 37 let, delovno okolje pa je dinamično.

*

Zagovornik je v obravnavanem primeru ugotovil, da je pravna oseba priznala, da je objava za delovno mesto v administraciji vsebovala diskriminatorni kriterij starosti, pri čemer je upošteval, da je pravna oseba objavo s sporno vsebino obžalovala. Upošteval je tudi navedbe pravne osebe, da z objavo ni imela namena diskriminirati in je starostni pogoj določila le okvirno. Zagovornik je nadalje upošteval, da v zvezi z objavo, ki je vsebovala z diskriminatorni pogoj, pravna oseba ni z nikomer sklenila delovnega razmerja.

Zagovornik je verjel navedbam pravne osebe, da se zaveda napake, saj je v odgovoru na Zagovornikovo poizvedbo navedla, da objavo obžaluje, za prepričljivo pa je ocenil tudi obljubo pravne osebe, da bo v prihodnje bolj skrbno upoštevala zakonska določila o enakopravnosti in nediskriminaciji.

Ker zato ne obstaja več razlog, zaradi katerega bi moral Zagovornik odločati o obstoju diskriminacije v obravnavanem primeru, saj na podlagi oglasa ni bil nihče zaposlen, pravna oseba pa je obljubila, da kršitev ne bo ponavljala, je skladno s četrtim odstavkom 135. člena ZUP odločil, da se postopek ugotavljanja diskriminacije po 6. členu v povezavi s 4. členom ZVarD, začet po uradni dolžnosti na podlagi anonimnega predloga zoper pravno osebo, v zadevi o diskriminatornem pogoju starosti v oglasu za delo, ustavi.

S tem je utemeljena odločitev 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.

S tem je utemeljena odločitev 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:

- pravni osebi …- elektronsko po ZUP na naslov: …
- zbirka dok. gradiva