REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

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

Zadeva: 0700-32/2024/7
Datum: 24. 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 … (pravna oseba), izdaja naslednji

SKLEP

1. Postopek ugotavljanja diskriminacije, začet po uradni dolžnosti na podlagi anonimnega predloga z dne 2. 7. 2024, zoper pravno osebo …, zaradi diskriminatornega pogoja starosti v oglasu za delo, objavljenem na socialnem omrežju Instagram dne 29. 6. 2024, **se ustavi**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik je dne 2. 7. 2024 prejel anonimen predlog za obravnavo diskriminacije na podlagi osebne okoliščine starosti. V predlogu je izpostavljen oglas, objavljen na omrežju Instagram, zatrjevan pa je bil obstoj neposredne in posredne diskriminacije na podlagi osebne okoliščine starosti v zvezi s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem. Kot kršitelj je navedena pravna oseba …, ki je v oglasu za delovno mesto natakarja poleg delovnih izkušenj in znanja jezika navedla pogoj starosti od 25-40 let.

*

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

[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

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).

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

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

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 poizvedbah 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 30. 10. 2024 je Zagovornik prejel odgovor, da je bil obravnavani zaposlitveni oglas objavljen dne 29. 6. 2024 na socialnem omrežju Instagram, in sicer na t.i. Instagram Story, ki je potencialnim gledalcem viden zgolj 24 ur, nato pa se samodejno izteče oziroma umakne iz profila uporabnika; pri tem pa se je z oglasom glede na število sledilcev vaše stranke lahko seznanilo le med 500 in 1000 oseb. Pravna oseba je pojasnila, da na oglas ni prejela nobene prijave, tako da na podlagi spornega oglasa tudi ni nikogar zaposlila. Pojasnila je tudi, da, čeprav to iz oglasa izrecno ne izhaja, je starostni pogoj določila le okvirno in ne kot nujen pogoj, pri čemer je poudarila, da z oglasom ni imela namena diskriminirati, ter da objavo oglasa s sporno vsebino obžaluje, Zagovornika pa je prosila, naj upošteva majhen obseg morebitne kršitve.

*

Zagovornik je v predmetnem postopku ugotavljanja diskriminacije prebral aninimen 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 dne 29. 6. 2024 na socialnem omrežju Instagram objavila oglas za delo natakarja, v katerem je poleg delovnih izkušenj in znanja jezika postavila tudi starostni pogoj - starost 25-40 let;
- oglas je bil objavljen 24 ur;
- pravna oseba ni prejela nobene prijave na oglas in ni na podlagi takega oglasa nikogar zaposlila in nikogar zavrnila, ker ne izpolnjuje starostnega pogoja;
- pravna oseba objavo spornega oglasa obžaluje in zatrjuje, da ni imela namena diskriminirati;
- pravna oseba je smiselno zatrjevala, da je z oglasom nameravala zasledovati legitimen cilj zaposlitve najprimernejših kandidatov, pri čemer je navedla, da zaposluje številne tujce in se dnevno srečuje z izzivi, ki so posledica drugačnosti zaradi osebnih lastnosti.

*

Zagovornik je v obravnavanem primeru ugotovil, da je pravna oseba priznala, da je objava z dne 29. 6. 2024 na socialnem omrežju Instagram vsebovala diskriminatorni kriterij starosti, pri

čemer je upošteval, da je pravna oseba objavo s sporno vsebino obžalovala. Upošteval je tudi navedbe pravne osebe, da je bila objava vidna le 24 ur in da je bila vidna le omejenemu številu oseb; ter da pravna oseba z objavo ni imela namena diskriminirati in je starostni pogoj določila le okvirno in ne kot nujen pogoj. Zagovornik je nadalje upošteval, da se na podlagi obravnavane objave ni nihče prijavil, kar pomeni, 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. Tudi navedbe pravne osebe, da zaradi sporne objave do dejanske zaposlitve ni prišlo, da je bila objava vidna le omejenemu številu oseb in le v obdobju 24 ur, je ocenil za prerpičljive.

Ker zato ne obstaja več razlog, zaradi katerega bi moral Zagovornik odločati o obstoju diskriminacije v obravnavanem primeru, saj je bila objava po 24 urah odstranjena, 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:
- ..., po pooblaščencu - elektronsko po ZUP,
- zbirka dok. gradiva