REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Zadeva: 0700-1/2025/12
Datum: 2. 4. 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 predlagatelja …, zoper domnevnega kršitelja …, izdaja naslednji

SKLEP

1. Postopek ugotavljanja diskriminacije, začet na podlagi predloga za obravnavo diskriminacije z dne 3. 1. 2025 predlagatelja …, **se ustavi**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je dne 3. 1. 2025 po e-pošti prejel Predlog za obravnavo diskriminacije zoper delodajalca … (v nadaljevanju: delodajalec). Predlagatelj je pojasnil, da ima potrjeno 3. kategorijo invalidnosti z omejitvami. Delodajalec mu je redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela. Meni, da ga je delodajalec obravnaval manj ugodno kot drugega zaposlenega invalida 3. kategorije v podjetju, ki ga je delodajalec zaradi priznane stopnje invalidnosti zaposlil na drugem delovnem mestu, na način, da je ustvaril novo sistematizirano mesto in mu prilagodil delo na podlagi preostale delovne zmožnosti. Zagovornika je prosil, da prijavo obravnava anonimno. O ravnanju je obvestil tudi Inšpektorat RS za delo.

Zagovornik je v začetku zadevo predlagatelja obravnaval v okviru postopka svetovanja v zadevi št. 0702-2/2025. Ker iz posredovanega dokumenta ni bila razvidna celotna vsebina besedila pod točko 7. obrazca Predloga za obravnavo diskriminacije (Navedba okoliščin diskriminacije), ga je Zagovornik dne 3. 12. 2025 pozval na dopolnitev. Celotno besedilo je Zagovorniku posredoval istega dne, in sicer se besedilo pod točko 7. glasi:

»Dne 24. 11. 2024 sem dobil 3. kategorijo invalidnosti zaradi posledic poškodbe pri delu z odločbo IK 1. stopnje. V podjetju sem bil na razgovoru v zvezi z odločbo glede delovnega mesta dne 21. 11. 2023. Delodajalec mi je povedal, da za mene nima drugo delovno mesto in napovedal odpoved pogodbe o zaposlitvi. Delavec Ž. M. je 15. 1. 2024 z odločbo IK 1. stopnje dobil 3. kategorijo invalidnosti z omejitvami. Na odločbo IK 1. stopnje se ni pritožil zato, ker mu je delodajalec obljubil drugo delovno mesto. Delodajalec je 11. 4. 2024 zaposlil delavca na drugo delovno mesto, na način, da je ustvaril novo sistematizirano mesto (hišnik) in mu prilagodil delo na podlagi preostale delovne zmožnosti. Dne 25. 9. 2024 mi je z odločbo IK 2. stopnje potrjena 3. kategorija invalidnosti z omejitvami. Delodajalec mi je 10. 12. 2024 redno odpovedal pogodbo o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti za opravljanje dela.«

Glede na podane navedbe mu je Zagovornik v okviru postopka svetovanja posredoval Pojasnilo št. 0702-2/2025/4 z dne 7. 1. 2025, kjer mu je predstavil svoje pristojnosti in pojem diskriminacije vključno z elementi, ki morajo biti izpolnjeni, da lahko govorimo o diskriminaciji po Zakonu o varstvu pred diskriminacijo[1] (v nadaljevanju: ZVarD). Hkrati je predlagatelja seznanil, da mora biti med drugim izkazano prikrajšanje posameznika v primerjavi z drugimi posamezniki ali skupinami v primerljivem položaju, ki mora nastati prav zaradi njegove osebne okoliščine (ki je skupina ali posameznik v primerljivem položaju nima ter izkazana vzročna zveza z osebno okoliščino. Zagovornik je predlagatelja seznanil, da ni pristojen za odločanje o zakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi in predlagatelju svetoval, da uveljavi vsa možna pravna sredstva v zadevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi in tudi, da lahko v tem postopku naslovi tudi očitke o morebitnem diskriminatornem ravnanju delodajalca. Predlagatelja je opozoril tudi na rok, v katerem mora tako pravno sredstvo vložiti. V zaključku ga je seznanil, da lahko, če meni, da so v njegovem primeru podani **vsi elementi diskriminacije**, svoj predlog za obravnavo diskriminacije dopolni. Predlagatelja je opozoril, da v primeru postopka ugotavljanja diskriminacije ne bo mogoče povsem zagotoviti njegove anonimnosti (četudi se bo varovalo njegovo ime), saj se bo morebitne poizvedbe v zvezi z njegovim primerom posredovalo tudi delodajalcu.

Predlagatelj je dne 8. 1. 2025 predlog za obravnavo dopolnil po e-pošti in vztrajal pri obravnavi predloga. Od takrat naprej Zagovornik zadevo vodi v okviru postopka ugotavljanja diskriminacije št. 0700-1/2025. V dopolnitvi je navajal, da je invalidnost 3. kategorije zaradi posledic poškodbe pri delu 80% in 20% ter pravice do premestitve na drugo delovno mesto z omejitvami pridobil z odločbo ZPIZ od 29. 5. 2024 na podlagi mnenja invalidske komisije 2. stopnje. Poškodba se je zgodila 6. 11. 2021. Delavec Ž.M. je invalidnost 3. kategorije zaradi bolezni in pravice do premestitve na drugo delovno mesto z omejitvami pridobil z odločbo invalidske komisije 1. stopnje dne 15. 1. 2024. Delodajalec ga je na njegov predlog poslal na pregled dr. M.D. v zvezi poškodbe pri delu in dela glede na preostalo delovno zmožnost približno v decembru 2022. Na pregledu mu je dr. M. D. med ostalim povedala, da če pošlje predlog na invalidsko komisijo in dobi omejitve, v družbi naj več ne bi imel kaj iskati, prav tako naj bi zavrnila predlog kirurga o začasni prekvalifikaciji, ker naj bi bil prestar. Za delavca M.Ž. so razlogi za invalidnost nastopili v letu 2022-2023. Delavec je več kot eno leto delal skrajšani delovni čas (4) ure in (4) ure v bolniškem staležu na predlog dr. M.D. Po izteku enega leta je dr. M.D. zanj poslala predlog na invalidsko komisijo za skrajšani delovni čas (4) ure ter premestitev na drugo delovno mesto z omejitvami po dogovoru z delodajalcem.

V njegovem primeru je predlog na invalidsko komisijo poslala osebna zdravnica. Iz delovne in zdravstvene dokumentacije, ki so jo na invalidsko komisijo poslali dr. M.D. in njegov delodajalec, je razvidno, da nista predlagala enako kot njegova osebna zdravnica. Pri tem dodaja, da Zakon o varnosti in zdravju pri delu[2] (v nadaljevanju: ZVZD-1) določa tudi naloge izvajalca medicine dela v 33. členu, in sicer je poleg zdravstvenih pregledov delavca med drugim dolžan glede na svoje ugotovitve na zdravstvenih pregledih pripraviti za delodajalca poročila s predlogi za izboljšavo delovnega procesa z namenom dopolnitve ali nadgradnje ukrepov v zvezi z zdravjem pri delu (5. točka drugega odstavka 33. člena ZVZD-1), sodelovati pa mora tudi v procesu poklicne rehabilitacije in svetovanja pri izbiri drugega ustreznega dela (6. točka drugega odstavka 33. člen ZVZD-1). Iz tega je mogoče sklepati, da naloga izvajalca medicine dela ni samo izdaja mnenja, da delavec je ali ni sposoben za delo na določenem delovnem mestu oziroma, da je zanj delno sposoben, ampak tudi svetovanje delodajalcu glede zagotovitve ustreznega dela in prilagoditev delavcu, upoštevaje njegove zdravstvene omejitve. Misli, da dr. M.D. in delodajalec njegovega delovnopravnega položaja niso reševali v skladu z zakonski določbami in da ga niso enako obravnavali oziroma da so ga obravnavali manj ugodno kot drugega delovnega invalida.

[1] Uradni list RS, št. 33/2016, 21/2018 - ZNOrg
[2] Uradni list RS, št. 43/11

Kot **osebne okoliščine navaja** invalidnost in različno obravnavanje delavcev glede na njihovo zdravstveno stanje. S takšnim ravnanjem naj bi mu **omejevali naslednje pravice**: pravico do dela, pravico do usposabljanja in izobraževanja, pravico do prekvalifikacije, pravico do zaposlovanja delovnih invalidov (kvotni sistem), ker delodajalec navaja, da ima 34 zaposlenih je dolžan po 62. člen ZZRZI zaposlovati invalide in pravico do enake obravnave kot drugi delovni invalid.

Zatrjuje, da je s takšnim ravnanjem **prikrajšan** glede na drugega delavnega invalida in druge posameznike za: povečanje plače, dodatke plači, nepravilnosti v zvezi z dopustom za leto 2021 in 2022. Prav tako mu je delodajalec zmanjšal višino nadomestila za bolniško odsotnost (brez pojasnila) in povečal plače drugima izmenovodjama, pomočniku izmenovodje na način, da je povečal osnovno bruto plačo, dodatke na plačo (izmensko delo, prisotnost na delu, malica in prevoz itd.). Navaja, da je po Pogodbi o zaposlitvi zaposlen na delovnem mestu Izmenovodja in da je pogodba še veljavna, trenutno ima odpovedni rok. V bolniškem staležu je bil od 6. 11. 2021 do 12. 7. 2024.

Kot vzročno zvezo med osebno okoliščino in obravnavo, ki vpliva na njegovo družbeno življenje, opisuje oteženo iskanje zaposlitve zaradi invalidnosti, izpad prihodkov v prihodnosti, omejevanje napredovanja na možnem novem delovnem mestu zaradi invalidnosti in nepravilnosti v zvezi z veljavno pogodbo o zaposlitvi.

Glede odpovedi Pogodbe o zaposlitvi misli, da so razlogi za odpoved neutemeljeni na podlagi 6. člen ZDR-1 zaradi osebnih okoliščin (jezik, delovne izkušnje, manj ugodna obravnava). Nepravilna je trditev delodajalca, da mu ne more nuditi primernega delovnega mesta, ker je bilo … prosto in nezasedeno delovno mesto "Samostojni komercialist", oglaševano na ZRSZ z rokom za prijavo …. To delovno mesto mu ni bilo ponujeno s strani delodajalca zaradi osebnih okoliščin, katere je naštel in bi ga lahko zasedel na podlagi šolske izobrazbe in odločbe ZPIZ.

Na podlagi vsega navedenega misli, da ga je delodajalec manj ugodno obravnaval **kot drugega delovnega invalida** v zvezi z zaposlitvijo. Misli, da obravnavanje delavcev glede na njihovo zdravstveno stanje mimo navedenih zakonskih določb, vključno z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz razloga nezmožnosti, pomeni kršitve prepovedi diskriminacije zaradi katere je odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita oziroma neveljavna.

Zagovornika ponovno prosi, **da v primeru uvedbe postopka varuje podatke, da je vložil predlog za obravnavo diskriminacije**.

*

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, uporabi slednjega.

Zagovornik je predlagatelju posredoval Seznanitev z ugotovitvami Zagovornika v postopku obravnave diskriminacije – za izjasnitev pred odločitvijo (dokument št. 0700-1/2025/9 z dne 26. 2. 2025). Zagovornik je v dokumentu med drugim podal svoje vsebinske ugotovitve glede Predloga za ugotavljanje diskriminacije, pri čemer je predlagateljeve navedbe preveril z vidika izpolnjevanja trditvenega bremena, ki ga določa 40. člen ZVarD. Zagovornik je preveril, ali je predlagatelj s svojimi navedbami v dopolnjenem predlogu izkazal dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila v primeru s strani delodajalca kršena prepoved diskriminacije. Zagovornik je pojasnil, da je predlagatelja že v Pojasnilu 0702-2/2025/4 z dne 7. 1. 2025 seznanil, da se pravilnost delodajalčeve odločitve o odpovedi delovnega razmerja preverja v okviru individualnega delovnega (sodnega) spora za ugotovitev nezakonitosti odpovedi. Takrat je tudi že pojasnil, da lahko delavec skladno s tretjim odstavkom 200. člena ZDR-1 v roku 30 dni od vročitve odpovedi ali od dneva, ko je izvedel za kršitev pravice, pri pristojnem delovnem

sodišču zahteva ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Zagovornik je ob tem poudaril, da zaradi načela delitve oblasti ne more voditi ali odločati v postopkih, ki so v pristojnosti drugih organov, niti presojati pravilnosti njihovih odločitev. Predlagatelja je že takrat seznanil tudi, da mora biti morebitna diskriminacija naslovljena v okviru konkretnega pravnega postopka ter predlagatelju svetoval, naj izkoristi vsa razpoložljiva pravna sredstva v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi.

V zvezi z navedbami o domnevni diskriminaciji je Zagovornik ocenil, da predlagatelj ni z zadostno verjetnostjo izkazal elementov diskriminacije po ZVarD. Predlagatelj je svojo invalidnost navedel kot osebno okoliščino, vendar se je primerjal z drugim delavcem, ki ima enako invalidnost, kar pomeni, da različna obravnava med njima ni bila nujno posledica osebnih okoliščin, temveč drugih razlogov. Zagovornik je poudaril, da mora biti za ugotovitev diskriminacije izkazano, da je bil posameznik prikrajšan izključno zaradi svoje osebne okoliščine v primerjavi z osebami, ki te okoliščine nimajo. Ker predlagatelj tega niti ni zatrjeval, tudi ni razvidna vzročna zveza med osebnimi okoliščinami, ki jih zatrjuje in obravnavo, ki naj bi jo bil deležen v delovnem razmerju v smislu diskriminacije.

Zagovornik je zato predlagatelja seznanil, da iz predloženih dejstev in dokazov ne izhaja sum diskriminacije s strani delodajalca in da dokazno breme ni prešlo na delodajalca. Seznanil ga je, da bo na tej podlagi predvidoma izdal odločbo, s katero bo predlog za obravnavo diskriminacije zavrnil.

Zagovornik je predlagatelja seznanil, da se lahko v roku 15 dni od prejema dopisa pisno izreče o dosedanjih ugotovitvah in pomembnih dejstvih. Kasneje bo lahko navajal nova dejstva ali dokaze le, če jih upravičeno ni mogel predložiti prej. Če odziva ne bo, bo Zagovornik postopek nadaljeval in odločil na podlagi razpoložljive dokumentacije. V primeru umika predloga bo postopek ustavil.

Predlagatelju je bil dokument št. 0700-1/2025/9 osebno vročen dne 27. 2. 2025 (kot izhaja iz vročilnice). Na pisanje se je odzval po e-pošti dne 11. 3. 2025 in **umaknil predlog za obravnavo diskriminacije**. Ob tem je v zvezi z načinom vročanja navedel, da se mu lahko pisanje posreduje na njegov elektronski naslov.

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 predlagatelja, da umika predlog, 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),
- zbirka dok. gradiva.