



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

Številka: 0700-74/2023/49
Datum: 11. 3. 2026

Zagovornik načela enakosti (Zagovornik) na podlagi 21. člena v povezavi s 33. do 37. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo¹ (ZVarD) in na podlagi prvega odstavka 207. člena Zakona o splošnem upravnem postopku² (ZUP) v postopku, začetem na predlog predlagatelja (predlagatelj), v zadevi ugotovitve obstoja diskriminacije po ZVarD zoper podjetje 1 in 2, ki ga zastopa isti direktor (kršitelj), izdaja naslednjo

ODLOČBO

1. Kršitelj 1 je v obdobju od dne 9. 5. 2019 do dne 29. 2. 2020 **kršil prepoved diskriminacije** iz drugega odstavka 4. člena ZVarD v povezavi z drugim odstavkom 6. člena ZVarD (posredna diskriminacija), s tem ko je zaposlenega, ki je skrbel za otroka, mlajšega od treh let, postavljaj v slabši položaj kot druge delavce, saj mu je odrejal nočno in nadurno delo po enakimi pogoji, kot drugim delavcem, pri tem pa ni upošteval predlagateljeve osebne okoliščine starševstva.
2. Kršitelj 2 je v obdobju od dne 1. 3. 2020 do dne 1. 3. 2021 **kršil prepoved diskriminacije** iz drugega odstavka 4. člena ZVarD v povezavi z drugim odstavkom 6. člena ZVarD (posredna diskriminacija), s tem ko je zaposlenega, ki je skrbel za otroka, mlajšega od treh let, postavljaj v slabši položaj kot druge delavce, saj mu je odrejal nočno in nadurno delo po enakimi pogoji, kot drugim delavcem, pri tem pa ni upošteval predlagateljeve osebne okoliščine starševstva.
3. Predlog za obravnavo diskriminacije z dne 26. 10. 2023 z dopolnitvami z dne 20. 11. 2024, z dne 13. 3. 2025 in z dne 24. 7. 2025, ki ga je vložil predlagatelj, se v preostalem delu, zavrne.
4. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV:

Predlog za obravnavo diskriminacije:

¹ Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16, 21/18 - ZNOrg)

² Zakon 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, 36/20 - ZZUSUDJZ, 61/20 - ZZUSUDJZ-A, 175/20 - ZIUOPDVE, 203/20 - ZIUPOP DVE, 3/22 - ZDeb, 85/2025)

Predlagatelj je predlog za obravnavo diskriminacije na delovnopravnem področju dne 26. 10. 2023 vložil zoper kršitelja podjetje 1 in 2. V predlogu je navedel, da je bil diskriminiran zaradi starševstva na področju zaposlitvenih pogojev in dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami; pri čemer je navedel, da je bil po rojstvu otroka dne 9. 5. 2019, ko se je vrnil na delo v podjetje 2, cel teden primoran delati v režimu 12/12, v tednu, ki je sledil, pa po 9 ur, kar je od njega zahteval X, ki mu je tudi grozil, da ga bo sicer Y odpustil (dokument številka 0700-74/2023/1).

Predlog za obravnavo diskriminacije (dokument številka 0700-74/2023/1) ima 14 prilog:

01 Dodatek k predlogu:

V prilogi z naslovom »Dodatek k predlogu« je predlagatelj pojasnil, da je njegov dejanski delodajalec podjetje 2, njegov formalni delodajalec pa podjetje 1. Navedel je, da se mu je dne 9. 5. 2019 rodil otrok, vendar delodajalec ni upošteval osebne okoliščine starševstva, saj mu je bilo delo odrejeno, kot da otroci ne obstajajo, in je po vrnitvi iz očetovskega dopusta delal 12 urni delavnik, pri čemer mu je bilo zagroženo, da bo sicer dobil »knjižico«. Kot osebe na strani delodajalca, ki so z navedenim povezane, je navedel Z kot direktorja, X kot njegovega nadrejenega vodjo, Ž, ki je sestavljal razporede del, in Y. Predlagatelj je pojasnil, da je delodajalec zoper njega dne 12. 6. 2020 vodil disciplinski postopek, da mu je bil dne 16. 6. 2020 izrečen pisni opomin ter da se je dne 21. 6. 2020 obrnil na Inšpektorat Republike Slovenije za delo (IRSD), v prijavi na IRSD pa je zatrjeval kršitev v zvezi z 12 urnim delovnikom. Dne 1. 3. 2021 je bila njegova pogodba o zaposlitvi odpovedana - redna odpoved.

Iz navedb dokumenta 01 Dodatek k predlogu izhaja tudi, da se predlog za obravnavo diskriminacije ne nanaša na IRSD kot kršitelja, čeprav je IRSD naveden pod točko 3 v rubriki »podatki o kršitelju«, saj je v dokumentu z naslovom »01 Dodatek k predlogu« izrecno navedel, da glede postopanja IRSD ne zatrjuje osebne okoliščine oziroma diskriminacije, temveč nepravilnosti v inšpekcijski obravnavi, ker naj bi IRSD zaščitil delodajalca.

02 Priloga 1:

Predlagatelj je v ročno napisani listini z naslovom Pritožba z dne 29. 6. 2020 dodatno pojasnil, da je moral en dan pred rojstvom otroka, to je dne 8. 5. 2019 delati 12 ur od 5.45 do 18.45 ure, brez predhodnega dogovora zaradi kratkih dobavnih rokov (točka 1). Navedel je, da je koristil očetovski dopust, s čimer je bil delodajalec seznanjen s strani CSD (točka 2). Nadalje je v zapisu navajal, da je imel v januarju 2020 kljub opravljenim naduram plačo 730 evrov in je delodajalec do minimalne plače doplačal 20 evrov, v zvezi s čimer je od delodajalca dne 29. 2. 2020 prejel pojasnilo, da je plača takšna, ker mu manjka 5 delovnih dni. Glede 5 delovnih dni je navedel, da je bilo dne 29. 2. 2020 ugotovljeno, da gre za dan 9. 5. 2019, ko se mu je rodil otrok, za dan 14. 5. 2019, ko se je selil, ter za 3 dneve, ko v skladu z navodilom delodajalca ni prišel na delo zaradi okvare pakirnega stroja L-G (točka 3). V točki 4 je predlagatelj zapisal: »Banka ur - ne jasno.« Navedel je tudi, da nikoli ni bil obveščen o stimulaciji, da pa je na plačilni listi prejel izplačilo za nadure (točka 5); da je v obdobju od dne 16. 12. 2019 do dne 20. 12. 2019 delal od 17.45 ure do 5.45 ure, nato pa tudi dne 21. 12. 2019 od 13.45 ure do 21. 45 ure, k čemur je bil prisiljen zaradi groženj z odpovedjo (točka 6); da je v času epidemije Covid-19 na delu en mesec nosil lastno zaščitno masko, delodajalec pa mu ni povrnil stroškov v zvezi s tem (točka 7); ter da je imel zaradi dela do 18.45 ure in prihoda domov ob 19.40 uri težave pri nakupu plenice za novorojenčka, saj so bile ob njegovem prihodu domov trgovine že zaprte in so morali plenice kupiti v dežurni lekarni.

03 Priloga 2:

Odgovor IRSD z dne 22. 9. 2021 številka 06100-1606/2020-10, naslovljen na predlagatelja, iz katerega izhaja, da je bila v postopku zoper delodajalca 2, pravni osebi in odgovorni osebi pravne osebe dne 4. 3. 2021 izdana odločba o prekršku zaradi kršitve 131. člena Zakona o delovnih razmerjih.

04 Priloga 3

izpolnjen obrazec Prijava kršitve na IRSD z dne 8. 7. 2020 zoper delodajalca 2, iz katere izhaja, da gre za dopolnitev prijave z dne 22. 6. 2020, priloga k dokumentu pa je zgoraj povzeta Pritožba z dne 29. 6. 2020 (02 Priloga 1).

05 Priloga 4

Izpolnjen obrazec Prijava kršitve na IRSD z dne 22. 6. 2020 zoper delodajalca 2. Prijavo je predlagatelj podal zaradi kršitev določb o delovnem času in dnevnem počitku v letu 2019, pri čemer je navedel, da bo natančen opis kršitev iz delovnopravnega področja in dokazila posredoval po elektronski pošti.

06 Priloga 5

Ročno napisan zapis z dne 20. 12. 2021, v katerem je predlagatelj opisal kršitve določb o obvezni zaščitni opremi in mobing.

ter

Izpolnjen obrazec Prijava kršitve na IRSD z dne 20. 12. 2021 zoper delodajalca 2 zaradi kršitve določb o obvezni zaščitni opremi in mobing.

07 Priloga 6

Ročno napisan zapis z dne 18. 1. 2022, v katerem je predlagatelj navedel, da podaja prijavo zoper podjetji 1 in 2, ker je delal v podjetju brez opravljenega zdravniškega pregleda, ker mu podjetji nista zagotovili ustrezne zaščitne opreme v skladu s pogodbo o zaposlitvi z dne 22. 6. 2015, ter zato, ker je bila omenjena pogodba o zaposlitvi nadomeščena z novo, ki pa ne vsebuje več ocene tveganja.

08 Priloga 7

Ročno napisan zapis z dne 20. 12. 2021 (nečitljivo), v katerem je predlagatelj pojasnil, kaj je njegovo delo obsegalo, ter pojasnil, da je zaradi bolezni otroka odšel iz službe ob 13.15 uri, svoj odhod pa je naznanil A ob prisotnosti B, pri čemer je A pojasnil, da aluminija ni stisnil nič. Ko mu je direktor izročil odpoved, mu je povedal, da v podjetju rabijo nekoga, ki bo delal, predlagatelj pa ne dela ničesar.

09 Priloga 8

ter

11 Priloga 10

Dva odgovora IRSD z dne 17. 6. 2022 številka 06150-93/2022-7 in 06150-94/2022-9, iz katerih izhaja, da je bil predlagatelj v podjetju 1 zaposlen od 22. 6. 2015 do 29. 2. 2020 ter v podjetju 2 od 1. 3. 2020 do 1. 3. 2021, ko mu je bila izročena redna odpoved pogodbe o zaposlitvi. Odgovora se nanašata na predlagateljevi prijavi suma kršitev določb zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu. Iz odgovora izhajajo ugotovitve IRSD, da je predlagatelju delodajalec 1 zagotovil predhodni preventivni zdravstveni pregled pred prvo zaposlitvijo dne 13. 4. 2015, da pa predlagatelj ni opravil usmerjenega obdobjnega pregleda (na katerega je bil sicer napoten za dne 14. 9. 2018, vendar se je opravičil zaradi prehlada) ter preventivnega zdravstvenega pregleda pred prvo zaposlitvijo pri delodajalcu 2 (ki bi ga moral opraviti do 1. 3. 2020), vendar IRSD glede obeh neopravljenih pregledov postopka o prekršku ni uvedel, saj je pregon zastaral; ugotovitve IRSD, da je bil predlagatelj dne 11. 4. 2016 prezaposlen na delovno mesto, za katero je predlagatelj zatrjeval, da ocena tveganja za delovno mesto ni bila narejena, vendar je IRSD ugotovil, da je le-ta bila narejena dne 20. 8. 2015; pri čemer je bil predlagatelj usposobljen za varno delo na tem delovnem mestu dne 19. 9. 2019,

s čimer je bil tudi seznanjen z varnim načinom dela; glede suma, da je predlagatelj delo opravljal v težkih delovnih pogojih je IRSD pojasnil, da tega v inšpekcijskem postopku ni bilo mogoče dokazati, saj dela takrat ni več opravljal. IRSD je predlagatelja seznanil, da inšpekcijski postopek glede prezračevanja delovnih prostorov in glede tveganja glede izpostavljenosti delavcev zaradi nevarnih snovi na delovnem mestu še ni zaključen.

10 Priloga 9

Ponovno posredovanje odgovora IRSD številka 06150-93/2022-13 in 06150-94/2022-11 z dne 13. 3. 2023, iz katerega izhaja, da je inšpektorica predlagatelju na njegovo prošnjo ponovno posredovala odgovore IRSD, in sicer odgovor z dne 28. 12. 2022 ter odgovor in dopolnitev odgovora z dne 17. 6. 2022, ter njegove prijave.

12 Priloga 11

Odgovor IRSD z dne 28. 12. 2022 številka 06150-93/2022-10 in 06150-94/2022-11, da se je predlagatelj dne 21. 12. 2022 zglašil na IRSD, Območna enota Ljubljana, v zvezi s prijavi zoper družbi 1 in 2, ter se pritožil, da ni dobil vseh pojasnil glede prijav oziroma o opravljenih inšpekcijskih nadzorih. IRSD je predlagatelja obvestil, da so mu odgovor z dne 17. 6. 2022 posredovali po elektronski pošti in ga je prejel dne 17. 6. 2022 in dne 20. 6. 2022. IRSD je predlagatelju pojasnil, da so bili že v času, ko je IRSD predlagatelju pripravil dopis z dne 17. 6. 2022 vsi inšpekcijski postopki, ki so tekli na podlagi prijave predlagatelja, zaključeni, ter da se inšpekcijski postopki, ki še niso zaključeni, ne nanašajo na njegove prijave.

13 Priloga 12

Redna odpoved številka 2-2021 z dne 1. 3. 2021 glede pogodbe o zaposlitvi, ki je bila sklenjena dne 28. 2. 2020, med predlagateljem in delodajalcem 2; iz poslovnih razlogov. Iz obrazložitve odpovedi izhaja, da delodajalec z namenom doseganja boljših poslovnih rezultatov ter prilagajanja splošnim tržnim razmeram reorganizira delo v družbi skladno s trenutnimi tržnimi razmerami in pričakovanim poslovanjem v prihajajočem obdobju, zato je v letu 2020 v delovni proces uvedel novo opremo. Delodajalec v obrazložitvi nadalje ugotavlja, da predlagatelj ni usposobljen za delo na novo instalirani tehnologiji, razporeditev na drugo delovno mesto v podjetju pa ni mogoča.

14 Priloga 13

Uradni zaznamek o vpogledu v uradno evidenco Finančne uprave Republike Slovenije z dne 14. 5. 2021.

*

Postopek pred Zagovornikom:

Zagovornik je na podlagi predloga vodil postopek ugotavljanja diskriminacije na predlog diskriminirane osebe v skladu s 33. in 37. členom ZVarD. Določba 33. člena ZVarD ureja postopek na predlog diskriminirane osebe, 37. člen pa določa, da Zagovornik po prejetju predloga preveri navedbe pri kršitelju oziroma drugih subjektih, od katerih lahko zahteva posredovanje tistih podatkov in dokumentov, ki so v skladu z načelom sorazmernosti nujno potrebni za obravnavo posameznega primera za ugotovitev obstoja diskriminacije.

Zagovornik je v predmetnem postopku ugotavljanja diskriminacije prebral predlog z dne 26. 10. 2023 s prilogami (dokument številka 0700-74/2023/1), ter dopolnitve predloga z dne 20. 11. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/14), z dne 13. 3. 2025 (dokumenta številka 0700-74/2023/19 in 0700-74/2023/20) in z dne 24. 7. 2025 (dokumenti številka 0700-74/2023/29, 0700-74/2023/30 in 0700-74/2023/31). Opravi je poizvedbi pri IRSD, in sicer dne 21. 10. 2024

(dokument številka 0700-74/2023/7) in dne 27. 3. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/21), ter prebral odgovora z dne 28. 10. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/11) in z dne 26. 8. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/35). Na kršitelja je naslovil poizvedbe oziroma dopisa, in sicer dne 21. 10. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/8), dne 27. 3. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/22) in dne 10. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2025/43), ter prebral odgovore z dne 6. 11. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/12), z dne 14. 4. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/24) ter z dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44). Prebral je tudi ostale listine v spisu ter vpogledal v podatke sodnega registra za oba kršitelja (dokumenta številka 0700-74/2023/3 in 0700-74/2023/4).

*

Zagovornik je po pregledu predloga ugotovil, da je predlagatelj zatrjeval kršitve določb o delovnem času, dnevnem počitku, varnosti pri delu, obveznih zdravniških pregledih, usposabljanju in obvezni zaščitni opreми, odmeri plače ter mobing.

Po preučitvi vseh navedb v predlogu je Zagovornik ugotovil, da se na področje, ki spada v njegovo pristojnost, torej na področje varstva pred diskriminacijo, nanašajo predlagateljeve trditve glede kršitve določb o delovnem času. Predlagatelj je namreč zatrjeval, da mu je bilo v času, ko je skrbel za otroka, mlajšega od 3 let, naloženo nočno in nadurno delo, pri tem pa vsakokratni delodajalec v nasprotju z določbo prvega odstavka 185. člena Zakona o delovnih razmerjih³ (ZDR-1) predhodno od njega ni pridobil pisnega soglasja, torej je zatrjeval, da sta ga kršitelja z navidezno nevtralnimi načinom odrejanja nočnega in nadurnega dela, ki bilo z vse delavce enako, zaradi njegove osebne okoliščine starševstva postavljala v manj ugoden položaj.

Glede na navedeno je Zagovornik v predmetnem postopku obravnaval domnevno diskriminatorno ravnanje obeh predlagateljevih delodajalcev kot kršiteljev, ki naj bi glede na predlagateljeve trditve le-temu v času, ko je skrbel za otroka, mlajšega od treh let, odredila nočno in nadurno delo na način, ki je diskriminatoren. Ostalih trditev, ki se očitno ne nanašajo na Zagovornikovo področje dela, saj ne gre za očitke diskriminacije, ampak za druge kršitve delovno pravne zakonodaje, ki niso povezane s predlagateljevimi osebnimi okoliščinami, Zagovornik ni obravnaval, pri tem pa je upošteval tudi, da se je glede trditev o kršitvah določb o dnevnem počitku, varnosti pri delu, obveznih zdravniških pregledih, usposabljanju in obvezni zaščitni opreми, odmeri plače ter mobingu glede na listine v spisu predlagatelj že obrnil na pristojni organ, to je na IRSD.

Predlagatelj je kot kršitelja obravnaval podjetji, za katera je predlagatelj v predlogu navedel, da sta njegov dejanski in formalni delodajalec, hkrati pa okoliščina, da je bil predlagatelj zaposlen v obeh podjetjih izhaja tudi iz siceršnje vsebine predloga in prilog (zlasti 09 Priloga 8 in 11 Priloga 10), od koder je razvidno, da je bil predlagatelj pri delodajalcu 1 zaposlen od 22. 6. 2015 do 29. 2. 2020 ter pri delodajalcu 2 od 1. 3. 2020 do 1. 3. 2021.

Predlagatelj je na obrazcu predloga za obravnavo diskriminacije (dokument številka 0700-74/2023/1) pod točko 3 v rubriki »podatki o kršitelju« kot kršitelja navedel tudi IRSD, vendar pa iz priloge dokumenta številka 0700-74/2023/1 z naslovom »01 Dodatek k predlogu«, izhaja, da se predlog za obravnavo diskriminacije ne nanaša na IRSD kot kršitelja, saj predlagatelj glede postopanja IRSD ne zatrjuje osebne okoliščine oziroma diskriminacije, temveč nepravilnosti v inšpekcijski obravnavi, ker naj bi IRSD zaščitil delodajalca. Glede na izrecno

³ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 - popr., 47/15 - ZZSDT, 33/16 - PZ-F, 52/16, 15/17 - odl. US, 22/19 - ZPosS, 81/19, 36/20 - ZIUPPP, 49/20 - ZIUZEOP, 61/20 - ZIUZEOP-A, 80/20 - ZIUOOPE, 98/20 - ZIUOPDV, 152/20 - ZZUOOP, 175/20 - ZIUOPDVE, 203/20 - ZIUOPDVE, 195/20, 15/21 - ZDUOP, 28/21 - skl. US, 43/21, 112/21 - ZNUPZ, 119/21 - ZČmIS-A, 202/21 - odl. US, 206/21 - ZDUPŠOP, 15/22, 54/22 - ZUPŠ-1, 141/22 - ZNUNBZ, 88/23 - ZOPNN-F, 95/23 - ZIUOPZP, 114/23, 117/23 - ZIUOPZP-A, 136/23 - ZIUZDS)

predlagateljevo trditev, da glede postopanja IRSD ne zatruje diskriminacije, Zagovornik IRSD ni obravnaval kot kršitelja prepovedi diskriminacije.

*

Zagovornik je v zvezi z navedbami predlagatelja opravil poizvedbo na IRSD številka 0700-74/2023/7 z dne 21. 10. 2024, ter zaprosil za pojasnilo, ali je IRSD obravnaval predlagateljeve očitke o neenaki obravnavi zaradi osebne okoliščine starševstva.

IRSD se je dne 28. 10. 2024 odzval z dopisom številka 061-158/2024-2 (dokument številka 0700-74/2023/11), iz katerega izhaja, da je bilo v podjetjih 2 in 1 od leta 2020 dalje opravljenih več inšpekcijskih pregledov s področja delovnih razmerij in s področja varnosti in zdravja pri delu. IRSD je predstavil inšpekcijske postopke, na Zagovornikovo vprašanje pa je po pregledu zapisnikov o opravljenih inšpekcijskih pregledih v obeh podjetjih odgovoril, da v zapisnikih ni protokolirana obravnava določb ZVarD v povezavi z neenako obravnavo predlagatelja na podlagi osebne okoliščine starševstva. Na podlagi navedenega je Zagovornik ugotovil, da IRSD ni obravnaval predlagateljevih očitkov o diskriminacijo na delovnopravnem področju na podlagi osebne okoliščine starševstva.

*

Zagovornik je v zvezi z navedbami predlagatelja dne 21. 10. 2024 opravil poizvedbo številka 0700-74/2023/8 pri obeh kršiteljih, ki ju je seznanil z navedbami predlagatelja ter ju prosil, da se do navedb predlagatelja opredelita. Obema je v seznanitev posredoval predlog za obravnavo diskriminacije (dokument številka 0700-74/2023/1) ter prilogi številka 02 Priloga 1 (zapis predlagatelja z dne 29. 6. 2020) in 08 Priloga 7 (zapis predlagatelja z dne 20. 12. 2021). Kršitelja je zaprosil tudi za dodatna pojasnila glede starševskega dopusta predlagatelja oziroma odgovore na naslednja vprašanja: ali so bili seznanjeni, da je predlagatelj dne 9. 5. 2019 dobil otroka; ali je predlagatelj bil na starševskem oziroma očetovskem dopustu ter kdaj; koliko delavcev je bilo v obdobju od 11. 4. 2016 do 29. 2. 2020 v podjetju 1 oziroma v obdobju od 1. 3. 2020 do 1. 3. 2021 v podjetju 2 zaposlenih na delovnem mestu skrbnik linije oziroma na drugem delovnem mestu, ki je s tem primerljivo; kakšen je bil predlagatelj urnik dela v obdobju dveh tednov po rojstvu otroka, ki se je rodil dne 9. 5. 2019; kakšen je bil v tem obdobju urnik dela ostalih delavcev na primerljivih položajih; ali so pri razporejanju predlagateljevega delovnega časa upoštevali njegovo osebno okoliščino starševstva ter na kakšen način; kako so v obdobju od 11. 4. 2016 do 1. 3. 2021 obravnavali prošnje delavcev, ki so morali zaradi bolezni mladoletnih otrok ter skrbi zanje prenehati z delom prej, kot je to bilo predvideno.

Na poizvedbo je po direktorju odgovorilo podjetje 2 (dokument številka 0700-74/2023/12), pri čemer so navedli, da se odgovor nanaša na obe podjetji, torej na 2 in na 1. Zagovornik je vpogledal v javno dostopne podatke sodnega registra (dokumenta številka 0700-74/2023/3 in 0700-74/2023/4) in ugotovil, da je podjetje 1 eden od ustanoviteljev podjetja 2, direktor obeh pa je isti, zato je štel, da sta se na poizvedbo z navedenim dopisom odzvala oba kršitelja. Kršitelja sta priložila Izpisek iz matičnega registra o rojstvu za predlagateljevega otroka, ki je bil rojen dne 9. 5. 2019 ob 12.25 uri, ter Potrdilo Centra za socialno delo Ljubljana z dne 20. 5. 2019, naslovljeno na družbo 1, o priznanju pravice do očetovskega dopusta za predlagatelja v polni odsotnosti od dne 13. 5. 2019 do dne 11. 6. 2019.

Kršitelja sta v odgovoru zanikala navedbe predlagatelja, da bi bil obravnavan manj ugodno kot ostali zaposleni v obeh podjetjih, ter zatrdila, da obe podjetji delujeta skladno z zakoni. V zvezi z vprašanji Zagovornika sta kršitelja potrdila, da so bili v obeh podjetjih seznanjeni, da je predlagatelj dne 9. 5. 2019 dobil otroka, in sicer so se seznanili, ko so od CSD Ljubljana po tem, ko je predlagatelj starševski dopust že nastopil, prejeli potrdilo o priznanju pravice do očetovskega dopusta, prejeli pa so tudi izpisek iz Matičnega registra o rojstvu, pri čemer so navedli, da jih predlagatelj kot delodajalca ni posebej obveščal, da je dobil otroka. Nadalje so

pojasnili, da je predlagatelj starševski dopust koristil od 13. 5. 2019 do 11. 6. 2019, da pa podatkov o tem, kakšen je bil konkretni urnik predlagatelja v času od rojstva otroka (četrtek 9. 5. 2019) do nastopa starševskega dopusta (ponedeljek 13. 5. 2019), ne vodijo več, lahko pa zagotovijo, da se je predlagatelj strinjal z urnikom, v katerem je delal po rojstvu otroka, saj ni zaprosil za delo v drugačnem urniku; predlagatelj ni izrazil nikakršnega pomisleka ali zadržka glede urnika, njegov urnik dela tudi v ničemer ni odstopal od urnikov dela delavcev na istih oziroma primerljivih delovnih mestih.

Kršitelja sta posredovala tudi podatke o številu delavcev na delovnem mestu skrbnik linije oziroma na drugem delovnem mestu, ki je primerljivo. Pojasnila sta, da je bilo v podjetju 1 na takšnem delovnem mestu konec leta 2016 zaposlenih 36 delavcev; konec leta 2017 - 30 delavcev; konec leta 2018 - 33 delavcev; konec leta 2019 - 20 delavcev; ter konec leta 2020 - 16 delavcev; v podjetju 2 pa konec leta 2020 - 12 delavcev.

Glede obravnave tistih zaposlenih pri obeh delodajalcih, ki so morali zaradi bolezni mladoletnih otrok ter skrbi zanje prenehati z delom prej, kot je to bilo predvideno, sta kršitelja pojasnila, da so v času izrednih razmer v obdobju covid-a vsem zaposlenim omogočili odsotnost z dela za potrebe varstva in šolanja otrok ter da je tudi predlagatelj to možnost izkoristil, po vrnitvi na delo pa je bil razporejen na delo skladno s takratnim planom proizvodne in veljavnim urnikom, enako kot njegovi sodelavci. Kršitelja sta pojasnila tudi, da v primeru izrednih dogodkov, družinskih stisk ali samo servisiranja avtomobila delavcem prisluhnejo in jim omogočijo predčasni izhod, če je ta potreben, o čemer se delavci dogovarjajo osebno z neposredno nadrejenim.

Glede delovnega časa sta kršitelja pojasnila, da v obeh podjetjih sprejemajo letni delovni koledar, ki je javno objavljen na običajnih mestih za objavo znotraj podjetja, kar pomeni, da so delovni dnevi vsem zaposlenim na enak način vnaprej znani za celotno leto; ter da razporejanje zaposlenih poteka tedensko, na osnovi proizvodnega plana, ki se kreira na osnovi prejetih naročil, delavci pa so z razporedom dela seznanjeni za cel teden vnaprej. Navedla sta, da proizvodnja v obeh podjetjih poteka v triizmenskem turnusu, tako da se delavci menjavajo v dopoldanski, popoldanski in nočni izmeni; v primeru izjemnih povečanj dela na posameznih linijah pa se z delavci dogovarjajo o nadurnem delu, ki je pri triizmenskem turnusu mogoče le z delom preko vikenda. Kršitelja sta nadalje pojasnila, da je v primeru odsotnosti delavca ene izmene možno tudi podaljšanje delovnega časa iz 8 na 12 ur v preostalih dveh izmenah ali z ustrezno zamenjavo manjkajočega delavca, pri čemer se pri vseh zaposlenih enako upoštevajo vse osebne okoliščine, kot so usposobljenost, družinske obveznosti, koriščenje prostega časa, osebne potrebe in količina opravljenih delovnih ur. Ker do odsotnosti delavca ene izmene prihaja relativno pogosto, imajo zaposlene delavce, ki so usposobljeni za delo na več različnih področjih oziroma delovnih mestih, in lahko v primeru bolezni, dopusta ali odsotnosti zaradi osebnih potreb, nadomestijo manjkajočega ključnega delavca. Tako se v primerih izjemnih povečanj dela na posameznih linijah ali izpada izmene kršitelja z delavci dogovorita o nadurnem delu; v zvezi s čimer sta pojasnila, da na linijah običajno deluje več zaposlenih, tudi do štiri; delavci so medsebojno odvisni, saj linija ne deluje, če ekipa ni popolna, zaradi česar je potrebno soglasje vseh razporejenih delavcev v nadurnem času; v primeru zadržanosti delavca, oz. izražene želje da nadur ne bi opravljal, najdejo primerno zamenjavo kot opisano zgoraj, ali pa delo prestavijo, kar se sicer dogaja redko, saj je nadurno delo v primerjavi z redno delovno uro plačano 50% bolje in za opravljanje nadurnega dela med delavci vlada precejšnje zanimanje. Dodatno sta pojasnila, da so proizvodne linije specifične v smislu potrebnega znanja in tehnično tehnološke opreme posamezne linije, povsem različna je tudi dnevna in mesečna obremenitev posamezne linije, saj je odvisna od strukture prejetih naročil, pa tudi delavci so usposobljeni za delo na omejenem številu delovnih mest, zaradi česar je primerjava razporeditve delavcev za delo in njihove obremenitve vezana na obremenitev posamezne linije in ne na naziv delovnega mesta, v nobenem primeru pa obremenitev ne presega zakonsko predpisanih okvirjev.

Kršitelja sta navedla tudi, da obe podjetji delujeta v skladu z zakoni, pri čemer smatrata, da je delovno okolje prostor, kjer zaposleni preživijo velik del svojega časa in je zato dobro počutje pomembno, ne samo za zdravje zaposlenih, temveč tudi za skupno doseganje zastavljenih ciljev, tako poslovnih kot tudi osebnih. Navedla sta, da je zaradi organiziranega delovanja večjega števila ljudi potrebno vodenje in usmerjanje zaposlenih, v zvezi s čimer imajo v obeh podjetjih sprejet Pravilnik o delovnih razmerjih, ki določa pravila medsebojnih odnosov znotraj podjetja in velja v enaki meri za vse zaposlene. Pojasnila sta, da osebnim potrebam zaposlenih vedno prisluhnejo in jim pri reševanju težav pomagajo, da skrbijo za dobro počutje zaposlenih in njihov osebni razvoj v smislu izobraževanja in usposabljanja, ter jim zagotavljajo varno in zdravo delovno okolje.

Glede očitkov mobinga sta kršitelja pojasnila, da imajo v podjetju uveljavljen pravilnik o mobingu s poverjenikom za mobing, pri katerem delavci, ki smatrajo, da so diskriminirani ali se jim godi krivica v kakršni koli obliki, lahko podajo prijavo. Vsak primer obravnavajo z vso skrbnostjo in odgovornostjo, v primeru ugotovljenih neprimernih praks pa tudi ustrezno ukrepajo, pri čemer so po prejemu Zagovornikovega zaprosila pregledali listinsko dokumentacijo arhiva, iz katere ne izhaja, da bi predlagatelj pri katerikoli družbi kadarkoli podal kakršnokoli prijavo bodisi zaradi mobinga ali zaradi kakršnegakoli drugega neprimernega, nepravilnega ali spornega ravnanja.

Kršitelja sta se izrekla tudi glede predlagateljevih očitkov o kršitvah glede usposabljanja in glede zaščitnih sredstev, ki sta jih zanikala.

*

Zagovornik je odgovora IRSD in obeh kršiteljev dne 6. 11. 2024 posredovali v izjasnitev predlagatelju (dokument številka 0700-74/2023/13), ki je v odzivu dne 20. 11. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/14) navedel, da odgovorov IRSD ne razume, saj se njihove navedbe ne skladajo oziroma ne odgovarjajo na njegove prijave, glede česa je priložil besedilo svoje prve prijave iz dne 22. 6. 2020 (priloga 1000058581.png z naslovom »Zadeva: Pritožba zoper delodajalca«). Besedilo priloge oziroma pritožbe predlagatelja, se nanaša na domnevne nepravilnosti pri obeh kršiteljih, in sicer na prekomerno delo brez počitka, brez dogovarjanja ali soglasja glede nočnega in nadurnega dela ter grožnje z odpovedjo v primeru zavrnitve dela; na nepravilno delo, dvigovanje prekomerne teže; na opravljanje dela, za katerega prijavitelj naj ne bi bil usposobljen ali izučen; na razpored tedenskega dela brez dogovora ali pisnega obvestila ter na pomanjkanje zaščitne opreme - mask in razkužil v času karantene. Nadalje je navedel, da je v podjetju delal 3 leta, 11 mesecev in 6 dni brez obveznega zdravniškega pregleda, pri čemer ni bil seznanjen s pravili glede ročnega premeščanja bremen ter je delo v podjetju 2 izvajal brez mentorstva in je bil tisti čas zaposlen v podjetju 1. V zvezi s svojimi navedbami je predlagal izvedbo dokaza z vpogledom v njegovo zaposlitveno mapo in rekonstrukcijo njegovega dela na sedežu podjetja. Izrazil je razočaranje nad delom IRSD, ki mu ni omogočil, da bi bil prisoten ob obisku inšpektorjev pri delodajalcu; ter navedel, da ima opravka z manipulatorji in lažnivci. Svoji vlogi je priložil dopis IRSD številka 06150-93/2022/7 in 06150-94/2022-9 z dne 21. 6. 2021 - odgovor na zaprosilo za posredovanje podatkov, naslovljen na C, za katero je pojasnil, da je njegova sodelavka. Odgovor IRSD, naslovljen na C, se nanaša na njeno prijavo suma kršitve določb zakonodaje s področja varnosti in zdravja pri delu. Glede odgovora kršiteljev je predlagatelj navedel, da zavrača vse njune navedbe ter da sta v preteklosti že imela več sodnih sporov glede delovnega prava, v zvezi s čimer je navedel, da bo dne 22. 11. 2024 sodna obravnava na delovnem sodišču med bivšo zaposleno in obema kršiteljema kot delodajalcema.

Zagovornik je glede na navedbe o nočnem in nadurnem delu brez soglasja predlagatelja dne 12. 3. 2025 pozval (dokument številka 0700-74/2023/18), naj posreduje vso morebitno dodatno dokumentacijo, za katero je ocenili, da bi lahko bila pomembna v predmetnem postopku ugotavljanja diskriminacije, na kar se je predlagatelj odzval z dvema dopisoma dne 13. 3. 2025

(dokumenta številka 0700-74/2023/19 in 0700-74/2023/20). V dopisih je predlagatelj navedel, da nikoli ni izrazil želje po nadurnem delu oziroma dal soglasja za nadurno delo, da pa mu je delodajalec, torej oba kršitelja, grozil z odpovedjo, če odkloni nadurno delo, v zvezi s čimer je priložil fotografijo Predloga za disciplinski ukrep; ter navedel, da so vsi ukrepi vodstva nezakoniti, ker je opravljal 3 leta 11 mesecev in 6 dni brez obveznega zdravniškega pregleda, zaradi česar bi moral biti ves ta čas po ZDR biti izločen iz vseh delovnih nalog proizvodnje. Nadalje je navedel, da so v podjetju po njegovi prijavi na IRSD pričeli izvajati verbalni mobing, ki pa ga že preiskuje policija; da mu je direktor, ko mu je dne 1. ali dne 2. 3. 2021 vročil odpoved, grozil in poniževal njegovo ženo, za katero ga je vprašal, ali je nepokretna, pogovor pa je zvočno posnel in sedaj z zvočnim posnetkom razpolaga policija in odvetnik; v zvezi z eno od priloženih fotografij pa je pojasnil, da je na njej vidno, kako je po 12 urah v službi prišel domov in zaspal, pri tem pa ni bil sposoben paziti na otroka. Priložil je:

- fotografijo, na kateri je majhen otrok v žabicah, ki je s sprednjim delom telesa v kuhinjskem elementu;
- posnetek telefonskega zaslona, na katerem je sms sporočilo z dne 19. 6. 2020, avtor sporočila je oseba z imenom D, besedilo sporočila pa je: »dne 21. 6. 2020 v nocni izmeni ne bo dostavljenih malic. Naprosam vas, da za malico poskrbite sami. Nadomestilo za malico boste prejeli pri nakazilu plače. Lp. D«;
- dve nejasni fotografiji seznamov, kjer bi lahko bile zapisane linije z različnimi številkami in izmene ter imena, vendar so črke neostre in se jih ne da prebrati;
- fotografijo listine - predloga za disciplinski ukrep zoper predlagatelja z dne 12. 6. 2020, ki ga je podpisal X, z vsebino: »večkrat predčasno zapusti delovno mesto brez dovoljenja. Zadnja kršitev 12/6/2020 zastoj na L12 4h.«
- dve nejasni fotografiji, ki bi lahko prikazovali palete, na kateri je naložen material;
- nejasno fotografijo dokumenta, ki se nanaša na razpored dela, na 10. teden, kjer je na delo »pršenje rondel« napotena oseba, ki je najverjetneje predlagatelj;
- posnetke zaslona, ki se nanašajo na pojasnilo o trpinčenju na delovnem mestu, na prepoved nadurnega dela določenim skupinam delavcev, ki citirajo 144. člen ZDR-1 oziroma 185. člen ZDR-1;
- fotografijo dokumenta številka 2-2020 z dne 16. 6. 2020 (dokument številka 0700-74/2023/20), s katerim je direktor pravne osebe 2 predlagatelju, zaposlenemu na delovnem mestu skrbnik linije, izrekel pisno opozorilo zaradi neizpolnjevanja obveznosti iz pogodbe o zaposlitvi in ga opozoril na možnost odpovedi v primeru ponovne kršitve, ker je dne 12. 6. 2020 v dnevni izmeni, ki je trajala od 5.45 do 17.45 ure zapustil delovno mesto in odšel domov, brez da bi o tem koga obvestil ali kakorkoli obrazložil svoje dejanje, zaradi česar proizvodnja ni obratovala in je podjetje utrpelo materialno škodo.

*

Glede na navedeno je Zagovornik dne 27. 3. 2025 opravil ponovno poizvedbo pri IRSD (dokument številka 0700-74/2023/21), ali so v inšpekcijskih postopkih, ki so se nanašali na podjetje 1 oziroma 2, pregledali oziroma opravili nadzor, ki bi se nanašal na ravnanje delodajalca glede odrejanja nočnega in nadurnega dela predlagatelju v času od rojstva otroka dne 9. 5. 2019 do dne, ko je otrok dopolnil 3 leta, torej do dne 9. 5. 2022. Zagovornik je IRSD zaprosil, da ga seznani z morebitnimi ugotovitvami glede kršitev pri opravljanju nadur pri obeh kršiteljih (1 od 11. 4. 2016 do 29. 2. 2020; 2 od 1. 3. 2020 do 1. 3. 2021), oziroma da sporočijo, če se v opravljenih nadzorih ni preverjalo, ali sta predlagateljeva delodajalca nadure odredila na način, skladen z določbami ZDR-1. IRSD je na Zagovornikovo poizvedbo odgovoril z dopisom številka 0610-113/2025/2 z dne 26. 8. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/35). IRSD se je skliceval na svoje dosedanje navedbe glede inšpekcijskih nadzorov v letih 2020 - 2022 ter dodatno pojasnil, da so v podjetju 1 inšpekcijske nadzore opravili tudi v letih 2016, 2017 in 2018. Na podlagi takšnega odgovora IRSD je Zagovornik ugotovil, da nadzor, ki bi se nanašal na ravnanje delodajalca glede odrejanja nočnega in nadurnega dela predlagatelju v

času od rojstva otroka dne 9. 5. 2019 do dne, ko je otrok dopolnil 3 leta, kljub temu, da je predlagatelj v vlogah smiselno opisoval domnevno kršitev 185. člena ZDR-1, ni bil opravljen.

*

Glede na navedbe predlagatelja iz predloga za obravnavo diskriminacije (dokument številka 0700-74/2023/1), ko je predlagatelj zatrjeval, da je po vrnitvi iz očetovskega dopusta delo opravljal v režimu 12/12, torej je predlagatelj zatrjeval, da je opravljal nadure; ter navedbe v prilogi predloga (02 Priloga 1 - zapis z dne 29. 6. 2020), da je opravljal nadure, kar se je obračunalo pri januarski plači, ter da je od 16. 12. 2019 do 20. 12. 2019 delal od 17.45 ure do 5.45 ure, s čimer je predlagatelj zatrjeval, da je delal ponoči; zlasti pa na podlagi izrecne trditve predlagatelja z dne 20. 11. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/14), da je skrbel za otroka, mlajšega od treh let ter da ni dal soglasja za nočno oziroma za nadurno delo, ki pa ga je opravljal, je Zagovornik ocenil, da je predlagatelj izkazal dejstva, ki v skladu z dokaznim standardom »prima facie / na prvi pogled« opravčujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. Predlagatelj je s svojimi navedbami namreč izkazal domnevo, da sta ga kršitelja kot delodajalca postavljala v slabši položaj kot druge delavce, saj sta mu odredila nočno in nadurno delo po enakimi pogoji kot drugim delavcem, pri tem pa ni upošteval predlagateljeve osebne okoliščine starševstva. Predlagatelj je nadalje v dokaznem postopku v dokumentu številka 0700-74/2023/19 navedel, da je bil po opravljanju nočnega dela ob prihodu domov utrujen do te mere, da ni bil sposoben paziti na otroka, v dokumentu številka 0700-74/2023/14, priloga 1000058581.png z naslovom »Zadeva: Pritožba zoper delodajalca«, ki predstavlja vsebino dopisa z dne 22. 6. 2020, naslovljenega na IRSD, pa je v 1. točki zatrjeval nepravilnosti, ki so se zgodile pri njegovem delodajalcu - med drugim je zatrjeval »prekomerno delo, brez počitka, brez dogovarjanja ali soglasja glede nočnega in nadurnega dela. Sledile so grožnje z odpovedjo.«. Zagovornik je zato dne 27. 3. 2025 opravil dodatno poizvedbo pri kršiteljih (dokument številka 0700-74/2023/22). Pozval ju je, da pojasnita, ali je predlagatelj v času od rojstva otroka dne 9. 5. 2019 do dne, ko je otrok dopolnil 3 leta, opravljal nadurno delo; da predloži predlagateljev razpored dela za obdobje od dne 9. 5. 2019 do dne 9. 5. 2022 ter plačilne liste za navedeno obdobje; ter da predloži predlagateljevo soglasje za opravljanje nadurnega dela v skladu z določbo prvega odstavka 185. člena ZDR-1, če ga je predlagatelj podal.

Zagovornik je dne 14. 4. 2025 prejel odgovor kršiteljev (dokument 0700-74/2023/24), ki sta zanikala diskriminatorno ravnanje glede odredjanja nadur predlagatelju. Pojasnila sta, da nista bila obveščena o odklonilnem stališču predlagatelja do opravljanja nadur ter da predlagatelj ni izrazil izrecne želje po uveljavljanju pravice iz 185. člena ZDR-1. Navedla sta, da nista ugotovila, da bi bil predlagatelj edini negovalec otroka ali da iz kakršnih koli razlogov potrebuje dodatno pomoč. Pojasnila sta, da nadurno delo odredijo izključno v primerih izjemnega povečanja obsega dela ali potrebe po nadaljevanju delovnega oziroma proizvodnega procesa, z namenom preprečitve materialne škode ali nevarnosti za življenje in zdravje ljudi; zaradi nujne odprave okvar na delovnih sredstvih, ki bi lahko povzročile prekinitev dela; ter zaradi zagotavljanja varnosti ljudi, premoženja in prometa. Nadalje sta pojasnila, da delavcem tudi v tovrstnih primerih, ne glede na to, ali spadajo v zaščiteni kategoriji ali ne, omogočajo, da nadurno delo odklonijo. Pojasnila sta tudi, da razporejanje zaposlenih na delovna mesta in naloge, za katere so usposobljeni, poteka tedensko na podlagi trenutnih potreb in letnega delovnega koledarja, ki je objavljen v decembru ali januarju, tedenski razporedi pa se ne hranijo ločeno. Ločeno sta povzela tudi podatke iz dokumentacije kadrovske službe obeh kršiteljev za predlagatelja od njegove zaposlitve do redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

*

Zagovornik je predlagatelja dne 4. 6. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/27) seznanil s potekom postopka in mu posredoval odgovor kršiteljev z dne 14. 4. 2025. Predlagatelj je dne 24. 7. 2025 Zagovorniku poslal tri elektronska sporočila, v katerih je posredoval plačilne liste

za mesece junij 2019, julij 2019, avgust 2019, november 2019, december 2019 in marec 2020 (dokument številka 0700-74/2023/30); Izpis iz naprave za beleženje prisotnosti v obdobju od dne 1. 1. 2020 do dne 29. 2. 2020 (dokument številka 0700-74/2023/31) ter navedel, da je izplačilo nadur skrito v razne stimulacije glede obremenitev in dodatkov za nočno delo ter da nikoli ni prejel nobene nagrade, da pa mu je delodajalec izplačeval dodatek do minimalne plače (dokument številka 0700-74/2023/29).

Iz plačilnih list za mesece julij 2019, avgust 2019, november 2019, december 2019 in marec 2020, je razvidno, da je predlagatelj prejel plačilo za 24 ur nočnega dela v juliju 2019; 30 ur nočnega dela v avgustu 2019; 32 ur nočnega dela v novembru 2019; 36 ur nočnega dela v decembru 2019 (delodajalec 1) ter 34 ur nočnega dela v marcu 2020 (delodajalec 2).

Predlagatelj ni pojasnil, na katero od njegovih trditev se nanaša predložena listina z naslovom Izpis iz naprave za beleženje prisotnosti (dokument številka 0700-74/2023/31). Ker iz zapisa ni očitno, kaj z listino predlagatelj zatrjuje, je Zagovornik v dokaznem postopku ni upošteval.

*

Zagovornik je dne 10. 12. 2025 predlagatelja in kršitelja seznanil s svojimi ugotovitvami ter z oceno, da je bilo v dokaznem postopku izkazano, da sta kršitelja predlagatelja zaradi njegove osebne okoliščine starševstva z navidezno nevtralnimi pravili glede odrejanja nočnega in nadurnega dela postavila v manj ugoden položaj kot njegove sodelavce, ki te osebne okoliščine nimajo (dokument številka 0700-74/2023/43). Seznanil ju je, da je bila v postopku potrjena predlagateljeva trditev, da je v obdobju od dne 9. 5. 2019 do dne 1. 3. 2021, ko je skrbel za otroka, mlajšega od treh let, opravljal nočno in nadurno delo, glede katerega pa kršitelja kot delodajalca od predlagatelja nista pridobila predhodnega pisnega soglasja. Predlagatelj je navedeno izkazal v skladu z dokaznim standardom »prima facie - na prvi pogled«, torej je v skladu z določbo 40. člena ZVarD izkazal dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. S tem je v skladu z omenjeno določbo ZVarD dokazno breme prešlo na oba kršitelja, ki pa nista izkazala, da prepovedi posredne diskriminacije nista kršila.

Hkrati je Zagovornik predlagatelja in oba kršitelja seznanil z ugotovitvijo, da se ostale trditve predlagatelja (glede kršitev določb o dnevnem počitku, varnosti pri delu, obveznih zdravniških pregledih, usposabljanju in obvezni zaščitni opremi, odmeri plače ter mobingu) očitno ne nanašajo na Zagovornikovo področje dela, saj ne gre za očitke diskriminacije, pri čemer je ugotovil tudi, da gre za kršitve delovno pravne zakonodaje, glede katerih je predlagatelj glede na listine v spisu predloge za obravnavo naslovil na pristojni organ, to je na IRSD.

Kršitelja sta se odzvala dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44). Poudarila sta, da se ne strinjata z ugotovitvijo Zagovornika, da sta predlagatelja obravnavala manj ugodno ter da sta organizacija delovnega procesa in razporeditev delovnega časa temeljili izključno na potrebah proizvodnje in ne na osebnih okoliščinah posameznega zaposlenega. Izpostavila sta, da je bila razporeditev dela enaka za vse zaposlene na istem delovnem mestu, z enako usposobljenostjo za opravljanje dela na zahtevanem delovnem mestu; da predlagatelj nikoli ni opozoril, da soglasja ne daje ali da dela zaradi starševske obveznosti ne more ali želi opravljati po razporedi; ter da razporeditev dela ni bila povezana s starševstvom predlagatelja, temveč z operativnimi potrebami in je bila vedno prilagojena trenutnim potrebam in usposobljenosti dela posameznega delavca. Glede na navedeno sta zanikala, da bi predlagatelja namerno neenako obravnavala. Navedla sta, da kot delodajalca ravnata v skladu z določbami ZDR-1, Zakona o zdravju in varnosti pri delu⁴ (ZVZD-1) in relevantnimi kolektivnimi pogodbami ter pri odreditvi dela dosledno preverjata omejitve, ki izhajajo iz posebnih osebnih okoliščin zaposlenih, če jih poznata. Predlagatelj v relevantnem obdobju vsakokratnega delodajalca ni obvestil o omejitvah, ki bi zahtevale posebno obravnavo v smislu prepovedi odreditve nočnega

⁴ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)

ali nadurnega dela. Pojasnila sta, da razporejanje dela poteka na nivoju delavniškega vodenja, kjer delavci in delovodje neposredno komunicirajo in se dogovarjajo.

Nadalje sta kršitelja zatrjevala, da za opravljanje nočnega in nadurnega dela obstaja objektivni in legitimen razlog, saj sta oba omenjena načina dela nujno potrebna za nemoten potek proizvodnje, izpolnjevanje naročil, delovanje strojev in varno organizacijo dela, pri čemer veljajo glede nadurnega in nočnega dela enaka pravila za vse zaposlene na istem delovnem mestu. Opozorila sta, da delodajalec ni bil na vseh nivojih vodenja informiran o tem, da predlagatelj zaradi starševstva ni smel opravljati nočnega dela, pri čemer predlagatelj sam ni podal nobene zahteve, ugovora ali opozorila. Predlagatelj tudi nikoli ni povedal, da soglasja ne daje, neposredno nadrejeni delavec pa ni mogel vedeti, da bi moral pridobiti formalno pisno soglasje.

Kršitelja sta zatrjevala tudi, da naj bi iz določbe tretjega odstavka 185. člena ZDR-1⁵ izhajalo, da prepoved odrejanja nadurnega in nočnega dela ne velja za oba starša hkrati.

Kršitelja sta pojasnila, da jima predlagatelj poleg zatrjevanih kršitev v povezavi z nočnim in nadurnim delom očita še vrsto drugih kršitev in krivic, ki naj bi se mu dogajale v času njegove zaposlitve, ter da si od prejema odpovedi pogodbe o zaposlitvi sistematično prizadeva za diskreditacijo delodajalca ter določenih posameznikov, ki so bili ali so še zaposleni pri njem. S stalnimi in ponavljajočimi se prijavami na inšpektorate, druge državne inštitucije in policijo naj bi predlagatelj zlorabljal institucionalne mehanizme z namenom izvajanja pritiska na posameznika, ravnanje predlagatelja pa naj bi imelo vse znake psihičnega nadlegovanja, saj pri prizadetih osebah povzroča intenziven in dolgotrajen psihičen stres, posega v njihovo osebno dostojanstvo ter hkrati delodajalcu povzroča znatno neposredno in posredno materialno škodo ter motnjo v poslovanju. Vse opisane aktivnosti predlagatelja naj bi sovpadale z obdobjem po prejeti odpovedi pogodbe o zaposlitvi, zato sta kršitelja opozorila, da po njunem mnenju ravnanje predlagatelja presega legitimen okvir uveljavljanja pravic ter ima vse znake zlorabe postopkov in institucionalnih mehanizmov. Zagovorniku predlagata, da navedeno upošteva pri presoji verodostojnosti in utemeljenosti predlagateljevih navedb.

*

Predlagatelj se je odzval dne 24. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/45) in ugotovitvam Zagovornika ni nasprotoval.

*

Ureditev varstva pred diskriminacijo v ZVarD in v ZDR-1:

Definicija diskriminacije je vsebovana v 4. členu 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 izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Skladno s prvim odstavkom 5. člena ZVarD enako obravnavanje pomeni odsotnost neposredne in posredne diskriminacije zaradi katere koli osebnih okoliščine, kakor tudi odsotnost katerega koli drugega ravnanja, ki v skladu s tem zakonom pomeni diskriminacijo. Diskriminacijo podobno kot ZVarD opredeljuje tudi ZDR-1 v 6. členu (prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov).

⁵ 185. člen ZDR-1, tretji odstavek: "Enemu od delavcev - staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem."

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 oziroma podobno tudi s prvim odstavkom 6. člena ZDR-1, 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. Kot druge osebne okoliščine Zagovornik šteje državljanstvo, kraj bivanja, zdravstveno stanje, nosečnost, starševstvo (oz. materinstvo in očetovstvo) idr., pri čemer je družinsko stanje, kamor gre šteti tudi starševstvo, izrecno navedeno med osebnimi okoliščinami v 6. členu ZDR-1.

ZVarD k zagotavljanju varstva pred diskriminacijo oziroma k enakemu obravnavanju zavezuje tako državne organe, lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil kot tudi pravne in fizične osebe, ki morajo 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. Med področji, kjer je diskriminacija prepovedana, je eksplicitno navedeno tudi področje dela, kamor sodijo tudi zaposlitvenih pogoji in pogoji dela (2. člen ZVarD).

ZDR-1 delodajalce izrecno zavezuje k enaki obravnavi v prvem odstavku 6. člena, ki določa mora delodajalec iskalcu zaposlitve pri zaposlovanju ali delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na osebne okoliščine. Skladno z določbo 182. člena ZDR-1 imajo delavci zaradi starševstva pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju, delodajalec pa jim mora omogočiti tudi lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.

ZVarD in ZDR-1 opredeljujeta več oblik diskriminacije, od katerih sta osnovni obliki neposredna in posredna diskriminacija (6. člen ZVarD in tretji odstavek 6. člena ZDR-1), poleg teh dveh oblik pa poznamo tudi druge oblike diskriminacije, in sicer nadlegovanje in spolno nadlegovanje, navodila za diskriminacijo, pozivanje k diskriminaciji in viktimizacijo (7. člen ZVarD ter tretji in sedmi odstavek ZDR-1).

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 ZVarD in tretji odstavek 6. člena ZDR-1). Izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije natančneje opredeljuje 13. člen ZVarD oziroma peti odstavek 6. člena ZDR-1. Po splošnem določilu prvega odstavka tega člena neenako obravnavanje zaradi določene osebne okoliščine ne pomeni diskriminacije po ZVarD, če takšno različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna.

Posredna diskriminacija 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 (izjeme od prepovedi posredne diskriminacije) 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 in tretji odstavek 6. člena ZDR-1).

*

Posebno pravilo glede dokazovanja v postopkih obravnave diskriminacije:

V postopkih obravnave diskriminacije velja glede dokazovanja posebno pravilo obrnjenega dokaznega bremena, ki predstavlja izjemo od klasičnih pravil dokazovanja (da mora tisti, ki nekaj trdi, to tudi dokazati). Kadar diskriminirana oseba v postopku pri Zagovorniku, 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.

Pravilo obrnjenega dokaznega bremena določa ZVarD v 40. členu, na področju delovnega prava pa ga določa ZDR-1, in sicer v šestem odstavku 6. člena. V skladu s pravilom obrnjenega dokaznega bremena mora delodajalec, če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije; ter v drugem odstavku 182. člena, v skladu s katerim je v primeru spora v zvezi z uveljavljanjem posebnega varstva zaradi nosečnosti, starševstva in oskrbe po tem zakonu dokazno breme na strani delodajalca.

V skladu s pravilom obrnjenega dokaznega bremena mora predlagatelj oziroma tisti, ki zatrjuje diskriminacijo, le-to najprej izkazati v skladu z dokaznim standardom »prima facie / na prvi pogled⁶«. Izkazati mora dejstva, iz katerih »na prvi pogled« izhaja diskriminatornost ravnanja kršitelja. V trenutku, ko predlagatelj diskriminacijo izkaže v skladu z dokaznim standardom »prima facie / na prvi pogled«, se dokazno breme prenese na kršitelja, ki mora dokazati, da ni kršil prepovedi diskriminacije, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno v skladu z zakonom. Razlog za uvedbo tega pravila je neravnovesje moči med strankama, ko so kršitelji na eni strani pogosto subjekti na poziciji moči, žrtve pa so zaradi svojih osebnih okoliščin v ranljivem položaju. Obrnjeno dokazno breme pomaga uravnotežiti situacijo, ko imajo kršitelji praviloma več informacij in več možnosti vplivati na potek postopka, žrtve pa zaradi svojega ranljivega položaja ne morejo pridobiti dokazov, ki bi jasno pokazali, da so bile diskriminirane.

Vendar pa pravilo obrnjenega dokaznega bremena ne znižuje dokaznega standarda, temveč le razporeja dokazno breme med predlagateljem in kršiteljem. Če kršitelj ostane neaktiven ali če se ne brani učinkovito (ne poda oziroma ne poda ustreznih pojasnil ali svojih trditev ne konkretizira oziroma dokaže), ne izpolni svojega dokaznega bremena. Posledično domneva diskriminacije iz 40. člena ZVarD ostane ne izpodbita. Diskriminacija velja za dokazano, ker se kršitelj ni razbremenil, in ne zato, ker bi bil dokazni standard nižji.

*

Nočno in nadurno delo

Nadurno delo je v skladu z določbo prvega odstavka 144. člena ZDR-1 delo preko polnega delovnega časa.

Nočno delo je v skladu z določbo prvega odstavka 150. člena ZDR-1 delo v času med 23. in šesto uro naslednjega dne.

Delavci so pod pogoji, določenimi v poglavjih ZDR-1 o nadurnem delu (144. člen) ter o nočnem delu (členi 150. do 153.), dolžni opraviti nadurno in nočno delo, če jim to odredi delodajalec.

Vendar pa bi zakonske določbe 144. člena in 150. do 153. člena ZDR-1, če bi veljale za vse delavce brez izjeme, lahko delavce z določenimi osebnimi okoliščinami postavljale v manj

⁶ V pravni teoriji se glede dokaznega standarda uporablja izraz »prima facie« oziroma »na prvi pogled« npr.: FRA Handbook on European Non - Discrimination Law (2018), str. 228.

ugoden položaj⁷. To je uvidel tudi zakonodajalec, ki je njihov položaj zavaroval s posebnimi določbami IV. Poglavlja ZDR-1, ki se nanaša na varstvo nekaterih kategorij delavcev⁸.

Med omenjene varovane skupine delavcev spadajo tudi starši, ki negujejo otroke, mlajše od treh let. Položaj staršev otrok, mlajših od treh let, je posebej varovan zato, ker je starševska skrb za majhne otroke intenzivna. Otroci so v prvih letih po rojstvu zelo odvisni od staršev. Kombinacija skrbi za otroke in povečane delovne obremenitve, ki jih predstavljata nadurno in nočno delo, pri starših, ki negujejo otroke, mlajše od treh let, povzročajo povečano psihofizično obremenjenost. Nadurno in nočno delo torej starše otrok, ki so mlajši od treh let, obremenjuje bolj kot ostale delavce, torej jih postavlja v manj ugoden položaj. Zaradi navedenega bi navidezno nevtralne določbe 144. in 150. do 153. člena ZDR-1 lahko starše otrok, mlajših od treh let, ki predstavljajo ranljivo skupino delavcev, postavljale v slabši položaj.

185. člena ZDR-1 ureja posebno varstvo delavcev v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom. V skladu z določbo prvega odstavka 185. člena ZDR-1 se delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem. Namen ureditve iz prvega odstavka 185. člena ZDR-1 je zagotavljanje enakih možnosti za delavce z osebno okoliščino starševstva, ki skrbijo za zelo majhne otroke, oziroma preprečevanje posredne diskriminacije zaradi oseben okoliščin starševstva v smislu določbe drugega odstavka 6. člena ZVarD.

Ugotovitve Zagovornika glede točke 1. in 2. izreka te odločbe:

Zagovornik je, kot že rečeno, v postopku obravnaval predlagateljeve trditve o diskriminatornem ravnanje obeh predlagateljevih delodajalcev kot kršiteljev, ki sta glede na predlagateljeve trditve le-temu v času, ko je skrbel za otroka, mlajšega od treh let, odredila nočno in nadurno delo pod enakimi pogoji kot drugim delavcem, brez upoštevanja njegove osebne okoliščine starševstva (ravnanje v nasprotju s prepovedjo posredne diskriminacije iz drugega odstavka 6. člena ZVarD), kar se je odražalo na način, da sta kršitelja predlagatelju odredila nočno in nadurno delo brez da bi pred tem pridobila njegovo predhodno pisno soglasje za opravljanje takšnega načina dela.

Glede pristojnosti Zagovornika:

a) Zakonska podlaga za odločanje o očitku diskriminacije

Ravnanje delodajalca na način, da delavcu, ki skrbi za otroka, mlajšega od treh let, odreja nočno in nadurno delo brez da pred tem pridobi njegovo predhodno pisno soglasje za opravljanje takšnega načina dela, vedno pomeni kršitev delovnopravne zakonodaje, ki prepoveduje diskriminacijo na delovnopravnem področju, in sicer kršitev določbe 185. člena ZDR-1. Kršitelja se za ravnanje v nasprotju z določbo 185. člena ZDR-1 kaznuje prekršek po 13. točki 217.b člena ZDR-1. Vendar pa Zagovornik ni pristojen za nadzor nad izvajanjem določb ZDR-1 (četudi gre za odločbe, ki prepovedujejo diskriminacijo), saj je za tak nadzor pristojen IRSD (VIII. In IX. Poglavje ZDR-1). Zagovornika lahko v okviru svojih pristojnosti, ki jih ima po ZVarD, odloča le o očitkih diskriminacije po ZVarD.

b) Ali se glede istega dejanskega stanja že vodi upravni postopek pred IRSD?

⁷ Varovane skupine delavcev so: nosečnice, starše oziroma skrbnike, doječe matere, žrtve nasilja v družini, delavce, ki niso dopolnili 18 let, osebe z invalidnostmi ter starejše delavce.

⁸ 182. do 199. člen ZDR-1

Po ugotovitvi, da konkretno ravnanje kršiteljev, kot ga je opisal predlagatelj, pomeni tako kršitev določb ZVarD o prepovedi posredne diskriminacije, kot tudi kršitev določb ZDR-1, je Zagovornik v zvezi z določbo 129. člena ZUP opravil poizvedbe pri IRSD, ki je potrdil, da glede odrejanja nočnega in nadurnega dela predlagatelju pri nobenem od kršiteljev ni opravil inšpekcijskega nadzora oziroma vodil prekrškovnega postopka (dokumenta številka 0700-74/2023/11 in dokument številka 0700-74/2023/35). Zagovornik je ugotovil, da se glede dejanskega stanja, kot ga je v predmetni zadevi zatrjeval predlagatelj, postopek pred IRSD niti ni vodil. Poleg tega pa postopek pred Zagovornikom poteka v skladu s pravili ZVarD in ZUP in je po svoji naravi upravni ugotovitveni postopek; med tem ko so postopki, ki jih vodi IRSD, po svoji naravi inšpekcijski postopki po Zakonu o inšpekcijskem nadzoru⁹ (ZIN), ZDR-1 in ZUP ter prekrškovni postopki po Zakonu o prekrških¹⁰ (ZP-1) in po ZDR-1.

c) Ali lahko poleg ZVarD posebni zakoni določajo ravnanja, ki pomenijo diskriminacijo?

V zvezi z navedenim Zagovornik dodatno pojasnjuje, da drugi odstavek 2. člena ZVarD določa, da lahko posebni zakoni podrobneje določijo ravnanja, ki pomenijo diskriminacijo in določijo sankcije zanje na svojem področju veljavnosti. Primer takšnega posebnega zakona je ZDR-1, ki na delovnopravnem področju prepoveduje diskriminacijo (npr. splošna določba o prepovedi diskriminacije na delovnopravnem področju iz 6. člena ZDR-1 ter določbe o posebnem varstvu nekaterih kategorij delavcev z osebnimi okoliščinami nosečnosti, starševstva, starosti in invalidnosti v IV. Poglavju ZDR-1) in določa sankcije za ravnanja, ki pomenijo diskriminacijo na delovnopravnem področju veljavnosti (npr. določba 1. točke prvega odstavka 217. člena glede kršitev določb 6. člena ZDR-1; določba 21. točka prvega odstavka 217.a člena ZDR-1 za kršitve glede zagotavljanja pravic do posebnega varstva delavcev, ki še niso dopolnili 18 leta starosti (192., 193. in 194. člen); določba 12. točke prvega odstavka 217.b člena ZDR-1 glede kršitve prepovedi opravljanja del v času nosečnosti in dojenja; določba 13. točke prvega odstavka 217.b člena ZDR-1 glede kršitev pravilo o varstvu delavcev v času nosečnosti in starševstva v zvezi z nočnim in nadurnim delom; določba 14. točke prvega odstavka 217.b člena ZDR-1 glede kršitev dolžnosti, da se delavki, ki doji otroka, ki še ni dopolnil 18 mesecev starosti, zagotovi odmor med delovnim časom v skladu s prvim odstavkom 188. člena tega zakona; določba 15. točke prvega odstavka 217.b člena ZDR-1 glede kršitve, če se je delavcu, ki še ni dopolnil 18. leta starosti, naložilo opravljanje dela v nasprotju z 191. členom ZDR-1 ter določba 16. točke prvega odstavka 217.b člena ZDR-1 glede kršitve, če se starejšemu delavcu brez njegovega soglasja odredi nadurno ali nočno delo).

d) Kateri zakon je potrebno ob obravnavi predmetne zadeve uporabiti in kateri organ je posledično pristojen za obravnavo konkretnega očitka diskriminacije?

Tretji odstavek 2. člena ZVarD v zvezi z prej omenjeno določbo drugega odstavka istega člena določa, da se ne glede na določbe drugih zakonov (npr. ZDR-1) uporabljajo določbe ZVarD, če so za diskriminirano osebo ugodnejše.

Ob ugotovitvi, da se v predmetnem postopku obravnava dejansko stanje, ki ga je mogoče obravnavati tako z vidika splošne prepovedi diskriminacije na vseh področjih družbenega življenja po ZVarD, kot tudi z vidika diskriminacije, kot jo prepoveduje ZDR-1 na delovnopravnem področju, je Zagovornik preveril, ali so v konkretnem primeru za predlagatelja kot diskriminirano osebo ugodnejše splošne določbe o prepovedi diskriminacije iz ZVarD (iz pristojnosti Zagovornika) ali specialne določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije na delovnopravnem področju (iz pristojnosti IRSD).

⁹ Zakon o inšpekcijskem nadzoru (Uradni list RS, št. 43/07 - uradno prečiščeno besedilo, 40/14)

¹⁰ Zakon o prekrških (Uradni list RS, št. 29/11 - uradno prečiščeno besedilo, 21/13, 111/13, 74/14 - odl. US, 92/14 - odl. US, 32/16, 15/17 - odl. US, 27/17 - ZPro, 73/19 - odl. US, 175/20 - ZIUOPDVE, 195/20, 5/21 - odl. US, 15/21 - ZDUOP, 123/21 - ZPrCP-F, 206/21 - ZDUPŠOP, 38/24, 10/26)

Zagovornik je ugotovil, da je za predlagatelja ugodnejše, če se pri obravnavi konkretne zadeve uporabijo določbe ZVarD. ZVarD namreč ne vsebuje določb glede zastaranja v zvezi s postopkom ugotavljanja diskriminacije in glede na navedeno ni ovir za izvedbo postopka ugotavljanja diskriminacije, obravnava pred IRSD pa zaradi poteka zastaralni rok iz prvega odstavka 42. člena ZP-1 več ni mogoča. Glede na navedeno je Zagovornik zaključil, da je pristojen za obravnavo predmetne zadeve, pri čemer je obravnavo pred Zagovornikom v skladu z določbami ZVarD očitno želel tudi predlagatelj, saj je nanj naslovil predlog za obravnavo diskriminacije.

Zagovornik je v podobnih situacijah že večkrat odločil, da je uporaba določb ZVarD za diskriminirane osebe ugodnejša od uporabe določb ZDR-1¹¹. Gre za primere zatrjevanih kršitev prepovedi diskriminacije na delovnopravnem področju, ki jih je v luči določb ZVarD obravnaval Zagovornik, pri čemer pa se je na določbe ZDR-1 le oprl.

Glede pojavnih oblik diskriminacije:

Zagovornik je preučil predlagateljevo trditev v predlogu za obravnavo diskriminacije, da meni, da se mu je pripetila neposredna diskriminacija. Zagovornik je obrazec predloga pripravil z namenom, da prijaviteljem pomaga podati čim več relevantnih informacij, zato ga pravna kvalifikacija pojavnih oblik diskriminacije, ki jo je predlagatelj označil na obrazcu predloga, ne zavezuje.

Zagovornik je preučil navedbe predlagatelja in v obravnavani zadevi prepoznal **posredno diskriminacijo** na podlagi osebne okoliščine starševstva. Zakonski znaki posredne diskriminacije izhajajo zlasti iz navedb predlagatelja, da sta mu kršitelja v času, ko je skrbel za otroka, mlajšega od treh let, odredila nočno in nadurno delo pod enakimi pogoji kot drugim delavcem, pri tem pa nista upoštevala njegove osebne okoliščine starševstva. Iz navedb predlagatelja nadalje izhaja, da je bil zaradi svoje osebne okoliščine starševstva s takšnim načinom odrejenega nočnega in nadurnega dela v manj ugodnem položaju, kot njegovi sodelavci, saj je bil ob prihodu domov utrujen do te mere, da ni bil sposoben paziti na otroka, dodatno pa je pojasnil tudi, da nikoli ni izrazil želje po nadurnem ali nočnem delu, da nikoli ni dal soglasja za takšno delo ter da ste mu kršitelja grozila z odpovedjo, če nadurno delo odkloni (dokument številka 0700-74/2023/19).

Posredna diskriminacija v skladu z določbo drugega odstavka 6. člena ZVarD 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.

Ugotovitveni postopek:

Delodajalec lahko delavce z osebno okoliščino starševstva posredno diskriminira pri odrejanju nočnega in nadurnega dela na različne načine, ne samo z ravnanjem v nasprotju z določbo prvega odstavka 185. člena ZDR-1. Je pa ravnanje delodajalca, ki je v nasprotju z omenjeno določbo ZDR-1 in predstavlja kršitev pravil delovnega prava, ki prav tako prepovedujejo diskriminacijo, kot je bilo predhodno že pojasnjeno, **vedno** hkrati tudi kršitev prepovedi posredne diskriminacije iz 4. člena v povezavi z drugim odstavkom 6. člena ZVarD. Glede na navedeno in upoštevanje konkretno navedbo predlagatelja, da za opravljanje nočnega in nadurnega dela nikoli ni dal soglasja, je Zagovornik v postopku ugotavljal, ali je bilo ravnanje delodajalca posredno diskriminatorno po drugem odstavku 6. člena ZVarD tako, da je preveril,

¹¹ Npr. odločbe, v katerih je Zagovornik odločal o očitku diskriminatornega izplačila božičnice (ravnanje v nasprotju z določbo tretjega odstavka 6. člena ZDR-1) ali odločba številka 0700-27/2024/21 z dne 21. 10. 2025 (ravnanje v nasprotju z določbo 199. člen ZDR-1); vse dostopno na <https://zagovornik.si/izdelki-zagovornika/zakljucena-ugotavljanja-diskriminacije/>.

ali je bilo ravnanje kršiteljev skladno z zakonsko zapovedjo prvega odstavka 185. člena ZDR-1.

*

Kot okoliščine, ki so pomembne v kontekstu ugotavljanja diskriminacije v skladu z določbami ZVarD, je Zagovornik v predmetni zadevi uvodoma prepoznal:

- predlagatelj je bil od dne 22. 6. 2015 do dne 29. 2. 2020 zaposlen pri delodajalcu 1 - kršitelj 1 (dokument številka 0700-74/2023/1, 09 Priloga 8);
- predlagatelj je bil od dne 1. 3. 2020 do dne 1. 3. 2021 zaposlen pri delodajalcu 2 - kršitelj 2 (dokument številka 0700-74/2023/1, 09 Priloga 8),
- podjetje 1 je eden od ustanoviteljev podjetja 2, direktor in zakoniti zastopnik obeh pa je isti (dokument številka 0700-74/2023/4),
- predlagatelju se je dne 9. 5. 2019 rodil otrok (dokument številka 0700-74/2023/12 - priloga Izpisek iz Matičnega registra o rojstvu),
- predlagatelj je bil od dne 13. 5. 2019 do dne 11. 6. 2019 na očetovskem dopustu (dokument številka 0700-74/2023/12 - priloga Potrdilo Centra za socialno delo Ljubljana z dne 20. 5. 2019).

Zagovornik je ugotovil, da navedene okoliščine, ki izhajajo iz listinskih dokazov, med predlagateljem in kršiteljema niso sporne, zato jih je štel za izkazane.

*

Predlagatelj je v predlogu za obravnavo diskriminacije (dokument številka 0700-74/2023/1) zatrjeval, da je po vrnitvi iz očetovskega dopusta delodajalcu kršitelju 1 delo opravljal v režimu 12/12, torej je zatrjeval, da je opravljal nadure. Priložil je tudi listino (02 Priloga 1 - zapis z dne 29. 6. 2020) v kateri je zatrjeval, da je opravljal nadure, kar se je obračunalo pri januarski plači pri delodajalcu kršitelju 1; ter da je od 16. 12. 2019 do 20. 12. 2019 delal od 17.45 ure do 5.45 ure, s čimer je zatrjeval, da je pri delodajalcu kršitelju 1 delal ponoči. Predlagatelj je nadalje v dokaznem postopku predložil dokaz, in sicer dokument številka 0700-74/2023/14, priloga 1000058581.png z naslovom »Zadeva: Pritožba zoper delodajalca«, ki predstavlja vsebino dopisa z dne 22. 6. 2020, naslovljenega na IRSD, v katerem je v 1. točki zatrjeval nepravilnosti, ki so se zgodile pri njegovem delodajalcu - med drugim je zatrjeval »prekomerno delo, brez počitka, brez dogovarjanja ali soglasja glede nočnega in nadurnega dela. Sledile so grožnje z odpovedjo.«. Zagovorniku je dne 13. 3. 2025 predlagatelj poslal dopis (dokument številka 0700-74/2023/19), v katerem je ponovil, da nikoli ni izrazil želje po nadurnem delu oziroma dal soglasja za nadurno delo. Predlagatelj je trditev, da je opravljal nočno delo, dokazoval z listinami, ki jih je predložil dne 24. 7. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/30), in sicer plačilne liste za mesece junij 2019, julij 2019, avgust 2019, november 2019, december 2019 (delodajalec kršitelj 1) in marec 2020 (delodajalec kršitelj 2). Zagovornik je ocenil, da je predlagatelj z vsem navedenim izkazal dejstva, ki v skladu z dokaznim standardom »prima facie / na prvi pogled« opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, zato je bilo na obeh domnevnih kršiteljih, da v skladu z določbo 40. člena ZVarD dokažeta, da nista kršila prepovedi diskriminacije oziroma da je bil njun način obravnave dopusten v skladu z določbami ZVarD.

Kot pojasnjeno, je ravnanje delodajalca, ki je v nasprotju z določbo 185. člena ZDR-1 vedno hkrati tudi kršitev prepovedi posredne diskriminacije iz 4. člena v povezavi z drugim odstavkom 6. člena ZVarD, zato ali je Zagovornik v nadaljevanju postopka posredno diskriminatornost ravnanja kršiteljev preveril ob uporabi določbe prvega odstavka 185. člena ZDR-1.

*

a) Ugotovitve Zagovornika glede okoliščine, da je predlagatelj v obdobju od dne 9. 5. 2019 do dne 1. 3. 2021 *skrbel za otroka, mlajšega od treh let*

Okoliščina, da je predlagatelj v obdobju od dne 9. 5. 2019 do dne 29. 2. 2020, ko je bil zaposlen pri kršitelju 1, ter v obdobju od dne 1. 3. 2020 do dne 1. 3. 2021, ko je bil zaposlen pri kršitelju 2, skrbel za otroka, mlajšega od treh let, med predlagateljem in obema kršiteljema ni sporna, zato jo je Zagovornik, kot že pojasnjeno zgoraj, šteje za izkazano.

*

b) Ugotovitve Zagovornika glede okoliščine, da je predlagatelj v obdobju od dne 9. 5. 2019 do dne 1. 3. 2021 *opravljal nadurno in nočno delo*

Glede opravljanja **nadurnega dela**:

Zagovornik je oba kršitelja dne 21. 10. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/8) seznanil z vsemi navedbami predlagatelja, in sicer ju je med drugim seznanil z vsebino predloga za obravnavo diskriminacije (dokument številka 0700-74/2023/1), v katerem je predlagatelj zatrjeval, da je po vrnitvi iz očetovskega dopusta delo opravljal v režimu 12/12, torej je predlagatelj zatrjeval, da je opravljal nadure; ter s trditvami v prilogi predloga (02 Priloga 1 - zapis z dne 29. 6. 2020), da je opravljal nadure, kar se je obračunalo pri januarski plači, ter da je od 16. 12. 2019 do 20. 12. 2019 delal od 17.45 ure do 5.45 ure, s čimer je predlagatelj zatrjeval, da je delal ponoči. Zagovornik je na podlagi predlagateljevih trditev opravil poizvedbo pri obeh kršiteljih, ki sta dne 6. 11. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/12) pojasnila, da proizvodnja v obeh podjetjih poteka v troizmenskem turnusu, tako da se delavci menjavajo v dopoldanski, popoldanski in nočni izmeni ter da z nadurami rešujejo sicer pogoste situacije, ko je posamezni delavec katere od izmen odsoten, pri čemer urnik predlagatelja ni odstopal od urnikov ostalih delavcev. Takšne navedbe kršiteljev potrjujejo, da je predlagatelj, katerega urnik glede na navedbe kršiteljev ni odstopal od urnikov ostalih zaposlenih, v navedenem obdobju (tako kot ostali zaposleni, ki so imeli podoben urnik kot predlagatelj) opravljal nočno in nadurno delo, saj je to običajen način dela v obeh podjetjih. Da je predlagatelj opravljal nočno in nadurno delo, smiselno izhaja tudi iz predlagateljevega dopisa z dne 13. 3. 2025, v katerem je ponovil, da nikoli ni izrazil želje po nadurnem delu oziroma dal soglasja za nadurno delo (dokument številka 0700-74/2023/19).

Zagovornik je dne 27. 3. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/22) opravil novo poizvedbo, s katero je oba kršitelja seznanil, da je z vidika varstva pred diskriminacijo kot pomembne prepoznal trditve predlagatelja glede opravljanja nadurnega dela, za katerega kršitelja nista pridobila predlagateljevega predhodnega pisnega soglasja za čas, ko je skrbel za otroka, mlajšega od treh let. Kršiteljema je zastavil izrecno vprašanje, ali je predlagatelj v času od rojstva otroka dne 19. 5. 2019 do dne, ko je otrok dopolnil 3 leta, opravljal nadurno delo, v zvezi s čimer ju je pozval k predložitvi listinskih dokazov, in sicer predlagateljevega razporeda dela in plačilnih list za navedeno obdobje. Kršitelja sta v odgovoru z dne 14. 4. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/24) zanikala, da bi predlagatelja diskriminatorno obravnavala. Pojasnila sta, da v obeh podjetjih niso bili obveščeni o odklonilnem stališču predlagatelja do opravljanja nadur ter da predlagatelj ni izrazil izrecne želje po uveljavljanju pravice iz 185. člena ZDR-1. Navedla sta, da nista ugotovila, da bi bil predlagatelj edini negovalec otroka ali da iz kakršnih koli razlogov potrebuje dodatno pomoč. Pojasnila sta, v kakšnih okoliščinah zaposlenim odredijo nadurno delo, ter da vsem delavcem, ne glede na to, ali spadajo v zaščiteno kategorijo ali ne, omogočajo, da nadurno delo odklonijo. Kršitelja se nista odzvala na Zagovornikov poziv za predložitev plačilnih list predlagatelja, niti nista zatrjevala oziroma pojasnila, da z njimi ne razpolagata. Glede predlagateljevega razporeda dela sta navedla, da tedenski razporedi dela temeljijo na letnem delovnem koledarju, vendar pa se tedenski razporedi ne hranijo ločeno. Letnih delovnih koledarjev za kritično obdobje nista predložila, pri čemer nista zatrjevala, da z njimi ne razpolagata. Nadalje kršitelja okoliščine, da je predlagatelj opravljal nadure, tudi nista

zanikala v dopisu z dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44), saj sta ponovila, da je nadurno in nočno delo nujno potrebno za nemoten potek dela, pri čemer je bila razporeditev dela enaka za vse zaposlene na istem delovnem mestu, z enako usposobljenostjo za opravljanje dela na zahtevanem delovnem mestu.

Zagovornik je ocenil, da kršitelja s takšnimi trditvami nista ovrgla predlagateljevih trditev, da je v kritičnem obdobju, torej od dne 9. 5. 2019 do dne 29. 2. 2020 pri kršitelju 1, ter od dne 1. 3. 2020 do dne 1. 3. 2021 pri kršitelju 2, opravljal nadurno delo. Z navedbami, da nista bila seznanjena s predlagateljevim odklonilnim stališčem glede nadurnega dela, oziroma da nista bila seznanjena, da predlagatelj potrebuje pomoč, sta predlagateljevim trditvam o opravljanju nadurnega dela, ki jih tudi sicer nista zanikala, smiselno celo pritrdila.

Glede na navedeno je Zagovornik ugotovil, da je izkazana trditev, da je predlagatelj v obdobju od dne 9. 5. 2019 do dne 29. 2. 2020 pri kršitelju 1 ter od dne 1. 3. 2020 do dne 1. 3. 2021 pri kršitelju 2 **opravljal nadurno delo**. Predlagatelj je namreč s svojimi navedbami v skladu z določbo 40. člena ZVarD upravičil domnevo, da je v kritičnem času opravljal nadurno delo, kršitelja pa temu nista nasprotovala in tudi po pozivu Zagovornika nista predložila dokazov, iz katerih bi bilo razvidno, da predlagateljeve trditve o nadurnem delu ne držijo.

Glede opravljanja **nočnega dela**:

Predlagatelj je v predlogu za obravnavo diskriminacije (dokument številka 0700-74/2023/1) med drugim zatrjeval, da je od 16. 12. 2019 do 20. 12. 2019 delal od 17.45 ure do 5.45 ure, kar predstavlja delo ponoči; hkrati pa je dne 20. 11. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/14) med drugim navedel, da ni dal soglasja za nočno delo, ki pa ga je opravljal, svojo trditev pa je ponovil tudi, ko je v dokaznem postopku predložil dokument številka 0700-74/2023/14, priloga 1000058581.png z naslovom »Zadeva: Pritožba zoper delodajalca«, ki predstavlja vsebino dopisa z dne 22. 6. 2020, naslovljenega na IRSD, v katerem je v 1. točki zatrjeval nepravilnosti, ki so se zgodile pri njegovem delodajalcu - med drugim je zatrjeval »prekomerno delo, brez počitka, brez dogovarjanja ali soglasja glede nočnega in nadurnega dela. Sledile so grožnje z odpovedjo.«.

Predlagatelj je nadalje dne 24. 7. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/30) posredoval plačilne liste za mesece junij 2019, julij 2019, avgust 2019, november 2019, december 2019 in marec 2020, iz katerih je razvidno, da je predlagatelj prejel plačilo za 24 ur nočnega dela v juliju 2019; za 30 ur nočnega dela v avgustu 2019; za 32 ur nočnega dela v novembru 2019; za 36 ur nočnega dela v decembru 2019 ter za 34 ur nočnega dela v marcu 2020. Plačilne listine predstavljajo listinski dokaz, s katerim je predlagatelj izkazal trditev, da v obdobju od dne 9. 5. 2019 do dne 29. 2. 2020 pri kršitelju 1 ter od dne 1. 3. 2020 do dne 1. 3. 2021 pri kršitelju 2 opravljal nočno delo.

Na podlagi navedenega je Zagovornik ugotovil, da je izkazana trditev, da je predlagatelj v obdobju od dne 9. 5. 2019 do dne 29. 2. 2020 pri kršitelju 1 ter od dne 1. 3. 2020 do dne 1. 3. 2021 pri kršitelju 2 **opravljal nočno delo**

Predlagatelj je glede nočnega dela predložil listinske dokaze, in sicer zgoraj omenjene plačilne liste, ter tako prepričljivo izkazal, da je v kritičnem času delal ponoči, kršitelja pa temu nista nasprotovala in tudi po pozivu Zagovornika nista predložila dokazov, iz katerih bi bilo razvidno, da predlagateljeve trditve o nočnem delu ne držijo.

*

- c) Ugotovitve Zagovornika glede okoliščine, da kršitelja **pred odreditvijo** nočnega oziroma nadurnega dela od predlagatelja **nista pridobila pisnega soglasja**

Predlagatelj je, kot je že bilo pojasnjeno, ves čas postopka zatrjeval, da je opravljal nočno in nadurno delo, pri čemer delodajalca od njega nista pridobila predhodnega pisnega soglasja za opravljanje takšnega dela. Kršitelja sta v dopisu z dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44) smiselno pritrdila takšnim navedbam predlagatelja, saj sta navedla, da je bila razporeditev dela enaka za vse zaposlene na istem delovnem mestu, z enako usposobljenostjo za opravljanje dela na zahtevanem delovnem mestu. Nadalje sta v dopisu z dne 6. 11. 2024 (dokument številka 0700-74/2023/12) zanikala, da bi predlagatelja obravnavala manj ugodno, kot druge zaposlene, hkrati pa sta pojasnila, da se je predlagatelj strinjal z urnikom, v katerem je delal po rojstvu otroka, saj ni zaprosil za delo v drugačnem urniku ter ni izrazil nikakršnega pomisleka ali zadržka glede urnika. Podobno sta v dopisu z dne 14. 4. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/24) zanikala, da bi predlagatelja diskriminatorno obravnavala, pri čemer sta pojasnila tudi, da v obeh podjetjih niso bili obveščeni o odklonilnem stališču predlagatelja do opravljanja nadur ter da predlagatelj ni izrazil izrecne želje po uveljavljanju pravice iz 185. člena ZDR-1. Navedla sta, da niso ugotovili, da bi bil predlagatelj edini negovalec otroka ali da iz kakršnih koli razlogov potrebuje dodatno pomoč. Tudi v dopisu z dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44) sta ponovila smiselno enako, ko sta navedla da predlagatelj nikoli ni opozoril, da soglasja ne daje ali da dela zaradi starševske obveznosti ne more ali želi opravljati po razporedu, oziroma da predlagatelj vsakokratnega delodajalca ni obvestil o omejitvah, ki bi zahtevale posebno obravnavo v smislu nočnega ali nadurnega dela.

Na podlagi takšnih navedb kršiteljev je očitno, da pred odreditvijo nočnega oziroma nadurnega dela od predlagatelja nista pridobila pisnega soglasja. Zagovornik ju je dne 10. 12. 2025 seznanil s svojo ugotovitvijo (dokument številka 0700-74/2023/43), ki ji tudi v dopisu z dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44) nista nasprotovala.

*

Zagovornik je po izvedenem postopku ugotavljanja diskriminacije ugotovil, da sta kršitelja v kritičnem obdobju predlagatelju odredila nočno in nadurno delo brez njegovega predhodnega pisnega soglasja v smislu določbe 185. člena ZDR-1, torej pod enakimi pogoji kot drugim delavcem, čeprav je predlagatelj celotno obdobje skrbel za otroka mlajšega od treh let.

*

d) Ugotovitve Zagovornika glede ostalih argumentov kršiteljev

Iz navedb obeh kršiteljev izhaja trditev, da mora v skladu z določbo prvega odstavka 185. člena ZDR-1 delavec, ki skrbi za otroka, mlajšega od treh let, svojega delodajalca po tem, ko mu je ta odredil nadurno delo, sam seznaniti s tem, da takšno delo odklanja. Vendar pa iz besedila omenjene zakonske določbe (*»Delavcu, ki neguje otroka, starega do treh let, se lahko naloži opravljanje nadurnega dela ali dela ponoči samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem«*) jasno izhaja, da mora delodajalec soglasje pridobiti preden delavcu naloži nadurno delo, pri čemer je zahtevano predhodno delavčevo soglasje in ne odklanjanje že odrejenega nadurnega dela. S takšno ureditvijo se varuje položaj delavca z osebno okoliščino starševstva, saj ureditev spodbuja predhodni dialog med delavcem in delodajalcem in preprečuje položaje, v katerih bi delavec moral aktivno nasprotovati že dani odredbi delodajalca, kar bi ga postavljalo v potencialno konfliktno situacijo z nadrejenim. Glede na navedeno je Zagovornik ocenil, da so navedene trditve obeh kršiteljev neutemeljene.

Kršitelja sta v dopisu z dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44) predstavila svoje naziranje, da naj bi določba prvega odstavka 185. člena ZDR-1 veljala le za enega od staršev, ki sicer skupaj skrbita za otroka, pri čemer pa niti nista zatrjevala ničesar glede okoliščin predlagateljve partnerke. Zagovornik je že v dopisu z dne 10. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/43) pojasnil, da se glede na zakonsko dikcijo določba prvega odstavka

185. člena ZDR-1 nedvoumno nanaša na vsakega delavca, ki neguje otroka, mlajšega od treh let. Zagovornik je v omenjenem dopisu pojasnil tudi, da v ZDR-1 sicer ni nikjer natančno opredeljeno, kaj pomeni »nega otroka«, zato je ta pojem razlagal s pomočjo določb Družinskega zakonika¹² (DZ). Glede na določbe DZ je nega otroka del starševske skrbi. DZ v členih 135. do 137. med drugim določa, da imajo starši enako odgovornost za varstvo in vzgojo otroka ter za njegov razvoj (135. člen), pri čemer starševska skrb zajema tudi skrb za otrokovo nego (prvi odstavek 136. člena in prvi odstavek 137. člena). To pomeni, da določba prvega odstavka 185. člena ZDR-1 velja za vse¹³ starše, ki v okviru starševske pravice negujejo otroka, mlajšega od treh let¹⁴. Po pregledu zakonske ureditve je Zagovornik tako ugotovil, da ureditev prvega odstavka 185. člena ZDR-1 hkrati velja za oba starša, ki negujeta otroka. Okoliščina, da se enemu od staršev otroka, mlajšega od treh let, ni odredilo nadurno oziroma nočno delo (ker za to ni dal soglasja ali zgolj zato, ker pri njegovem delodajalcu ni potrebe po nočnem oziroma nadurnem delu), glede na zakonsko besedilo ni pogoj za to, da bi določba prvega odstavka 185. člena ZDR-1 veljala za drugega starša, ki neguje istega otroka. Takšna ureditev bi namreč morala biti v skladu z načelom jasnosti in določnosti predpisov¹⁵ jasno zapisana, kot je to na primer v tretjem odstavku istega člena¹⁶, kjer je izrecno določeno, v katerih primerih prepoved naložitve nadurnega oziroma nočnega dela velja le za enega starša. Glede na navedeno je Zagovornik ocenil, da so trditve obeh kršiteljev neutemeljene, saj lahko določba prvega odstavka 185. člena ZDR-1 velja tudi za oba starša hkrati.

Kršitelja sta v pisanju z dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44) navedla, da je delovni proces organiziran glede na operativne potrebe, ter da za opravljanje nočnega in nadurnega dela obstaja objektivni in legitimen razlog, saj sta oba omenjena načina dela nujno potrebna za nemoten potek proizvodnje, izpolnjevanje naročil, delovanje strojev in varno organizacijo dela. Zagovornik razume, da sta kršitelja delovni proces skušala urediti tako, da je proizvodnja učinkovita, vendar pa bi pri tem morala upoštevati izrecno določbo prvega odstavka 185. člena ZDR-1, ki ne dopušča izjem oziroma odstopanj, in pred odreditvijo nadurnega in nočnega dela pridobiti predlagateljovo pisno soglasje. Zato je tudi v tem delu navedbe predlagateljev glede razlogov za njuno ravnanje ocenil za neutemeljene, saj je določba 185. člena ZDR-1 kogentne narave.

Kršitelja sta v dopisu z dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44) navedla tudi, da kot delodajalca nista bila na vseh nivojih vodenja informirana o tem, da predlagatelj zaradi starševstva ni smel opravljati nočnega dela, ter da predlagateljev nadrejeni delavec ni vedel, da bi moral pridobiti formalno pisno soglasje. V postopku je že bilo izkazano, da sta bila oba kršitelja seznanjena z okoliščino, da je predlagatelj v kritičnem obdobju skrbel za otroka, mlajšega od treh let. Kršitelja sta celo sama potrdila (dokument številka 0700-74/2023/12), da so bili v obeh podjetjih seznanjeni, da je predlagatelj dne 9. 5. 2019 dobil otroka, in sicer so se seznanili, ko so od CSD Ljubljana po tem, ko je predlagatelj starševski dopust že nastopil, prejeli potrdilo o priznanju pravice do očetovskega dopusta, prejeli pa so tudi izpisek iz Matičnega registra o rojstvu. Tudi v tem delu so navedbe obeh kršiteljev neutemeljene, saj iz

¹² Družinski zakonik (Uradni list RS, št. 15/17, 21/18 - ZNOrg, 16/19 - ZNP-1, 22/19, 67/19, 200/20 - ZOOMTVI, 94/22 - odl. US, 94/22 - odl. US, 5/23, 34/24 - odl. US)

¹³ Določba prvega odstavka 185. člena ZDR-1 velja za vse starše, pod pogojem, da jim ni bila odvzeta starševska skrb. V skladu z določbo drugega odstavka 136. člena ZDR-1 lahko pristojni organ namreč omeji ali odvzame starševsko skrb, kar ima za posledico, da se tak starš, ki mu je bila starševska skrb in z njo tudi skrb za otrokovo nego odvzeta, ne more sklicevati na določbo prvega odstavka 185. člena ZDR-1.

¹⁴ Tako tudi mag. Nataša Štelcer - Veliki komentar ZDR-1 (2014), str. 833, komentar 185. člena, tretji odstavek: »Delavcu ali delavki, ki neguje otroka do treh let starosti... »

¹⁵ Eno od (pod)načel pravne države iz 2. člena Ustave Republike Slovenije je tudi načelo jasnosti in določnosti predpisov (pravne varnosti). To zahteva, »da je iz besedila predpisa mogoče nedvoumno ugotoviti vsebino in namen norme« (U-I-246/14, tč. 19). Tako Komentar Ustave Republike Slovenije, dostopno na: <https://e-kurs.si/komentar/nacelo-jasnosti-in-dolocnosti-predpisov-2019-01/>

¹⁶ Tretji odstavek 185. člena ZDR-1: Enemu od delavcev - staršev, ki neguje in varuje otroka, mlajšega od sedem let ali hudo bolnega otroka ali otroka, ki potrebuje posebno nego in varstvo v skladu s predpisi, ki urejajo družinske prejemke, in ki živi sam z otrokom, se sme naložiti, da opravlja nadurno delo ali delo ponoči, samo z njegovim predhodnim pisnim soglasjem.

določb ZDR-1 ali katerih koli drugih določb ne izhaja posebna dolžnost delavca, da o starševski skrbi obvešča neposredno nadrejene delavce. Da je delavec zaradi svoje osebne okoliščine starševstva lahko deležen posebne obravnave v skladu z določbami ZDR-1, mora delodajalec poznati njegovo osebno okoliščino, kar je v predmetni zadevi izkazano.

Kršitelja sta v dopisu z dne 22. 12. 2025 (dokument številka 0700-74/2023/44) navedla še, da nista imela namena, da bi predlagatelja diskriminirala. Vendar pa za obstoj diskriminacije namen kršitelja nekoga diskriminirati niti ni potreben¹⁷, dovolj je namreč, da je do diskriminacije prišlo oziroma bi do nje lahko prišlo. Glede navedeno navedba obeh kršiteljev, da nista imela namena diskriminirati, za predmetni postopek ni relevantna.

V omenjenem dokumentu sta kršitelja nadalje pojasnila, da jima predlagatelj poleg zatrjevanih kršitev v povezavi z nočnim in nadurnim delom očita še vrsto drugih kršitev in krivic, ki naj bi se mu dogajale v času njegove zaposlitve, ter da si od prejema odpovedi pogodbe o zaposlitvi sistematično prizadeva za diskreditacijo delodajalcev. Opozorila sta, da po njunem mnenju ravnanje predlagatelja presega legitimen okvir uveljavljanja pravic ter ima vse znake zlorabe postopkov in institucionalnih mehanizmov. Zagovorniku sta predlagala, da navedeno upošteva pri presoji verodostojnosti in utemeljenosti predlagateljevih navedb. Okoliščina, da je predlagatelj zoper oba kršitelja vložil tudi druge prijave oziroma sprožil postopke, za predmetni postopek ugotavljanja diskriminacije po ZVarD ni relevantna, zato je Zagovornik pri oceni verodostojnosti in utemeljenosti predlagateljevih navedb ni upošteval.

*

Zaključek glede obstoja posredne diskriminacije (drugi odstavek 6. člena ZVarD)

Po izvedenem postopku ugotavljanja diskriminacije je Zagovornik na podlagi vsega navedenega ugotovil, da sta kršitelja; in sicer kršitelj 1 od dne 9. 5. 2019 do dne 29. 2. 2020 ter kršitelj 2 od dne 1. 3. 2020 do dne 1. 3. 2021; predlagatelju odredila opravljanje nočnega in nadurnega dela pod enakimi pogoji in na enak način, kot drugim delavcem; torej sta mu nočno in nadurno delo odredila zgolj ob upoštevanju splošnih pravil iz 144. člena in 150. do 153. člena ZDR-1, kar predstavlja **navidezno nevtralno prakso**.

V postopku je bilo nadalje ugotovljeno, da kršitelja pri odrejanju dela nista upoštevala predlagateljeve **osebne okoliščine starševstva**, ki pa je bila pri predlagatelju podana in jima je bila znana, saj je predlagatelj v kritičnem obdobju skrbel za otroka, mlajšega od treh let. Da kršitelja nista upoštevala osebne okoliščine predlagatelja, izhaja zlasti iz tega, da sta ravnala v nasprotju s kogentno določbo 185. člena ZDR-1.

V postopku je bilo ugotovljeno tudi, da je bil predlagatelj zaradi opisanega ravnanja kršiteljev postavljen v **manj ugoden položaj** kot drugi delavci, saj je bil ob prihodu iz službe, kjer je opravljal nočno oziroma nadurno delo, po lastnih navedbah utrujen do te mere, da ni bil sposoben paziti na otroka. Upošteva se dejstvo, da je že zakonodajalec prepoznal, da na videz nevtralne določbe 144. člena in 150. do 153. člena ZDR-1, če veljajo za vse delavce brez izjeme, v manj ugoden položaj postavljajo določene varovane skupine delavcev, med katere spadajo tudi starši, in je zato njihov položaj zavaroval s posebnimi določbami¹⁸, je Zagovornik na podlagi navedb predlagatelja ugotovil, da ga je nadurno oziroma nočno delo, ki ga je psihično in fizično obremenilo bolj kot je to pričakovati od povprečnega delavca, zaradi njegove osebne okoliščine starševstva postavilo v manj ugoden položaj. S tem je potrjen tudi obstoj vzročne zveze med predlagateljevo osebno okoliščino starševstva in posledicami ravnanja obeh kršiteljev.

¹⁷ Tako tudi Višje sodišče v Ljubljani, VSL Sodba in sklep II Cp 1016/2021 z dne 14. 7. 2021.

¹⁸ 182. do 199. člen ZDR-1

Ker sta kršitelja ravnala v nasprotju z izrecno zakonsko določbo prvega odstavka 185. člena ZDR-1, **izjeme od prepovedi posredne diskriminacije** iz drugega odstavka 6. člena ZVarD niso in ne morejo biti podane.

*

Zagovornik je po izvedenem postopku ugotavljanja diskriminacije zaključil, da sta kršitelj 1 od dne 9. 5. 2019 do dne 29. 2. 2020 (točka 1. izreka te odločbe) ter kršitelj 2 od dne 1. 3. 2020 do dne 1. 3. 2021 (točka 2. izreka te odločbe) predlagatelja posredno diskriminirala na podlagi njegove osebne okoliščine starševstva, saj sta mu odrejala nočno in nadurno delo v skladu s splošnimi pravili, ne da bi pri tem upoštevala njegovo osebno okoliščino starševstva, s čimer sta ga postavljala v manj ugoden položaj.

Glede na navedeno je Zagovornik odločil, da sta oba kršitelja kršila prepoved posredne diskriminacije iz drugega odstavka 6. člena ZVarD, kot izhaja iz 1. točke (kršitelj 1) in iz 2. točke (kršitelj 2) izreka tega sklepa.

*

Glede odločitve pod točko 3.:

Zagovornik je ostale trditve predlagatelja glede kršitve določb o varnosti pri delu, obveznih zdravniških pregledih, usposabljanju in obvezni zaščitni opremi, odmeri plače ter mobingu ocenil za ne izkazane, saj kršitelj ni izkazal, da bi bile zatrjevane kršitve povezane s katero od njegovih osebnih okoliščin oziroma, da bi lahko šlo za diskriminacijo. Zagovornik je ugotovil tudi, da se je predlagatelj glede vseh navedenih kršitev obrnil na pristojni organ, to je na IRSD. S svojimi ugotovitvami je Zagovornik seznanil predlagatelja (dokumenta številka 0700-74/2023/13 in 0700-74/2023/27), ki takšni odločitvi Zagovornika ni nasprotoval,.

Glede na navedeno je Zagovornik odločil, kot izhaja iz 3. točke izreka te odločbe.

*

Glede odločitve pod točko 4.:

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 4. 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:

Petra Klepec LL.M. (ZRN)
Samostojna Svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Poslano:

- kršiteljema (po ZUP),
- predlagatelju (po ZUP),
- zbirka dok. gradiva.