

MOBING, DISKRIMINACIJA IN STRATEŠKE REŠITVE

Pravne obveznosti, prepoznavanje tveganj in ukrepi v praksi sveta delavcev

Odvetnica Nina Bakovnik, LL.M. (Amsterdam)

Ljubljana, 22/01/2026

VSEBINA

DISKRIMINACIJA, NADLEGOVANJE ALI TRPINČENJE?

PРАВNA OPREDELITEV PREPOVEDI TRPINČENJA

PРАВNA OPREDELITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE

PРАВNO VARSTVO V ZVEZI Z DISKRIMINACIJO IN TRPINČENJEM NA DELOVNEM MESTU

UKREPI ZA PREPREČEVANJE IN ODPRVLJANJE TRPINČENJA IN DISKRIMINACIJE NA DELOVNEM MESTU

KRATEK SPOZNAVNI KROG

“Vsi smo enaki, le nekateri so bolj enaki od drugih.”

(George Orwell)

DISKRIMINACIJA, NADLEGOVANJE ALI TRPINČENJE?

*Kje je meja? → Spekter dopustnih, mejnih in
nedopustnih ravnanj*

KAJ JE TRPINČENJE OZ. MOBING?

Heinz Leymann, 1991

- konfliktov polna komunikacija na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri čemer je **napadeni delavec v podrejenem položaju in izpostavljen sistematičnim in dalj časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom izrinjenja iz delovne organizacije oziroma iz sistema**

KAJ JE TRPINČENJE OZ. MOBING?

LESTVICA: 5 kategorij

- napadi na možnost komuniciranja,
- napadi na socialne stike,
- napadi na socialni ugled,
- napadi na kakovost delovne in življenjske situacije ter
- napadi na zdravje

POGOSTA DEJANJA TRPINČENJA

- Pretirana delovna obremenitev
- Širjenje govoric
- Dajanje nalog pod ravnijo zmožnosti
- Zadrževanje informacij v zvezi z delom
- Elektronsko nadziranje, branje elektronske pošte, ipd.
- Onemogočanje dostopa do uporabe delovnih sredstev/informacijske tehnologije
- Izolacija od sodelavcev
- Odvzem odgovornosti na ključnih področjih
- Izključevanje iz vseh aktivnosti, ki potekajo na delovnem mestu in v delovnem okolju
- Žaljenje/neprijetno komentiranje
- Poniževanje/posmehovanje v zvezi z delom
- Ignoriranje posameznikovih mnenj/pogledov
- Grožnje, kričanje, nevljudno obnašanje
- Fizično nasilje

ELEMENTI TRPINČENJA

- Graje vredno, negativno, žaljivo ravnanje ali vedenje
- V povezavi z delom
- Usmerjeno v posamezne delavce
- S podrejenimi, sodelavci ali nadrejenimi
- Sistematično, ponavljajoče oziroma v daljšem časovnem obdobju – **enkratni dogodek ne zadošča za ugotovitev trpinčenja!**

- Ni potrebno izkazati, da gre za ravnanje na osnovi specifične osebne okoliščine žrtve (tj. spola, rase, starosti, vere idr.) – **drugače kot pri diskriminaciji in nadlegovanju!**

KAJ JE DISKRIMINACIJA?

DISKRIMINACIJA JE
LAHKO
NEPOSREDNA ALI
POSREDNA.

Diskriminacija je vsako **neupravičeno** pravno ali dejansko **neenako obravnavanje** glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino

KAJ JE DISKRIMINACIJA?

- **Neposredna diskriminacija** obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba.
- **Posredna diskriminacija** zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.

DISKRIMINACIJA JE
LAHKO
NEPOSREDNA ALI
POSREDNA.

KAJ JE DISKRIMINACIJA?

Diskriminacijo predstavlja tudi, če nekdo da drugemu **navodilo za diskriminiranje** oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

Za diskriminacijo gre tudi v primeru, ko so diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, **izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.**

BISTVENE ZNAČILNOSTI

- ravnanje oziroma ukrep, ki **temelji na osebni okoliščini** oziroma je kakorkoli povezano z osebno okoliščino žrtve
- diskriminatorni so lahko predpisi, merila, prakse in ravnanja v podjetju
- vedenja in ravnanja, ki pomenijo diskriminacijo, so **vsa tista dejanja, ki temeljijo na različni družbeni in/ali organizacijski moči v odnosu do diskriminirane osebe**
- enkratni dogodek zadošča za ugotovitev nedopustne diskriminacije

KAJ JE DISKRIMINACIJA?

Diskriminacija lahko primeroma obsega:

- objavljanje prostih delovnih mest z navedbo zahtevane osebne okoliščine kandidatov, če ne gre za bistveno in odločilno poklicno zahtevo oziroma za to ni zakonske osnove;
- dajanje prednosti pri izbiri kandidatom glede na osebno okoliščino;
- določanje različnih plač za enako delo glede na osebno okoliščino delavcev;
- določanje pogojev za zaposlitev v sistemizaciji delovnih mest, ki izključujejo posamezne kategorije kandidatov, če za to ni zakonskih podlag;
- priznavanje bonitet in drugih ugodnosti delavcem upošteva je njihove osebne okoliščine, ki ne temeljijo na zakonskih podlagah;
- oviranje ali onemogočanje napredovanja delavcev zaradi osebnih okoliščin;
- različna obravnava pravic in obveznosti delavcev v enakih, istih ali podobnih zadevah, ki temelji in se utemeljuje na nedovoljenih osebnih okoliščinah delavcev.

KAJ JE NADLEGOVANJE?

PRIMEROMA:

posmehovanje;

poniževanje;

zastraševanje;

fizična napadalnost;

sramotilno obrekovanje ali

črnjenje, žaljenje;

vse zaradi osebne

okoliščine osebe

- Nadlegovanje je vsako neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, **z učinkom** ali **namenom** prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

KAJ JE NADLEGOVANJE?

BISTVENE ZNAČILNOSTI

PRIMEROMA:

posmehovanje;

poniževanje;

zastraševanje;

fizična napadalnost;

sramotilno obrekovanje ali

črnjenje, žaljenje;

vse zaradi osebne

okoliščine osebe

- ravnanje temelji na osebni okoliščini oziroma je kakorkoli povezano z osebno okoliščino žrtve, tj. na osnovi narodnosti, rase, spola, invalidnosti idr.
- ravnanje je s strani žrtve neželeno
- volja storilca ni odločilna; ravnanje je nedopustno, v kolikor je storjeno bodisi z namenom (subjektivni element na strani domnevnega storilca) bodisi z učinkom (subjektivni element na strani žrtve v kombinaciji z objektivno presojo zavržnosti ravnanj) prizadeti dostojanstvo žrtve oziroma ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje
- enkratni dogodek zadošča za ugotovitev nedopustnega nadlegovanja.

KAJ JE SPOLNO NADLEGOVANJE?

PRIMEROMA:

neželeno osvajanje;
spolno sugestivne
pripombe ali opazke;
spolno sugestivne geste
ali strmenje v telesne dele
osebe;
nepotrebno dotikanje ali
trepljanje;
postavljanje osebnih
vprašanj o družabnem ali
spolnem življenju osebe

- Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja.

KAJ JE SPOLNO NADLEGOVANJE?

PRIMEROMA:

neželeno osvajanje;
spolno sugestivne
pripombe ali opazke;
spolno sugestivne geste
ali strmenje v telesne dele
osebe;
nepotrebno dotikanje ali
trepljanje;
postavljanje osebnih
vprašanj o družabnem ali
spolnem življenju osebe

BISTVENE ZNAČILNOSTI

- ravnanje oziroma vedenje spolne narave
- ravnanje je s strani žrtve neželeno in se po tem razlikuje od dobrodošle pozornosti
- volja storilca ni odločilna; ravnanje je nedopustno, v kolikor je storjeno z namenom prizadeti dostojanstvo žrtve (subjektivni element na strani domnevnega storilca) ali v kolikor je dostojanstvo žrtve prizadeto kot posledica ravnanja ne glede na namen domnevnega storilca (subjektivni element na strani žrtve v kombinaciji z objektivno presojo zavržnosti ravnanj).
- enkratni dogodek zadošča za ugotovitev nedopustnega spolnega nadlegovanja

PRAVNA UREDITEV DISKRIMINACIJE IN TRPINČENJA (MOBINGA) NA DELOVNEM MESTU

Diskriminacija in trpinčenje (mobing) na delovnem mestu – Vzpostavimo aktivno vlogo svetov delavcev pri pospeševanju enake obravnave in varovanju dostojanstva delavcev v podjetjih

PRAVNA OPREDELITEV PREPOVEDI TRPINČENJA

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

7 člen: Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

Subjektivno doživljanje zavržnosti ravnanj?

NE ZADOSTUJE!

(Pdp 354/2017)

- (4) Prepovedano je trpinčenje na delovnem mestu. Trpinčenje na delovnem mestu je vsako ponavljajoče se ali sistematično, **graje vredno** ali **očitno negativno** in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom.
- (5) Delavec, ki je žrtev trpinčenja, ne sme biti izpostavljen neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi trpinčenja na delovnem mestu.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

47. člen: Varovanje dostojanstva delavca pri delu

OBJEKTIVNA
ODGOVORNOST
DELODAJALCA?

- (1) Delodajalec je dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. V ta namen mora delodajalec sprejeti ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali pred trpinčenjem na delovnem mestu.
- (2) O sprejetih ukrepih iz prejšnjega odstavka mora delodajalec pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije).
- (3) Če delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je delodajalec ravnal v nasprotju s prvim odstavkom tega člena, je dokazno breme na strani delodajalca.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

ZDR-1, 45. člen: obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer

ZDR-1, 46. člen: obveznost varovanja delavčeve osebnosti

ZDR-1, 85. in 86. člen.: postopek pred odpovedjo s strani delodajalca (vloga sindikata in sveta delavcev!)

ZDR-1, 89. člen: razlogi za redno odpoved POZ (izvajalcu mobinga – krivdni razlog)

ZDR-1, 109. do 111. člen: izredna odpoved POZ s strani delodajalca ali delavca (kaj, če se delodajalec ne strinja?)

ZDR-1, členi 172 do 176: disciplinska odgovornost

ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

Glej tudi -

**23. člen, nevarnost za
nasilje tretjih oseb**

Delodajalec mora na delovnih mestih, kjer obstaja večja nevarnost za nasilje tretjih oseb, poskrbeti za tako ureditev delovnega mesta in opremo, ki tveganje za nasilje zmanjšata in ki omogočata dostop pomoči na ogroženo delovno mesto.

24. člen: Nasilje, trpinčenje, nadlegovanje, psihosocialno tveganje

- Delodajalec mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev.
- Sankcija: globa do 40.000 EUR, če delodajalec ne sprejme ukrepov za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev

DOLŽNOSTI DELODAJALCA

PREPREČEVANJE KRŠITEV

- Sprejem internih aktov, priročnikov, navodil, dogovorov s svetom delavcev, sindikatom
- Drugi preventivni ukrepi
- Osveščanje zaposlenih, seznanitev z ukrepi, izobraževanja

DOLŽNOSTI DELODAJALCA

UKREPANJE OB KRŠITVAH

- Oblikovanje internih pritožbenih mehanizmov
- Navodila, opozorila, prepovedi kršiteljem
- Disciplinski ukrepi
- Redna/izredna odpoved PoZ
- Kazenska ovadba

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO TRPINČENJE NI BILO UGOTOVLJENO

VDSS sodba Pdp
144/2014:

Hišnik v zdravilišču –

Nadrejena je tožniku **z močnejšim glasom očitala nestrokovnost in način dela, ki ga je izbral**. Opisano dejanje ne ustreza zakonski definiciji mobbinga, saj gre pri mobbingu ali trpinčenju za ravnanja, ki so ponavljajoča ali sistematična, torej ravnanja, ki se izvršujejo dlje časa. Ob enkratnem dogodku pa je tožbeni zahtevek neutemeljen. Enkraten dogodek ali dva takšna dogodka namreč ne moreta predstavljati trpinčenja na delovnem mestu. Prav tako morebitno opozarjanje tožnika na napake, storjene pri delu, ni mobbing. Dejstvo, da tožnik ni mogel koristiti rednega letnega dopusta v času, ko je on to želel, ni v nasprotju z določili 165. člena ZDR.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO TRPINČENJE NI BILO UGOTOVLJENO

VDSS sodba Pdp
369/2015:

Voznik tovornega vozila -

Trpinčenja na delovnem mestu ne predstavlja **ravnanje tožene stranke, ko je tožniku poslala SMS samo na službeni telefon in ne na privatni telefon**. V kolikor je tožnik imel službeni telefon, ga je bil dolžan uporabljati, tožena stranka pa ni bila dolžna, tožniku pošiljati SMS sporočila tako na službeni kot tudi zasebni telefon. Zato je neutemeljen ugovor tožnika, da mu je tožena stranka poslala SMS sporočilo le na službeni telefon z namenom, da bi ga spregledal. Tudi dejstvo, da je bil tožnik fizično in psihično utrujen po končanih vožnjah, ne predstavlja trpinčenja na delovnem mestu, saj je utrujenost ob opravljanju dela voznika tovornega vozila po daljši poti v tujini povsem logična.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO TRPINČENJE NI BILO UGOTOVLJENO

VDSS sodba Pdp
1049/2015:

Pomočnica direktorja, vodstvena delavka, izključenost iz delovnega procesa –

Iz predložene elektronske komunikacije izhaja, da je direktorica tožnici **delo odrejala, kadar je bilo to potrebno**. Od zaposlenega na delovnem mestu pomočnik direktorja, ki je **vodstveno delovno mesto, se zahteva visoka mera samostojnosti, samoiniciativnosti in sposobnosti organizacije**. Pritožbeno sodišče v zvezi s tem še pripominja, da bi tožnica, če je menila, da ji tožena stranka ne zagotavlja dela po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi oziroma pogojev zanj, kadarkoli tekom zaposlitve na delovnem mestu pomočnik direktorja toženi stranki lahko podala zahtevo, naj ji tožena stranka zagotavlja delo po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi, pa tega ni storila.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Preobremenjen pismonoša –

PRIMERI, KO
TRPINČENJE NI
BILO
UGOTOVLJENO

VDSS Sodba Pdp
86/2017:

Tožnik je navajal, da je bil zaposlen pri toženi stranki od leta 1995, najprej kot pismonoša na pošti v E., nato na pošti v F.F. Zaradi ukinitve pošte v F.F. naj bi se obseg njegovega dela povečal in tega dela ni več zmožni opraviti v rednem delovnem času. Nadrejeni so ga stalno silili, naj dela hitreje, čeprav to ni bilo mogoče, na delo je prihajal ob 5. uri zjutraj, odhajal pa med 16. in 17. uro, nadur pa mu tožena stranka ni priznavala. Pritožbeno sodišče se strinja s stališčem sodišča prve stopnje, da tožnik ni bil diskriminiran oziroma izpostavljen mobbingu, saj **ni bil z delom obremenjen bolj kot ostali pismonoše**. Do viška ur ni prihajalo zaradi obsega dela, temveč zaradi ravnanja tožnika, ki je hodil v službo, preden je lahko sploh pričel z raznašanjem pošte, **po drugi strani pa je, kot so prepričljivo izpovedale priče, delal bolj počasi kot ostali.**

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Vozniki –

PRIMERI, KO TRPINČENJE NI BILO UGOTOVLJENO

VDSS Sodba in sklep
Pdp 787/2022

Čeprav toženka voznikom kombijev ni plačevala stroškov nočitve, vozniki so večinoma spali v kombijih in se umivali v kopalnicah na bencinskih črpalkah, vožnje so bile dolge, odmori pa pogosto kratki, je bila takšna praksa pri vseh voznikih kombijev pri toženki. **Drži, da čeprav ima delodajalec do vseh zaposlenih enako prakso, to samo po sebi še ne pomeni, da ne gre za trpinčenje**, vendar v konkretnem primeru takšna poslovna praksa ni predstavljala očitno negativnega in zavrženega ravnanja, uperjenega zoper tožnika oziroma voznike.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Vodja organizacijske enote –

PRIMERI, KO
TRPINČENJE NI
BILO
UGOTOVLJENO

VDSS Sodba Pdp
668/2022

Občasni konflikti in prepiri, burna izmenjava mnenj in stališč, tudi občasna izmenjava ostrih besed, ne pomenijo trpinčenja na delovnem mestu. **Kritiziranje je lahko ostro, dovoljene so tudi izjave v sarkastičnem tonu, ne smejo pa presegati meja razumne kritike in biti osebno žaljive.** Iz dokaznega postopka v obravnavanem sporu ne izhaja, da bi kritika tožničinega dela s strani direktorice toženke te okvire presegla, čeprav je bila občasno neprimerna.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO TRPINČENJE NI BILO UGOTOVLJENO

VDSS Sodba Pdp
104/2023

Finančnica -

Ravnanja, če jih stori nadrejeni ali oseba z vrha hierarhične lestvice, imajo res večjo težo, ker so storjena s pozicije moči in se delavec težje učinkovito brani. To pa še **ne pomeni, da je že vsaka neprimerna komunikacija nadrejenega delavca avtomatično trpinčenje** podrejenega delavca, ampak je treba upoštevati okoliščine obravnavanega primera. Od nadrejenih delavcev bi bilo **pretirano pričakovati, da se bodo vzdržali vsakršnih manj primernih izjav v situacijah, ko so izzvani z ravnanjem ali izjavami** podrejenega delavca. V postopanju zaposlenih, ki za obrambo svojih pravic in duševne celovitosti mestoma uporabljajo ostrejše besede in stavke, ni mogoče prepoznati graje vrednega ali očitno negativnega in žaljivega ravnanja usmerjenega proti tožnici.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Sodelavec pri upravnem organu -

PRIMERI, KO
TRPINČENJE NI
BILO
UGOTOVLJENO

VDSS Sodba Pdp
563/2023

... nobeno od očitanih posamičnih ravnanj ni bilo nedopustno in da takšna niso bila niti, če se jih presoja kot celoto. Odnosi med tožnikom ter njunima nadrejenima očitno res niso bili najboljši, kljub temu pa ravnanja, ki jih je tožnik izpostavil, ne predstavljajo kakršnegakoli ponavljajočega se ali sistematičnega, graje vrednega, očitno negativnega in žaljivega ravnanja ali vedenja, usmerjenega proti tožniku na delovnem mestu ali v zvezi z delom. **Skrhani odnosi sami po sebi ne pomenijo avtomatično tudi trpinčenja, nadlegovanja oziroma diskriminacije**, čeprav so za udeležene naporni. Običajnih nesoglasij ali napetosti, do katerih lahko občasno prihaja v kolektivu, tudi ni mogoče enačiti s trpinčenjem. Prav tako **zgolj dejstvo, da je tožnik ravnanja nadrejenih subjektivno dojemal kot trpinčenje, ne more imeti za samoumevno posledico ugotovitev, da ta dejanja to dejansko tudi predstavljajo.**

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO JE SODIŠČE UGOTOVILO TRPINČENJE

VDSS sodba Pdp
810/2012

Delavec v trgovini –

Ravnanje tožene stranke, ki je tožniku po tem, ko mu je določila delo na drugem delovnem mestu – na blagajni, odredila, da ga vseskozi spremlja varnostnik (ko je delal s strankami, ko je odšel na malico, ko je odšel na WC, ...), je povsem neprimeren in pretiran poseg v tožnikovo osebno sfero, v njegovo osebno integriteto in dostojanstvo, ki s strani tožnika ni bil z ničemer izzvan (tožnik je bil do tedaj neproblematičen delavec, ni kradel ali uničeval blaga oziroma toženi stranki ni povzročal nikakršne škode. Opisano ravnanje in druga ugotovljena ravnanja tožene stranke (neprimerno in žaljivo ravnanje vodje poslovalnice do tožnika idr., z izjemo odredbe) predstavljajo sistematično, graje vredno oziroma očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, ki je bilo usmerjeno proti tožniku, s čimer je tožena stranka uresničila vse znake trpinčenja.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO JE SODIŠČE UGOTOVILO TRPINČENJE

VDSS sodba Pdp
810/2012

Delavec v trgovini –

Določena **ravnanja delodajalca, ki sicer formalno niso sporna, imajo lahko tudi značilnosti ravnanja, ki ga je mogoče okvalificirati kot trpinčenje** (npr. neenakomerna delovno obremenitev delavcev brez tehtnih razlogov; delovne zadolžitve z določitvijo rokov, ki niso realni za njihovo izvedbo; pretiran nadzor nad delom in neutemeljeno opozarjanje na kvalitetno opravljanje dela; ...)

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO JE SODIŠČE UGOTOVILO TRPINČENJE

VDSS sklep Pdp
496/2014

Sodelavka v zdravstveni ambulanti (tudi predsednica sindikata) -

K mobbingu lahko pripomorejo tudi nejasno opredeljene naloge v notranjih organizacijskih aktih, neskladnost notranjih aktov z zakonskimi in podzakonskimi akti, neprimernosti dodeljenih nalog glede na sistemizirano delovno mesto in preobremenjenost z delom, kot **tudi premestitev delavca z namenom, da se ga izloči iz dotedanjega delovnega okolja in sodelavcev**, kar delavcu prepreči, da bi ohranjal in vzdrževal socialne stike.

Stališče, da imajo vodstveni delavci pooblastila in zakonsko podlago, da lahko premeščajo delavce ter jim lahko izdajo **opozorila pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi**, za katere se kasneje lahko tudi izkaže, da so bila **neupravičeno izdana**, in da takšnih ravnanj nadrejenih delavcev ni mogoče opredeliti kot trpinčenje na delovnem mestu (mobbing), je napačno.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO JE SODIŠČE UGOTOVILO TRPINČENJE

VDSS sodba Pdp
320/2016

Direktor sektorja –

Tožnik je nadalje kot mobbing označeval tožnikovo **preselitev v dislocirano enoto** na naslovu H., D., nato popolno izolacijo s strani tožene stranke, najprej pod vodstvom dr. A.A., nato I.I. **Izključen je bil s sestankov in kolegijev**, na izobraževanje ga niso vabili. Bil je deležen tudi informacijske blokade, saj mu je bil **onemogočen dostop do poslovnih gradiv**, skupnega diska Sektorja za trženje, zapisov kolegijev, informacij o poslovanju družbe in o poslovnih rezultatih. Kot mobbing je označil tudi neutemeljeno **zavračanje potrjevanja odsotnosti za obisk zdravnika** s strani tedanjega predsednika uprave in zaposlenih v kadrovske službi, **odvzem službenega mobilnega telefona v času bolniškega staleža** in predčasno zahtevo za povrnitev službenega vozila.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO JE SODIŠČE UGOTOVILO TRPINČENJE

VDSS sodba Pdp
320/2016

Direktor sektorja –

Trpinčenje ni samo žaljenje in grdo obnašanje, ampak tudi izključevanje, ignoriranje, osamitev in prav to je tožnik zatrjeval. Izvajanje vodstvenih pravic na način ali z namenom, da se podrejeno osebo izolira, poniža, izključi, degradira ali drugače trpinči, pomeni zlorabo teh pravic in ni dopustno. Zato tudi ugotovitev, da neko posamezno ravnanje ni bilo protipravno oziroma nezakonito, samo po sebi ne zadostuje (tako sodba in sklep Vrhovnega sodišča RS, opr. št. VIII Ips 198/2015 in VIII Ips 271/2015 z dne 21. 6. 2016). Bistveno je torej, da **sodišče ne sme presoјati vsakega od dogodkov oziroma ravnanj posebej** in za vsakega posebej ugotavljati, da ne more predstavljati trpinčenja, saj posamezen dogodek oziroma ravnanje že po definiciji ne more predstavljati trpinčenja, pač pa to lahko predstavlja **le več ponavljajočih se ali sistematičnih ravnanj skupaj**.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

PRIMERI, KO JE SODIŠČE UGOTOVILO TRPINČENJE

VDSS Sodba Pdp
869/2017

Sodelavka na projektih -

Sodišče prve stopnje je na podlagi dejanskih ugotovitev, da je tožena stranka tožnici **evidentiranje prisotnosti na delovnem mestu odredila takoj zatem, ko je prejela tožničin poziv na izpolnitev zahtevkov iz delovnega razmerja**, da je bilo takšno navodilo dano **le tožnici**, čeprav so se študija udeleževali tudi drugi sodelavci, in da tožena stranka tožnici ni odredila le vodenja oziroma, beleženja prisotnosti na delu, temveč sprotno javljanje prihodov in odhodov na delo neposredno tajnici direktorja preko elektronske pošte, odredbo glede javljanja prisotnosti na delovnem mestu utemeljeno opredelilo kot ravnanje trpinčenja na delovnem mestu.

PRAVNA OPREDELITEV PREPOVEDI DISKRIMINACIJE

NAČELI ENAKOSTI IN NEDISKRIMINACIJE

diskriminacija = razlikovanje med subjekti ali objekti; sama po sebi nevtralen proces, a skozi zgodovino v družbeni teoriji pridobila vrednostno negativen pomen →

NEUPRAVIČENO, NEUTEMELJENO, NEPRAVIČNO
RAZLIKOVANJE MED LJUDMI

- **razlikovanje postane diskriminacija, ko ni dobro/primerno utemeljeno, upravičeno!**
- **diskriminirati pomeni različno obravnavati v primerih, ko med osebami ali situacijami ni relevantne razlike, ali enako obravnavati situacije, ki so dejansko različne**

USTAVA RS

- **5. čl.:** Država na svojem ozemlju varuje človekove pravice in temeljne svoboščine.
- **14. čl.:** V Sloveniji so vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Vsi so pred zakonom enaki.

- **Odločba US št. U-I-298/96 z dne 11. 11. 1999:**

“13. /.../ Ustavno načelo o enakosti vseh pred zakonom ne pomeni, da bi moral zakonodajalec formalno vzpostavljati enakost tudi tam, kjer enakosti objektivno (po naravi stvari) ni. /.../ bistvena je **dejanska enakost**. →

LE FORMALNA
ENAKOST?

USTAVA RS

15. Dopustno pa je razlikovanje po spolu, ki služi vzpostavljanju dejanske enakosti (enakopravnosti) med spoloma tam, kjer sicer obstajajo objektivne biološke ali funkcionalne razlike med njima. V takem primeru **zakonodajalca ne zavezuje le prepoved razlikovanja, ampak tudi (in predvsem) dolžnost pozitivnega ravnanja**: zagotoviti možnosti za dejansko enakopravnost med moškimi in ženskami. Različno obravnavanje moških in žensk je torej upravičeno tedaj, ko - **tudi ob upoštevanju načela o socialni državi iz 2. člena Ustave** - izravnava neugodnosti, ki izvirajo iz tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog. /.../”

VSEBINSKA ENAKOST!

[→ POMEMBNO ZA RAZLAGO ZAKONSKIH DOLOČB]

PRAVNI RED EU

PRIMARNO PRAVO EU

- Pogodba o delovanju Evropske unije → **18. čl.** (nacionalnost, splošno), **19. čl.** (nediskriminacija, splošno), **45. čl.** (nacionalnost, področje zaposlovanja), **157. čl.** (spol)
- Listina Evropske unije o temeljnih pravicah → **21. čl.** (prepoved diskriminacije, vse osnove), **23. čl.** (enakost žensk in moških)
- enakost kot splošno pravno načelo v pravu EU → primeri **Defrenne II** (1976) in **Defrenne III** (1978) – spol; **Mangold** (2005) in **Kücükdeveci** (2010) – starost; **AMS** (2014) – prepoved diskriminacije na vseh osnovah

PRAVNI RED EU

SEKUNDARNO PRAVO EU

- **Direktiva Sveta 2000/43/ES** o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost
- **Direktiva Sveta 2000/78/ES** o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (vera ali prepričanje, invalidnost, starost in spolna usmerjenost)
- **Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2006/54/ES** o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)

SLOVENSKA ZAKONODAJA NA PODROČJU NEDISKRIMINACIJE - SPLOŠNO

- rezultat približevanja slovenske zakonodaje pravnemu redu EU
- 2002: **Zakon o enakih možnostih žensk in moških** (ZEMŽM)
- 2007: Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)
 - prenovljen 2016 → **Zakon o varstvu pred diskriminacijo** (ZVarD), veljaven od 24. 5. 2016
- 2010: **Zakon o izenačevanju možnosti invalidov** (ZIMI),
+ novele 2014, 2017, 2024, 2025

ZAKON O VARSTVU PRED DISKRIMINACIJO

DEFINICIJA DISKRIMINACIJE

- vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti

Diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine je prepovedana.

ZAKON O VARSTVU PRED DISKRIMINACIJO

- **Ne glede na določbe drugih zakonov se uporabljajo določbe tega zakona, če so za diskriminirano osebo ugodnejše.**

OSNOVE/PODLAGE
ZA DISKRIMINACIJO:

- 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 katerakoli druga osebna okoliščina

ZAKON O VARSTVU PRED DISKRIMINACIJO

SUBJEKTI, NA
KATERE SE NANAŠA
PREPOVED
DISKRIMINACIJE:

- **zavezuje**: državne organe, lokalne skupnosti, nosilce javnih pooblastil ter 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
- **varuje**: vse fizične osebe in pravne osebe, če se okoliščine, ki bi lahko bile podlaga za diskriminacijo, po vsebini lahko nanašajo na te osebe + osebe, ki so dejansko ali pravno povezane z osebo z določeno osebno okoliščino, in osebe, ki so diskriminirane zaradi napačnega sklepanja o obstoju določene osebne okoliščine

ZAKON O VARSTVU PRED DISKRIMINACIJO

PODROČJA, NA
KATERA SE NANAŠA
PREPOVED
DISKRIMINACIJE

- pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem
- dostop do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso
- zaposlitveni pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami
- članstvo in vključevanje v organizacijo delavcev ali delodajalcev ali v vsako organizacijo, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo take organizacije

ZAKON O VARSTVU PRED DISKRIMINACIJO

PODROČJA, NA
KATERA SE NANAŠA
PREPOVED
DISKRIMINACIJE

- socialna zaščita, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom
- socialne ugodnosti
- vzgoja in izobraževanje
- dostop do dobrin in storitev, ki so na voljo javnosti, vključno s stanovanji, in preskrba z njimi
- idr.

OBLIKE PREPOVEDANE DISKRIMINACIJE

- **neposredna diskriminacija** → kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katere od prepovedanih osnov (rasa, vera, spol itd.)
- **posredna diskriminacija** → kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe z določeno osebno okoliščino v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami brez te osebne okoliščine, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na upravičenem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna

OBLIKE PREPOVEDANE DISKRIMINACIJE

- **nadlegovanje** → kadar se manifestira nezaželeno ravnanje, povezano s katero od osnov za diskriminacijo, katerega cilj ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, poniževalnega, sramotilnega ali žaljivega okolja
- **navodilo za pristransko ravnanje** z osebami zaradi katere od prepovedanih osnov se prav tako šteje za diskriminacijo
- **viktimizacija** → države članice morajo sprejeti ukrepe, ki so nujni za zaščito posameznikov pred kakršnimikoli neugodnimi posledicami/povračilnimi ukrepi, ki so posledica pritožbe ali postopka, s katerim se zahteva spoštovanje načela enakega obravnavanja

IZJEME OD PREPOVEDI DISKRIMINACIJE

A glej (v nadaljevanju)
IZJEMI od zaprtega
sistema: različno
obravnavanje zaradi
starosti + prilagoditev
delovnega okolja za
invalidne osebe

Neposredna diskriminacija → zaprt sistem! zgolj zakonsko določeni utemeljeni razlogi za diskriminacijo:

- **pozitivni oz. spodbujevalni ukrepi**: cilj je preprečevati ali kompenzirati za prikrajšanost zaradi osebne okoliščine
- **poklicne zahteve**: različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti ne predstavlja diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj upravičen in zahteva sorazmerna *[test sorazmernosti!]*
- določbe za **zaščito nosečih žensk in staršev** v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnim usposabljanjem, napredovanjem in delovnimi pogoji
- ukrepi, ki so v demokratični družbi potrebni za zagotavljanje **javne varnosti, javnega reda in miru** itd.

IZJEME OD PREPOVEDI DISKRIMINACIJE

Posredna diskriminacija → odprt sistem! možni tudi objektivno in razumno utemeljeni razlogi za diskriminacijo

- obstajati mora upravičen cilj, ki se ga z izjemo želi doseči, kot na primer upravičene zaposlovalne politike, trga dela in poklicnega usposabljanja
- sredstva za doseg teh ciljev morajo biti ustrezna in potrebna



[test sorazmernosti!]

- Ali so na voljo manj vsiljivi/moteči ukrepi? OZ.
- Potrebno je doseči pravično in razumno ravnotežje med cilji, ki se zasledujejo, in oškodovanimi interesi.

IZJEME OD PREPOVEDI DISKRIMINACIJE

*Upravičenost
različnega
obravnavanja zaradi
starosti*

- **različno obravnavanje zaradi starosti lahko ne predstavlja diskriminacije**, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji zaposlovalne politike, trga dela in poklicnega usposabljanja, in če so sredstva za doseg tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna

[test sorazmernosti!]

IZJEME OD PREPOVEDI DISKRIMINACIJE

*Upravičenost
različnega
obravnavanja zaradi
starosti*

Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

- (a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo;
- (b) z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo;
- (c) z določitvijo najvišje starosti za zaposlitev, ki temelji na zahtevah glede usposobljenosti za zadevno delovno mesto, ali na potrebi po primerni dobi zaposlenosti pred upokojitvijo.

IZJEME OD PREPOVEDI DISKRIMINACIJE

*Prilagoditev delovnega okolja za **invalidne osebe***

- Da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja, kar zadeva invalidne osebe, se zagotovijo **razumne prilagoditve**.

To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se invalidni osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili.

Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo zadevna država članica izvaja v zvezi z invalidnimi osebami.

- Delodajalec oz. oseba ali organizacija mora glede oseb z določeno invalidnostjo na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti ustrezne ukrepe, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

POSEBNI UKREPI ZA ZAGOTAVLJANJE ENAKOSTI

- sprejmejo jih lahko državni organi, samoupravne lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil, **delodajalci**, vzgojno-izobraževalne institucije, gospodarski subjekti in drugi subjekti glede na naravo dela in področje delovanja
- **spodbujevalni ukrepi** → dajejo posebne ugodnosti ali uvajajo posebne spodbude za osebe v manj ugodnem položaju na določenem področju ali v določenem okolju
- **pozitivni ukrepi** → ob enakem izpolnjevanju predpisanih meril in pogojev dajejo prednost osebam z določeno osebno okoliščino in se lahko uporabijo zlasti, kadar pri teh osebah obstaja očitno nesorazmerje v možnostih dostopa do uveljavljanja pravic, dobrin, storitev ali ugodnosti

PРАВNA SREDSTVA IN IZVRŠEVANJE

- pravica do pravnega varstva
- pravica do učinkovitih, sorazmernih in **odvračilnih sankcij**, ki lahko zajemajo tudi plačilo nadomestila žrtvi
- obrnjeno dokazno breme:
 - toženec mora dokazati, da ni bilo kršeno načelo enakega obravnavanja, če osebe, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, na sodišču ali pri drugem pristojnem organu predstavijo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije
↓
prenos dokaznega bremena na kršitelja!
 - ne uporablja se v kazenskih postopkih

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

- 6. čl. Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1): **prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov**

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

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

(2) Enako obravnavo glede na osebne okoliščine iz prejšnjega odstavka **mora delodajalec zagotavljati kandidatu oziroma delavcu** zlasti pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih iz delovnega razmerja, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI

(3) Prepovedani sta neposredna in posredna diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine iz prvega odstavka tega člena. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot druga oseba. Posredna diskriminacija zaradi osebne okoliščine obstaja, kadar je oseba z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v enakih ali podobnih situacijah in pogojih v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta predpis, merilo ali prakso objektivno upravičuje zakoniti cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Neposredna ali posredna diskriminacija so tudi navodila za diskriminiranje oseb na podlagi katere koli osebne okoliščine.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

(4) Manj ugodno obravnavanje delavcev, ki je povezano z nosečnostjo ali starševskim dopustom, se šteje za diskriminacijo.

(5) Različno obravnavanje, temelječe na kateri od osebnih okoliščin iz prvega odstavka tega člena, ne pomeni diskriminacije, če zaradi narave dela oziroma okoliščin, v katerih se delo opravlja, določena osebna okoliščina predstavlja bistven in odločilen pogoj za delo in je takšna zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI

(6) Če kandidat oziroma delavec v primeru spora navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije.

(7) Diskriminirane osebe in osebe, ki pomagajo žrtvi diskriminacije, ne smejo biti izpostavljene neugodnim posledicam zaradi ukrepanja, ki ima za cilj uveljavitev prepovedi diskriminacije.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

- 7. čl. Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1): **prepoved spolnega in drugega nadlegovanja** ter trpinčenja na DM

(1) Prepovedano je spolno in drugo nadlegovanje. Spolno nadlegovanje je kakršna koli oblika neželene verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja ali vedenja spolne narave z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja. Nadlegovanje je vsako neželeno vedenje, povezano s katero koli osebnostjo, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

(2) Spolno in drugo nadlegovanje iz prejšnjega odstavka se šteje za diskriminacijo po določbah tega zakona.

(3) Odklonitev ravnanj iz prvega odstavka tega člena s strani prizadetega kandidata oziroma delavca ne sme biti razlog za diskriminacijo pri zaposlovanju in delu.

ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI

OBVEZNOSTI
DELODAJALCA V
ZVEZI S
PREPREČEVANJEM
IN ODPRAVLJANJEM
DISKRIMINACIJE NA
DM

- **enaka obravnava** tako kandidat/kandidatov za zaposlitev kot tudi delavk/delavcev + prepoved povračilnih ukrepov, v skladu s 6. čl. ZDR-1
 - *Kdo vse so delavci? Izjeme od prepovedi diskriminacije?*
- **nevtralna objava DM**: delodajalec ne sme prostega dela objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če določen spol predstavlja bistven in odločilni pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem; objava ne sme niti nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu (27. čl. ZDR-1)

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

OBVEZNOSTI
DELODAJALCA V
ZVEZI S
PREPREČEVANJEM
IN ODPRAVLJANJEM
DISKRIMINACIJE NA
DM

- **prepoved zahtevanja podatkov in pogojevanja sklenitve PZ s pridobitvijo podatkov oz. prepovedmi, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem**, tj. o družinskem oziroma zakonskem stanu, o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. drugi podatki (28. čl. ZDR-1)
- **varovanje dostojanstva delavca pri delu**: delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev; sprejeti mora ustrezne ukrepe za zaščito delavcev pred spolnim in drugim nadlegovanjem na delovnem mestu, o tem mora pisno obvestiti delavce na pri delodajalcu običajen način (47. čl. ZDR-1)
 - preventivni ukrepi in ukrepanje v primeru kršitev! (disciplinski ukrepi, odpoved PoZ)

ZAKON O DELOVNIH RAZMERNOSTI

OBVEZNOSTI
DELODAJALCA V
ZVEZI S
PREPREČEVANJEM
IN ODPRAVLJANJEM
DISKRIMINACIJE NA
DM

- **redna odpoved PoZ** – diskriminacija = neutemeljen odpovedni razlog (90. člen ZDR-1)
- **izredna odpoved PoZ delavca** (111(1). člen ZDR-1)
- **posebno varstvo pred odpovedjo**: delavci pred upokojitvijo, starši, invalidi in odsotni z dela zaradi **bolezni** (114. – 117. čl. ZDR-1) → spodbujevalni ukrep!

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

OBVEZNOSTI
DELODAJALCA V
ZBEZI S
PREPREČEVANJEM
IN ODPRAVLJANJEM
DISKRIMINACIJE NA
DM

- **enako plačilo žensk in moških:** delodajalec dolžan za enako delo in za delo enake vrednosti izplačati enako plačilo delavcem, ne glede na spol (133. čl. ZDR-1)
- **posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev:** ženske, delavci zaradi nosečnosti in starševstva, delavci mlajši od 18. let, invalidi, starejši delavci (181. – 199. čl. ZDR-1) → spodbujevalni ukrep!

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

ZATRJEVANJE OSEBNE OKOLIŠČINE KOT OSNOVE ZA DISKRIMINACIJO

VSRS sodba VIII Ips
230/2015

Od petih delavcev, ki so kršili obveznosti, je bila pogodba odpovedana samo enemu -

Iz navedene določbe izhaja, da je trditveno breme glede obstoja diskriminacije na delavcu. Ta mora zatrjevati ne samo, da je bil neenako obravnavan, pač pa **tudi, da je bil razlog neenake obravnave ena od v zakonu naštetih okoliščin**. Trditve morajo biti dovolj verjetne, da upravičujejo domnevo kršitve prepovedi diskriminacije. Ko delavec postavi ustrezne trditve, pa je delodajalec tisti, ki mora na podlagi obrnjenega dokaznega bremena dokazati, da do kršitve prepovedi diskriminacije ni prišlo.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Odповed iz poslovnega razloga izmed štirih delavk podana delavki, ki je bila nadpovprečno odsotna zaradi bolezni –

ODSOTNOST
ZARADI
BOLNIŠKEGA
STALEŽA

VSRS Sklep VIII Ips
223/2016

Tožnica je diskriminacijo zatrjevala v zvezi z izbiro, na podlagi katere ji je tožena stranka odpovedala pogodbo o zaposlitvi, čeprav so enako delo na istem oddelku poleg nje opravljale še tri druge delavke. Povsem določno je navajala, da je bila v času od oktobra 2007 do odpovedi z dne 29. 12. 2014 nadpovprečno veliko odsotna z dela zaradi lastnih bolniških odsotnosti, bolniških odsotnosti zaradi nege otrok in porodniških dopustov ter dopustov za nego in varstvo otrok. Domnevo, da je bila zaradi tega diskriminirana, je utemeljevala z dejstvom, da je tožena stranka pogodbo o zaposlitvi med štirimi delavkami odpovedala njej, čeprav je imela drugi najdaljši delovni staž pri toženi stranki, hkrati pa je imela najdaljši staž na oddelku oziroma delovnem mestu. Ostale delavke so imele bistveno krajši staž na oddelku.



PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

ODSOTNOST
ZARADI
BOLNIŠKEGA
STALEŽA

VSRS Sklep VIII Ips
223/2016

Kadar delodajalec odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga enemu ali le nekaterim od več izvajalcev na določenem delovnem mestu, mora poleg utemeljenosti odpovednega razloga dokazati tudi to, da izbira delavca, ki mu je odpovedana pogodba o zaposlitvi, ni bila posledica diskriminacije, če jo delavec zatrjuje. Tožena stranka v odgovoru na tožbo, v nadaljnjih pripravljalnih vlogah in na prvem naroku za glavno obravnavo ni pojasnila, zakaj je izmed štirih delavk istega oddelka izbrala prav tožnico in ji odpovedala pogodbo o zaposlitvi oziroma na povsem konkretne tožbene navedbe ni konkretno odgovorila.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Delavec je zahteval plačilo odškodnine zaradi diskriminacije v izbirnem postopku za diplomatsko delovno mesto v tujini -

KAJ NI UPOŠTEVNA
OSEBNA
OKOLIŠČINA?

VDSS sodba Pdp
1527/2014

Zatrjeval je, da je bil s strani tožene stranke diskriminiran zaradi naslednjih okoliščin: izostanek prakse z ekonomskega področja, starost, premajhna operativnost, premajhna vidnost in izostanek ljudi, ki bi ga podpirali. Od teh okoliščin le starost predstavlja osebno okoliščino po prvem odstavku 6. člena ZDR. /.../ Tožena stranka je dokazala, da tožnika zaradi starosti (v času izbirnega postopka je bil star 61 let) ni neenako obravnavala. Zato tožbeni zahtevek ni utemeljen.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Objava za zaposlitev na prosto delovno mesto v bolnici, prijavi se kandidatka z naglavno ruto, ki jo nosi iz verskih razlogov

VERSKA
PRIPADNOST

VDSS Sodba Pdp
898/2017

Tožena stranka je v postopku izkazala, da tožnico zaradi nošenja naglavne rute ni diskriminirala, zaslišane priče jo niso obravnavale na žaljiv, poniževalen in drug neprimeren način, od 64 prijavljenih kandidatov in 18 opravljenih razgovorih, pa tožnica ne more niti trditi, da bi tožena stranka zaposlila prav njo, oziroma da je bila diskriminirana zaradi nošenja naglavne rute.

Tožena stranka je tožnici na primeren način pojasnila, zakaj morajo vsi zaposleni nositi službena delovna oblačila (uniforme) in po potrebi tudi osebna varovalna sredstva, saj je potrebno zagotoviti preprečevanje raznih bolnišničnih okužb, tako je službena obleka **pogoj za opravljanje posameznih zdravstvenih del** in je tako zahteva tožene stranke po nošenju službene obleke sorazmerna in upravičena z zakonitim ciljem zmanjšanja higienskega tveganja.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Delavka uveljavlja navidezni razlog za odpoved na podlagi spora z delodajalcem

MOBING ALI
DISKRIMINACIJA?

VSRS Sodba VIII Ips
144/2017

Po določbi prvega odstavka 6. člena ZDR mora delodajalec v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških. Revidentka take osebne okoliščine po presoji revizijskega sodišča ni zatrjevala, zatrjevala pa je navideznost odpovednega razloga (tj. zlorabo pravice podati odpoved, t.i. šikano), po kateri naj bi bil dejanski razlog za odpoved spor glede izpolnitve zavarovalne pogodbe med njenim možem oziroma njo ter toženo stranko.



PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

MOBING ALI
DISKRIMINACIJA?

VSRS Sodba VIII Ips
144/2017

Revizija nepravilno enači pojma diskriminacije zaradi osebne okoliščine in šikaniranje. Resda se lahko ti obliki nedovoljenih ravnanj delodajalca prekrivata, vendar v obravnavani zadevi spora o izpolnjevanju zavarovalne pogodbe ni mogoče šteti za osebno okoliščino iz prvega odstavka 6. člena ZDR.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Diskriminacija pri programu presežnih delavcev

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

VDSS sodba Pdp
412/2015

Kadar mora delodajalec izmed več izvajalcev na enakem delovnem mestu izbrati presežne delavce, to lahko stori le na podlagi nekega (sicer neformalnega) kriterija. Kateri kriterij je to in da ni diskriminatoren, mora delodajalec dokazati, če delavec zatrjuje diskriminacijo.

V obravnavani zadevi ni šlo za primer neposredne diskriminacije, saj tožnica zaradi določene osebne okoliščine (konkretno zaradi starševstva) v primerjavi z drugimi delavci ni bila neposredno manj ugodno obravnavana. Kljub temu pa jo je ta okoliščina zaradi odločitve tožene stranke, da bo pri kriteriju doseganja delovnih rezultatov upoštevala oceno delovne uspešnosti v obdobju treh let pred odpovedjo, tako da se pri določitvi ocene upošteva tudi čas tožničine odsotnosti zaradi izrabe starševskega dopusta, postavila v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi delavci, ki takega dopusta niso vzeli. To pa predstavlja **posredno diskriminacijo na podlagi sicer navidez nevtralnega merila delovne uspešnosti.**



PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

VDSS sodba Pdp
412/2015

Dodelitev nevtralne ocene (količnika 1 in 0 točk) v času, ko tožnica zaradi izrabe starševskega dopusta ni delala, ji ne omogoča enakih možnosti oziroma enakega obravnavanja pri uporabi navedenega kriterija. Tožničina odsotnost je zajemala več kot tretjino ocenjevalnega obdobja in je glede na prehod iz polletnega na četrletno ocenjevanje v letu 2012 lahko bistveno vplivala na končni seštevek točk po prvem kriteriju (kar pet od skupno desetih ocen, ki so bile dodeljene tožnici). Upoštevanje kriterija delovne uspešnosti na opisan način je treba obravnavati kot primer prepovedane diskriminacije na podlagi starševstva, saj je pripeljalo do izničenja oziroma omejitve enakih možnosti in obravnavanja pri določitvi presežnih delavcev. Ker je na podlagi četrtega odstavka 83. člena ZDR-1 redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razlogov po 6. členu ZDR-1 neveljavna, je izpodbijana odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Presežna delavka s slušno okvaro

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

VDSS Sodba Pdp
672/2017

Sodišče prve stopnje je pravilno ugotovilo, da je na videz nevtralen kriterij ocena delovne uspešnosti v tožničinem primeru diskriminatoren. Tožnica namreč zaradi svoje slušne prizadetosti ni mogla enako učinkovito komunicirati z nadrejenimi (otežena ustna komunikacija), ki so ji odrejali delo, in razumeti danih navodil za delo (nezmožnost (hitrega) dojetanja zlasti daljših pisnih navodil), kar se je pokazalo v manjšem obsegu opravljenega dela v obdobju prvih 14 dni na novem delovnem mestu in posledično v slabši oceni delovne uspešnosti. Količina opravljenega dela tožnice na normiranem delovnem mestu ni bila odraz tožničine delovne uspešnosti oziroma (ne)produktivnosti, pač pa njene omejene zmožnosti komunikacije na delovnem mestu, ki je posledica njenega zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Delavki v slovenski vojski

SPOLNO
NADLEGOVANJE

VDSS sodba Pdp
499/2009

Sodišče prve stopnje je na podlagi izvedenega dokaznega postopka ugotovilo, da so se v času od marca 2005 dalje pri toženi stranki dogajali nekateri dogodki, ki pomenijo spolno diskriminacijo tožnice. Ugotovilo je, da je tožena stranka grobo kršila svojo dolžnost varovanja dostojanstva obeh tožnic pri delu, saj sta bili v delovnem okolju nedvomno izpostavljeni zlasti verbalnemu (pa tudi neverbalnemu) neželenemu ravnanju spolne narave, to ravnanje pa je temeljilo na dejstvu, da sta ženski, kar pomeni, da gre za neželjeno ravnanje na podlagi spola. Ugotovilo je, da tožena stranka ni preprečila kršitev dostojanstva tožnic pri delu, tožnici sta se zoper prvotna diskriminatorna ravnanja pritoževali, vendar s pritožbami nista ničesar dosegli, poleg tega pa so bile pritožbe povod za še dodatno diskriminatorno ravnanje do njiju.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Enkratno fizično nasilje

NADLEGOVANJE
(in trpinčenje?)

VDSS Sklep Pdp
830/2016

Sodišče prve stopnje je zmotno uporabilo materialno pravo, ko je presojalo kršitev po 8. alineji prvega odstavka 111. člena ZDR-1 (kršitev prepovedi nadlegovanja ali trpinčenja) le v delu, ki se je nanašal na trpinčenje, ni pa presojalo zatrjevanega nadlegovanja in sicer dogodka, ki je bil predmet pravnomočne obsodilne kazenske sodbe. Glede na prvi odstavek 7. člena ZDR-1, ki določa, da je nadlegovanje vsako nezaželeno vedenje (lahko tudi enkratni dogodek), povezano s kakršnokoli osebno okoliščino (tožnica je bila bivša izvenzakonska partnerica tožene stranke), pri čemer je tožnici v prostorih tožene stranke, zato, da bi jo ustrahoval, grdo ravnal, ko jo je prijel za roko in jo potisnil tako, da je padla na tla in pri tem utrpela odrgnino desnega komolca, povzročil občutek ogroženosti in prestrašenosti (kakor izhaja iz pravnomočne kazenske obsodilne sodbe). Ker je sodišče prve stopnje naveden dogodek presojalo zgolj kot trpinčenje na delovnem mestu, ne pa tudi v zatrjevani kršitvi prepovedi nadlegovanja, je zaradi zmotne uporabe materialnega prava, dejansko stanje v tem delu ostalo nepopolno ugotovljeno.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Prisotnost na delu kot kriterij za izplačilo poslovne uspešnosti?

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

VDSS Sodba Pdp
250/2023

VDSS Sodba X Pdp
781/2022

Predmet pritožbene presoje je bilo plačilo dodatka za poslovno uspešnost (božičnice), urejenega v podjetniški KP. Ta določa, da so do božičnice oziroma dodatka za poslovno uspešnost upravičeni vsi, ki imajo na dan izplačila z družbo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Do največje mogoče višine božičnice so upravičeni vsi tisti zaposleni, ki so delali vse delovne dni po delovnem koledarju družbe tekočega leta, pri čemer se dnevi letnega dopusta ne odštevajo. **Odštevajo pa se dnevi, ko je bil zaposleni odsoten z dela zaradi bolniške odsotnosti** ali za čas čakanja na delo doma. Vsi ostali zaposleni, ki so delali manj dni, kot je dni v delovnem koledarju družbe tekočega leta, so upravičeni do božičnice, ki je **sorazmerna številu dni, ko so v tekočem letu delali.**



PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

VDSS Sodba Pdp
250/2023

VDSS Sodba X Pdp
781/2022

Sodišče prve stopnje je presodilo, da izpodbijana določba krši prepoved posredne diskriminacije. Zavzelo je stališče, da je **kriterij prisotnosti na delu sicer oblikovan nevtrarno in velja za vse delavce, njegov učinek pa je tak, da delavce, ki so odsotni od dela zaradi zdravstvenega stanja, t.j. so začasno nezmožni za delo oz. v bolniškem staležu, postavi v slabši položaj**. Slednji se kaže v nižjem izplačilu poslovne uspešnosti. Zdravstveno stanje je osebna okoliščina, na katero delavec nima vpliva in posledično ne sme biti okoliščina, ki povzroči slabšo obravnavo delavca v delovnem razmerju. Kriterij neprisotnosti na delu, v primeru, kadar se nanaša na odsotnost z dela zaradi zdravstvenega stanja, je po stališču prvostopenjskega sodišča torej diskriminatoren in s tem nezakonit.



PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Višje sodišče reče, da je taka presoja zmotna.

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

VDSS Sodba Pdp
250/2023

VDSS Sodba X Pdp
781/2022

Del plače iz naslova poslovne uspešnosti je sestavni del plače, zato je opravljanje dela (kar pomeni, da je delavec fizično prisoten na delovnem mestu, na razpolago delodajalcu in izpolnjuje svoje delovne obveznosti po pogodbi o zaposlitvi) po naravi stvari ključen pogoj za izplačilo tega dela plače.

AMPAK, po dopuščeni reviziji je avgusta 2024 odločbo izdalo še Vrhovno sodišče RS, ki je potrdilo diskiminacijo.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Vrhovno sodišče je odločalo o vprašanju, ali je utemeljeno znižanje dela plače za poslovno uspešnost zaradi odsotnosti delavca zaradi bolezni oziroma ali je takšen kriterij diskriminatoren.

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

**VSRS Sklep VIII Ips
9/2024**

pomembnejša odločba

- Tožnica od nekdanjega delodajalca zahtevala izplačilo razlike poslovne uspešnosti za leti 2020 in 2021, saj ji delodajalec ni izplačal dela za čas, ko je bila odsotna z dela zaradi bolniške odsotnosti, kar je problematično z vidika kršitve prepovedi diskriminacije.
- Delodajalec je pri plačilu za poslovno uspešnost za leti 2020 in 2021 upošteval določbo podjetniške kolektivne pogodbe, ki je določala, da se pri odmerjanju božičnice odštejejo dnevi, ko je bil zaposleni odsoten z dela zaradi bolniške odsotnosti ali za čas čakanja na delo doma. Na drugi strani pa podjetniška kolektivna pogodba ne določa odmere nižjega izplačila delavcu, ki je bil tekom leta odsoten zaradi izrabe letnega dopusta.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Vrhovno sodišče je ugotovilo, da navedeno določilo podjetniške kolektivne pogodbe ni niti navidezno nevtralnno, ampak je toženka tožnico znižanjem plačila za poslovno uspešnost zaradi zdravstvenega stanja **neposredno diskriminirala**.

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

V presojanem primeru so bili podani vsi trije pogoji za ugotovitev diskriminacije

**VSRS Sklep VIII Ips
9/2024**

pomembnejša odločba

- (i) toženka je bila pri odmeri plačila za poslovno uspešnost manj ugodno obravnavana,
- (ii) razlog za to je bil povezan z osebno okoliščino na njeni strani (zdravstveno stanje),
- (iii) toženka in delavci, ki so prejeli višje izplačilo (delavci, odsotni zaradi izrabe letnega dopusta), so bili v primerljivi situaciji.

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

Vrhovno sodišče je izpostavilo tudi **naravo izplačila poslovne uspešnosti, ki je drugačna od narave plačila za delovno uspešnost.**

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

**VSRS Sklep VIII Ips
9/2024**

Delovna uspešnost je vezana na delavčev dejanski prispevek delodajalcu v obliki opravljenega dela, medtem ko je poslovna uspešnost vezana na uspešnost poslovanja družbe kot celote in predstavlja sistem kolektivnega nagrajevanja vseh delavcev pri delodajalcu.

pomembnejša odločba

Pri tem je Vrhovno sodišče zavzelo stališče, da **opravljanje dela ni nujni pogoj za upravičenost do plačila poslovne uspešnosti.**

PRIMERI IZ SODNE PRAKSE

REZULTAT:

POSREDNA
DISKRIMINACIJA

**VSRS Sklep VIII Ips
9/2024**

pomembnejša odločba

- **Znižanje plačila poslovne uspešnosti zaradi odsotnosti zaradi bolezni, oziroma drugih osebnih okoliščin (tudi očetovski, materinski in starševski dopust), ni utemeljeno.**
- Delodajalec ne sme negativno upoštevati tistih odsotnosti, ki izhajajo iz osebnih okoliščin delavca.
- Lahko pa določi, da delavcu ne pripada pravica do izplačila poslovne uspešnosti, če je bil odsoten zaradi razlogov, ki ne štejejo kot osebne okoliščine delavca – npr. izredni neplačan dopust, študijski dopust, suspenz pogodbe o zaposlitvi zaradi prestajanja zaporne kazni in tudi to, da je bil delavec zaposlen le del leta, za katerega se izplačuje poslovno uspešnost.

PRAVNO VARSTVO V ZVEZI S TRPINČENJEM IN DISKRIMINACIJO NA DELOVNEM MESTU

PRAVNA SREDSTVA

- **neformalna rešitev spora**
 - pisni poziv kršitelju, da se s prepovedanim ravnanjem preneha oz. da se odpravi posledice prepovedanega ravnanja + opozorilo, da bodo v nasprotnem primeru uporabljena ustrezna pravna sredstva
- **kolektivna pogajanja, participacijski dogovor**
- **interni pritožbeni postopek**
 - pogoji in proces vlaganja pritožb urejeni z internim pravilnikom

PRAVNA SREDSTVA

- **upravni postopek pri inšpektoratu za delo**
 - prijava kršitve na inšpektorat za delo, pristojen po ZDR-1; prijavo lahko vloži kdorkoli, lahko tudi anonimno; možnost kazenske ovadbe kršitelja oz. izvedbe prekrškovnega postopka (neenaka obravnava, kršitev prepovedi trpinčenja in nezagotavljanje varstva pred trpinčenjem na DM = prekršek po 217. čl. ZDR-1)

PRAVNA SREDSTVA

- **upravni postopek pri zagovorniku/zagovornici načela enakosti** (diskriminacija in nadlegovanje)
 - organ opravlja naloge inšpekcijskega nadzora po ZVarD
 - obravnava na predlog diskriminirane osebe ali po uradni dolžnosti (tudi v primeru anonimnega predloga)
 - zagovornik/zagovornica lahko z odločbo odredi odpravo nepravilnosti v določenem roku, predlaga sprejetje ustreznih ukrepov za preprečevanje oz. odpravo posledic diskriminacije, in/ali prepove nadaljnjo diskriminacijo; na odločbo ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor
 - če kršitelj ne izvrši odločbe v določenem roku, zagovornik/zagovornica pripravi predlog za uvedbo prekrškovnega postopka in ga posreduje inšpektoratu za delo

PRAVNA SREDSTVA

- **postopek pred delovnim in socialnim sodiščem**
 - najprej pisni poziv/opozorilo delodajalcu v zvezi s kršitvijo ([200. člen ZDR-1](#) – zahteva za odpravo kršitev), delodajalec ima 8 dni, da odpravi kršitev, sicer
 - se nato lahko v 30 dneh od poteka roka za odpravo kršitev zahteva sodno varstvo → zahtevki za odpravo ravnanja in odškodninski zahtevki
 - denarne terjatve se lahko uveljavljajo neposredno pred sodiščem
 - Neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, lahko v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca zahteva sodno varstvo pred pristojnim sodiščem ([200\(5\). člen ZDR-1](#))

PRAVNA SREDSTVA

- 8. čl. Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1):
odškodninska odgovornost delodajalca in denarna odškodnina

V primeru kršitve prepovedi diskriminacije ali trpinčenja na delovnem mestu je delodajalec kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren po splošnih pravilih civilnega prava. Kot nepremoženjska škoda, ki je nastala kandidatu ali delavcu, se štejejo tudi pretrpljene duševne bolečine zaradi neenake obravnave delavca oziroma diskriminatornega ravnanja delodajalca oziroma zaradi nezagotavljanja varstva pred spolnim ali drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem na delovnem mestu v skladu s 47. členom tega zakona, ki ga je utrpel kandidat ali delavec. Pri odmeri višine denarne odškodnine za nepremoženjsko škodo se mora upoštevati, da je ta učinkovita in sorazmerna s škodo, ki jo je utrpel kandidat oziroma delavec in da odvrača delodajalca od ponovnih kršitev.

PRAVNA SREDSTVA

- **kazenski postopek**

- po 131. čl. KZ-1 je kršitev enakopravnosti kaznivo dejanje
- po 197. čl. KZ-1 je kaznivo tudi šikaniranje na delovnem mestu: kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let.

→ možna podaja kazenske ovadbe in kazenski pregon kršitelja

Dokazovanje in sankcioniranje kršitev prepovedi diskriminacije in trpinčenja

- **obrnjeno dokazno breme:**
 - ZVarD, 40. čl. → kadar diskriminirana oseba v postopku pri zagovorniku, pristojni inšpekciji ali drugem postopku, v katerem zahteva obravnavo diskriminacije, izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, mora kršitelj dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oz. da je neenako obravnavanje dopustno v skladu s tem zakonom
 - ZDR-1, 6. čl. (diskriminacija) in 47. čl. (nadlegovanje in trpinčenje)

Dokazovanje in sankcioniranje kršitev prepovedi diskriminacije in trpinčenja

- **sankcije:**

- ZVarD →

- 39. čl.: Diskriminirana oseba je zaradi izpostavljenosti diskriminaciji upravičena do **denarnega nadomestila**, ki ga izplača povzročitelj diskriminacije. Denarno nadomestilo se prizna v znesku od 500 do 5.000 eurov.

Dokazovanje in sankcioniranje kršitev prepovedi diskriminacije in trpinčenja

- ZVarD →
 - 45. čl. (kazenska določba):

(1) Z **globo od 3.000 eurov do 20.000 eurov** se kaznuje pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če na področjih iz 2. člena tega zakona:

- osebo izpostavlja diskriminaciji (6. člen ZVarD),
- osebo izpostavlja nadlegovanju ali spolnemu nadlegovanju (8. člen ZVarD),
- da navodila za diskriminacijo (9. člen ZVarD),
- viktimizira osebo, ki pomaga diskriminirani osebi (11. člen ZVarD).

(2) Z **globo od 3.000 do 30.000 eurov** se kaznuje pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če na področjih iz 2. člena tega zakona viktimizira diskriminirano osebo (11. člen ZVarD) ali če izpostavlja osebo ali več oseb hujšim oblikam diskriminacije (12. člen ZVarD).

Dokazovanje in sankcioniranje kršitev prepovedi diskriminacije in trpinčenja

(3) Posameznik, ki stori prekršek iz prvega odstavka tega člena, se kaznuje z **globo od 250 do 1.200 eurov.**

(4) Posameznik, ki stori prekršek iz drugega odstavka tega člena, se kaznuje **z globo od 500 do 3.000 eurov.**

(5) Odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, odgovorna oseba pravne osebe ali odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, pri katerem je bil storjen prekršek iz prvega odstavka tega člena, se kaznuje **z globo od 250 do 2.500 eurov. [!]**

(6) Odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti, odgovorna oseba pravne osebe ali odgovorna oseba samostojnega podjetnika posameznika oziroma posameznika, ki samostojno opravlja dejavnost, pri katerem je bil storjen prekršek iz drugega odstavka tega člena, se kaznuje **z globo od 500 do 5.000 eurov. [!]**

Dokazovanje in sankcioniranje kršitev prepovedi diskriminacije in trpinčenja

- ZDR-1 →

- 217. čl. (kazenske določbe):

- (1) Z **globo od 3.000 do 20.000 eurov** se kaznuje delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če iskalca zaposlitve ali delavca postavlja v neenakopraven položaj (po 6. čl. ZDR-1)
- (2) Z **globo od 1.500 do 8.000 evrov** se kaznuje manjši delodajalec – pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik oziroma posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost, če stori prekršek iz prejšnjega odstavka.
- (3) Z **globo od 450 do 1.200 eurov** se kaznuje delodajalec posameznik, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

Dokazovanje in sankcioniranje kršitev prepovedi diskriminacije in trpinčenja

(4) Z **globo od 450 do 2.000 eurov** se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca pravne osebe ter odgovorna oseba v državnem organu ali lokalni skupnosti, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

- KZ-1 →
 - 131. čl. (kršitev enakopravnosti): kdor zaradi razlike v narodnosti, rasi, barvi, veroizpovedi, etnični pripadnosti, spolu, jeziku, političnem ali drugačnem prepričanju, spolni usmerjenosti, premoženjskem stanju, rojstvu, genetski dediščini, izobrazbi, družbenem položaju ali kakšni drugi okoliščini prikrajša koga za katero izmed človekovih pravic ali temeljnih svoboščin, ki so priznane od mednarodne skupnosti ali določene z ustavo ali zakonom, ali mu takšno pravico ali svoboščino omeji ali kdor na podlagi takšnega razlikovanja komu da kakšno posebno pravico ali ugodnost, se kaznuje z **denarno kaznijo ali z zaporom do enega leta**

UKREPI ZA PREPREČEVANJE IN ODPRAVLJANJE TRPINČENJA IN DISKRIMINACIJE NA DELOVNEM MESTU

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

- SD v dveh vlogah:
 - varovanje interesov zaposlenih
 - soupravljanje z namenom doseganja dobrih poslovnih rezultatov, trajnostnega razvoja podjetja, ohranjanja in krepitve dejavnosti, delovnih mest itd.



**preprečevanje in odpravljanje trpinčenja in
diskriminacije ključno za uspeh v obeh sferah!**

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

- uresničevanje pravic zaposlenih
- zagotavljanje ugodnega delovnega okolja in delovnih razmer → krepitev zavzetosti, pripadnosti in zadovoljstva zaposlenih
- zadržanje kadra
- krepitev konkurenčnosti podjetja: boljši dostop do novih trgov, boljši ugled med strankami, naročniki, potrošniki, itd. kot družbeno odgovorno podjetje
- manjša izpostavljenost pravnim sporom

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

- ZSDU, 87. čl.:

Svet delavcev ima predvsem naslednje pristojnosti:

- **skrbi za to, da se izvajajo zakoni** in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;
- **predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;**
- sprejema predloge in pobude delavcev in jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- **pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.**

→ *Iniciativa za oblikovanje in aktivno soustvarjanje politike preprečevanja in odpravljanja diskriminacije v podjetju!*

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

- Participacijski dogovor:
 - prostor za opredelitev skupne obveze SD in delodajalca za preprečevanje in odpravljanje trpinčenja in diskriminacije v podjetju
 - SD in delodajalec se med drugim lahko dogovorita, da delodajalec SD obvešča tudi o izvrševanju ukrepov preprečevanja in odpravljanja trpinčenja in diskriminacije v podjetju oz. o vidiku enake obravnave v zvezi z ostalimi vprašanji

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

- Politika preprečevanja in odpravljanja trpinčenja in diskriminacije v podjetju:
 - SD kot koordinator priprave, a priporočljiv daljši, vključujoč proces oblikovanja z vsemi zaposlenimi → “bottom-up” pristop
 - idealno sprejeta kot dogovor med delodajalcem, SD in sindikatom z opredelitvijo konkretnih obveznosti vseh deležnikov

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

- Okvirni dogovor med delodajalcem in svetom delavcev o sistemu preprečevanja in odpravljanja mobinga in diskriminacije
 - ni splošni akt, zavezuje le udeležence dogovora
 - zavezuje udeležence k aktivni udeležbi v prizadevanju za celovito reševanje problematike

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

- Interni pravilnik o varstvu pred trpinčenjem in diskriminacijo
 - je splošni akt delodajalca, pravno zavezujoč
 - uvedba internega pritožbenega postopka!
 - ureja postopek za preprečevanje, odkrivanje, sankcioniranje, odpravljanje trpinčenja in diskriminacije
 - opredelitev nedopustnih ravnanj, ravnanje z žrtvami in njihove pravice, postopek za obravnavo zaznanih kršitev, pravne in druge sankcije zoper kršitelje

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

- Pooblaščenec za trpinčenje in diskriminacijo
 - ustrezno usposobljena oseba (če je ni, DD lahko zagotovi usposabljanje)
 - oseba, ki uživa zaupanje med zaposlenimi in ima določeno avtoriteto v odnosu do vodstva
 - sprejemanje prijav, pomoč žrtvi, izvedba pritožbenega postopka, priprava poročila o o ugotovitvah postopka s predlogom ukrepov
- Skupni odbor za preprečevanje in odpravljanje trpinčenja in diskriminacije
 - predstavniki delodajalca, sindikatov in sveta delavcev
 - skupno oblikovanje ukrepov in sistema nadzora

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

*VEDNO SE LAHKO
VPRAŠAMO:*

*Koga vse naša
praksa/ureditev/merila
postavljajo oz. bi
potencialno lahko
postavili v manj ugoden
položaj v primerjavi z
ostalimi? So te osebe
povezane z določeno
osebno okoliščino? Je
učinek upravičen? Ali
obstaja manj
diskriminatorno
učinkujoč način?*

Ostale konkretne pristojnosti SD po ZSDU, ki so še posebej relevantne za preprečevanje in odpravljanje trpinčenja in diskriminacije:

- skupno posvetovanje: kadrovska vprašanja → potrebe po novih delavcih (število in profili), sistemizacija delovnih mest, razporejanje večjega števila delavcev izven družbe, razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj, sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja, zmanjšanje števila delavcev, sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti
- + vprašanja varnosti in zdravja pri delu! (nadlegovanje in trpinčenje)

Vloga svetov delavcev v pospeševanju enake obravnave in dostojanstva delavcev v podjetjih

*VEDNO SE LAHKO
VPRAŠAMO:*

*Koga vse naša
praksa/ureditev/merila
postavljajo oz. bi
potencialno lahko
postavili v manj ugoden
položaj v primerjavi z
ostalimi? So te osebe
povezane z določeno
osebno okoliščino? Je
učinek upravičen? Ali
obstaja manj
diskriminatorno
učinkujoč način?*

Ostale konkretne pristojnosti SD po ZSDU, ki so še posebej relevantne za preprečevanje in odpravljanje trpinčenja in diskriminacije:

- soodločanje: osnove za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela, merila za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev, kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi, razpolaganje s stanovanjskim skladom, počitniškimi zmogljivostmi in drugimi objekti standarda delavcev, kriteriji za napredovanje delavcev

Okvirni dogovor med delodajalcem in svetom delavcev o sistemu preprečevanja in odpravljanja mobinga in diskriminacije

VSEBINA

- izjava o namenu in ciljih ter zavezi spoštovanju, zagotavljanju in spodbujanju enake obravnave in varstva dostojanstva delavcev v podjetju
- opredelitev prepovedanih ravnanj in razlikovanja med njimi → [informiranje in ozaveščanje!]
- opredelitev medsebojnih obveznosti vseh deležnikov
- opredelitev načinov upravljanja s kršitvami
- opredelitev delovnih teles za spremljanje uresničevanja politike
- opredelitev strategije razširjanja, revidiranja in posodabljanja/nadgrajevanja politike

Okvirni dogovor med delodajalcem in svetom delavcev o sistemu preprečevanja in odpravljanja mobinga in diskriminacije

- **akcijski načrt** → opredelitev konkretnih ukrepov za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije in trpinčenja v podjetju, z jasnimi in merljivimi cilji, roki ter odgovornimi osebami

PRIMERI DOBRIH PRAKS:

- izvajanje usposabljanj za vodilne delavce, kadrovske službe, vse zaposlene... tudi v zvezi s prepoznavanjem prepovedanih ravnanj in možnostmi ukrepanja
- spremljanje delovne sile, analize pojavnosti diskriminacije in trpinčenja v podjetju
- revizija kadrovskih postopkov, vključno z zaposlovanjem novih sodelavcev, napredovanjem, dostopom do izobraževanja, disciplinskimi postopki in pritožbenimi postopki

Oblikovanje politike preprečevanja in odpravljanja diskriminacije in trpinčenja v podjetju

PRIMERI DOBRIH PRAKS:

- uvedba pooblaščenca/predstavnika za diskriminacijo in trpinčenje
- mediacija
- spremembe organizacije dela, izboljšanje načinov vodenja
- revizija plačnega sistema z vidika enake obravnave in odprava neutemeljenega razlikovanja
- pozitivni oz. spodbujevalni ukrepi glede na strukturo delovne sile in procese v podjetju

OD PREPOZNAVANJA DO UKREPANJA

Akcijski načrt sveta delavcev

Videli smo, kaj vse lahko in mora storiti svet delavcev. Zdaj pa gremo korak naprej: kaj je za vaše konkretno podjetje realno, nujno in izvedljivo v naslednjem letu?

od pravil → k delovanju

od posamičnih primerov → k sistemu

od reaktivnosti → k preventivi

“Vse izhaja iz pravic drugih in moje neskončne dolžnosti, da jih spoštujem.”
(Emmanuel Lévinas)

Hvala za vašo pozornost!

Za dodatna vprašanja in pomoč sem na voljo na naslovu
nina.bakovnik@jadek-pensa.si