

DISKRIMINACIJA

Zakonska ureditev

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO)

Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)

Prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov določa **6. člen ZDR-1**.

Delodajalec mora enako obravnavo zagotavljati:

- iskalcu ali iskalki zaposlitve pri zaposlovanju
- delavcu v času trajanja delovnega razmerja in
- v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi

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 z navedenim zakonom, **predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.**

Enaka obravnava glede na spol je predpisana v **27. členu ZDR-1**.

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 prostega dela tudi ne sme nakazovati, da daje delodajalec pri zaposlitvi prednost določenemu spolu, razen v primerih iz prejšnjega odstavka.

Nespoštovanje določb 6. in 27. člena ZDR-1 je sankcionirano in predstavlja prekršek za katerega je predpisana globa od 3.000 do 20.000 EUR za delodajalca ter od 450 do 2000 EUR za odgovorno osebo delodajalca

PRIMERI

Diskriminacija pri zaposlovanju

Primer 1: zasebni sektor, dejavnost izdajanja imenikov in adresarjev: Delodajalec je objavil prosto delovno mesto le za kandidate starosti do 30 let, kar je v nasprotju s 6. členom ZDR. Delodajalcu in odgovorni osebi je bila izdana odločba o prekršku. Gre za primer starostne diskriminacije pri zaposlovanju.

Primer 2: javni sektor, dejavnost urejanja zdravstva, izobraževanja, kulturnih in drugih socialnih storitev, razen obvezne socialne varnosti: Delodajalec je eni od kandidatki za zaposlitev na razpisano delovno mesto zaradi osebne okoliščine družinskega stanja omogočil ugodnejšo obravnavo, s čimer je kršil 6. člen ZDR. Delodajalcu in odgovorni osebi delodajalca je bila izdana odločba o prekršku z izrekom globe.

Primer 3: javni sektor, splošna dejavnost javne uprave: Delodajalec je enemu izmed kandidatov za zaposlitev na razpisano delovno mesto zaradi osebne okoliščine družinskega stanja omogočil ugodnejšo obravnavo, s čimer je kršil 6. člen ZDR. Pred postopkom zaposlovanja je delodajalec priredil akt o sistemizaciji delovnih mest in tako razpisne pogoje priredil izbranemu kandidatu. Odgovorni osebi delodajalca je bila izdana odločba o prekršku z izrekom globe. Gre za primer nepotizma pri zaposlovanju.

Primer 4: zasebni sektor, dejavnost trgovine na debelo s kemičnimi izdelki: Delodajalec je v vprašalnikih, namenjenim kandidatom pri zaposlovanju navajal vprašanja, ki se nanašajo na osebne okoliščine, na podlagi katerih, bi bilo mogoče kandidate neenakopravno obravnavati. Delodajalcu je bila izdana upravna ureditvena odločba.

Primer 5: javni sektor, splošna dejavnost javne uprave: Delodajalec je eni izmed oseb, ki opravljajo delo preko napotnice študentskega servisa, omogočil opravljanje dela brez objave na študentskem servisu, gre pa za osebo, ki ji je zaradi osebne okoliščine družinskega stanja omogočil ugodnejšo obravnavo, s čimer je kršil 6. člen ZDR. Odgovorni osebi delodajalca je bila izdana odločba o prekršku z izrekom opomina, saj je kršitev pred izdajo odločbe odpravil.

Prepoved diskriminacije velja tudi v primerih, ko gre za začasno in občasno delo dijakov in študentov. V navedenem primeru je šlo za nepotizem pri opravljanju študentskega dela v javnem sektorju.

Primer 6: javni sektor, splošna dejavnost javne uprave: Inšpektorji za delo sicer obravnavamo vse več kršitev prepovedi diskriminacije, predvsem v javnem sektorju. Tako smo nedavno obravnavali primer, ko je delodajalec kandidatki, ki je pri njem predhodno opravljala delo s spremembo sistemizacije prilagodil razpisne pogoje, na način, da je črtal splošno smer izobrazbe in v sistemizaciji opredelil smer izobrazbe, ki jo je kandidatka imela, tako, da bi čim manj kandidatov ustrezalo razpisnim pogojem. Inšpektorica je uvedla postopek o prekršku in odgovorni osebi delodajalca izrekla globo, zoper katero je bila vložena zahteva za sodno varstvo. Na tem mestu še dodajamo, da v skladu s 13.a členom Zakona o prekrških Republika Slovenija in samoupravne lokalne skupnosti ne odgovarjajo za prekršek, zakon pa lahko določi, da odgovarja za prekršek odgovorna oseba v državnem organu ali v samoupravni lokalni skupnosti. Sodišče je zahtevo za sodno varstvo zavrnilo z argumentom, da bi sprememba akta sistemizacije res lahko odražala spremenjene delovne potrebe delodajalca, da pa ne gre prezreti okoliščin v katerih je bila sprejeta, kot tudi sam izbor kandidatke.

Na tem mestu dodajamo, da lahko delodajalec, ki je fizična oseba, brez javne objave sklene pogodbo o zaposlitvi z družinskimi člani.

Diskriminacija v času trajanja delovnega razmerja:

Primer 1: zasebni sektor, ravnanje z odplakami: Delodajalec je na podlagi osebne okoliščine (zdravstveno stanje) delavca manj ugodno obravnaval pri izrabi letnega dopusta (ni mu omogočil tako dolge neprekinjene izrabe letnega dopusta kot ostalim zaposlenim).

Primer 2: javni sektor, dejavnost zdravstva: Delodajalec je sprejel navodilo, s katerim je delavcem po navedeni starosti omejil opravljanje dežurstva. Ker področna zakonodaja v navedeni panogi ni starostno omejevala opravljanja dežurstva je uradna oseba ocenila, da delodajalec starejšim delavcem ni zagotavljal enake obravnave v času trajanja delovnega razmerja ter je bila posledično kršena prepoved diskriminacije. Zoper delodajalca in odgovorno osebo je bil uveden postopek o prekršku in izrečena globa. Gre za primer starostne diskriminacije v času trajanja delovnega razmerja.

TRPINČENJE NA DELOVNEM MESTU

Prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu (7. člen ZDR-1)

(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 osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

(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.

(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.

Varovanje dostojanstva delavca pri delu (47. člen ZDR-1)

(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.

Nespoštovanje določb 7. in 47. člena ZDR-1 je sankcionirano in predstavlja prekršek za katerega je predpisana globa od 3.000 do 20.000 EUR za delodajalca ter od 450 do 2000 EUR za odgovorno osebo delodajalca.

Inšpektorji obravnavamo veliko število kršitev, ko delodajalec ne zagotovi varstva pred spolnim in drugim nadlegovanjem ali trpinčenjem 1. odstavka 47. člena ZDR-1. ZDR-1 je kot novost uvedel tudi sankcioniranje določbe drugega odstavka navedenega člena. Tudi v tem primeru opažamo precejšnje število kršitev.

Prav tako je ZDR-1 kot novost uvedel sankcioniranje določbe 7. člena ZDR-1. Z globo od 3.000 do 20.000 EUR se tako kaznuje delodajalec, ki krši prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.