



Številka: UEM-0920-12/2005-4

Datum:

Zagovornica enakih možnosti žensk in moških (v nadaljevanju zagovornica) izdaja na podlagi 27. člena Zakona o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/2002, v nadaljevanju ZEMŽM) in 17. člena Zakona o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 50/2004, v nadaljevanju ZUNEO) na pobudo -----, zaradi domnevnega neenakega obravnavanja zaradi spola pri objavi prostega delovnega mesta, naslednje

## M N E N J E

Ravnanje Doma upokojencev Nova Gorica pri objavi prostega delovnega mesta vodje zdravstveno - negovalne službe po mnenju zagovornice predstavlja neenako obravnavanje zaradi spola.

Zagovornica Domu upokojencev Nova Gorica priporoča, da pri naslednjih objavah prostih delovnih mest nazive delovnih mest piše v obeh slovničnih oblikah in ga hkrati poziva, da ji naslednjo objavo pošlje v vpogled.

## OBRAZLOŽITEV

Pobudnik je dne 2. 11. 2005 zagovornici podal pobudo zaradi domnevnega neenakega obravnavanja zaradi spola pri razpisu za delovno mesto vodje zdravstveno-negovalne službe. Pobudnik navaja, da je bil do 21. 9. 2005 zaposlen v Domu upokojencev Nova Gorica, kjer je za čas porodniškega dopusta nadomeščal vodjo zdravstveno-negovalne službe. Po vrnitvi kolegice iz porodniške je formalno spet pričel opravljati dela in naloge na svojem delovnem mestu, še vedno pa je opravljal tudi del nalog vodje, saj je sodelavka uveljavljala pravico do skrajšanega delovnega časa. Ker je direktor menil, da vodja dela ne opravlja zadovoljivo, se je odločil, da bo na njeno delovno mesto zaposlil novo osebo, ki je pričela z delom 1. 6. 2005. Pobudnik navaja, da je bila zaposlitev vodje zdravstveno – negovalne službe izvedena brez razpisa in brez posredovanja Zavoda za zaposlovanje. Na ta način naj bi direktor zaposlil točno določeno osebo in onemogočil prijavo drugim kandidatom in kandidatkam. Pobudnik meni, da bi se zagotovo prijavilo več kandidatov in kandidatk (tudi pobudnik) oziroma bi lahko za delovno mesto konkurirali tudi moški, če bi bilo delovno mesto objavljeno. Ko je bil pobudnik obveščen, da bo 1. 6. 2005 nastopila službo nova vodja, je predlagal, da po tem datumu prekine delovno razmerje, vendar naj bi mu

direktor zagotovil, da je pobudnik zadnji, ki bo odšel, saj je gonilni delavec v zdravstveno – negovalni službi. V resnici mu je bila z dnem 21. 9. 2005 odpovedana pogodba o zaposlitvi. Direktor naj bi začel za pobudnika iskati novo zaposlitev že julija 2005, saj je večkrat pripomnil, da naj si pobudnik, glede na to, da se z novo vodjo ravno ne ujemata, poskuša poiskati novo službo. Tudi dejstvo, da se bo namesto njega v zavodu zaposlila oseba ženskega spola, po mnenju pobudnika jasno kaže na nespoštovanje enakosti spolov pri zaposlovanju.

Zagovornica je v skladu s 25. členom ZEMŽM pozvala Dom upokojujencev Nova Gorica (v nadaljevanju nasprotna stran), da pojasni okoliščine primera in se opredeli do navedb pobudnika. Zaposlila je za pojasnilo o tem, ali delovno mesto vodje zdravstveno – negovalne službe v resnici ni bilo objavljeno in iz kakšnih razlogov se pobudnik na to delovno mesto ni mogel prijaviti. Zagovornica je zaprosila tudi za pojasnilo o tem, zakaj je bila pobudniku odpovedana pogodba o zaposlitvi.

Nasprotna stran v svojem odgovoru z dne 25. 1. 2006 navaja, da je bil pobudnik dejansko zaposlen kot vodja zdravstveno – negovalne službe za čas nadomeščanja delavke na porodniškem dopustu. Z dnem vrnitve omenjene delavke je pobudnikova pogodba za določen čas prenehala veljati in z naslednjim dnem je pobudnik nadaljeval delo na svojem prejšnjem delovnem mestu višjega zdravstvenega tehnika. Dne 20. 5. 2005 je bil objavljen razpis za delovno mesto vodje zdravstveno – negovalne službe pri Zavodu RS za zaposlovanje, vendar se pobudnik nanj ni prijavil. V zvezi z omenjenim razpisom je podal mnenje tudi inšpektor za delo. Pobudniku je bilo delovno mesto odpovedano zaradi kršenja delovnih obveznosti z znaki kaznivega dejanja, ki pa z omenjenim razpisom nima neposredne zveze. Nasprotna stran je še navedla, da je pobudnik utemeljenost odpovedi izpodbijal na delovnem sodišču, postopek se je končal s poravnavo, s katero sta se obe strani odrekli medsebojnim sporom in očitkom.

ZUNEO v 3. členu prepoveduje diskriminacijo na katerem koli področju družbenega življenja zaradi katere koli osebnosti okoliščine, med drugim tudi zaradi spola. Definicijo neposredne in posredne diskriminacije vsebuje ZEMŽM v 5. členu, in sicer neposredna oblika diskriminacije zaradi spola obstaja, če je oseba zaradi svojega spola bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno kot oseba nasprotnega spola. Posredna oblika diskriminacije zaradi spola obstaja, če na videz nevtralne določbe, merila ali ravnanje v enakih ali podobnih okoliščinah postavljajo osebe enega spola v manj ugoden položaj, razen če so te določbe, merila ali ravnanje ustrezni, potrebni in upravičeni z objektivnimi dejstvi, ki niso povezana s spolom. Pri diskriminaciji gre za to, da oseba, ki odloča o določeni pravici posameznika oziroma posameznice pri tem upošteva tudi njegove oziroma njene značilnosti, ki za odločitev niso oziroma ne smejo biti relevantne. Na ta način uvrsti posameznika oziroma posameznico na podlagi določene osebnosti okoliščine v skupino, ki jo obravnava drugače (manj ugodno) kot drugo osebo ali osebe. Pri tem ni pomembno, ali je takšno razlikovanje namerno ali povsem nezavedno. Na podlagi takšnega ravnanja je oseba zaradi določene osebnosti okoliščine, npr. spola obravnavana manj ugodno kot bi bila, če bi bila nasprotnega spola.

Oseba, ki se sklicuje na dejstvo, da je bila v določeni situaciji diskriminirana, mora na podlagi prvega odstavka 22. člena ZUNEO navesti dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije. To pomeni, da mora izkazati vsaj, da je bila zaradi razlikovanja med njo in drugimi osebami, domnevno diskriminirani osebi zavrnjena neka pravica ali ugodnost, izkazati pa je potrebno tudi, da je zavrnitev temeljila na določeni osebnosti okoliščini.

Pobudnik je navedel, da mu je bila njemu in drugim kandidatom oziroma kandidatkam onemogočena prijava na delovno mesto vodje zdravstveno – negovalne službe, saj naj bi bila zaposlitev izvedena brez ustreznega razpisa. Zagovornica nima pristojnosti ugotavljati ali

je bil postopek zaposlitve novega delavca oziroma delavke izveden v skladu z veljavno delovno pravno zakonodajo, saj so za to pristojne druge institucije. Zagovornica lahko presoja samo, ali je bil oziroma bi lahko bil postopek, ki je bil za zaposlitev nove osebe izpeljan, diskriminatoren. Delovno mesto je bilo objavljeno na Zavodu za zaposlovanje, prijavo potrebe po delavcu, ki je bila podlaga za objavo, je nasprotna stran priložila svojemu odgovoru. Pri zahtevani poklicni / strokovni izobrazbi je nasprotna stran navedla »višja medicinska sestra«. Zakon o delovnih razmerjih (Uradi list RS, št. 42/2002) v 25. členu eksplicitno določa, da delodajalec prostega delovnega mesta ne sme objaviti samo za moške ali samo za ženske, razen če je določen spol nujen pogoj za opravljanje dela. Po mnenju zagovornice je delodajalec v tem primeru delovno mesto objavil samo za ženske (»višja medicinska sestra«), zaradi česar bi lahko bile osebe moškega spola, ki bi sicer izpolnjevale vse zahtevane pogoje, diskriminirane. Definicija diskriminacije pokriva tudi situacije, ko bi do diskriminacije lahko prišlo, ne glede na to, da se je v navedenem primeru prijavila samo ena kandidatka ženskega spola in tako do dejanske diskriminacije moških ni prišlo (razen če se pobudnik na objavo ravno iz tega razloga ni prijavil). Delodajalec ni navedel, kako bi se odločil, če bi se za navedeno delovno mesto prijavil tudi moški kandidat, saj je bila prijavljena kandidatka tudi sprejeta. Vendar je ne glede na morebitno drugačno postopanje delodajalca v primeru, da bi bili prijavljeni tudi moški kandidati, objava takšnega oglasa diskriminatorna sama po sebi. Zagovornica je mnenja, da mora objava delovnega mesta eksplicitno vsebovati obe spolni obliki, kar je postala redna praksa objav tako na zavodih za zaposlovanje kot v medijih. Po mnenju zagovornice namreč ni kršitev prepovedi diskriminacije podana samo v primeru, ko delodajalec kot pogoj navede določen spol, čeprav za kaj takega nima podlage, temveč tudi v primeru, ko v objavi eksplicitno ne navede, da se na prosto delovno mesto lahko prijavijo tako ženske kot moški kandidati, kar izhaja tudi iz že citirane določbe ZDR. To lahko stori tako, da zapiše naziv delovnega mesta tako v ženski kot v moški obliki ali pa poleg navedbe delovnega mesta doda »(m/ž)«, iz česar je razvidno, da sta zaželeni oba spola.

Pobudnik je v svoji pobudi navajal še težave v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi s strani nasprotne strani, vendar zagovornica meni, da ni izkazal domneve diskriminacije. Pobudnik namreč ni izkazal, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi kakor koli povezana z njegovim spolom in da bi bila ženska v enaki situaciji obravnava ugodnejše. Tudi nasprotna stran je v odgovoru navedla, da je bilo pobudniku delovno mesto odpovedano zaradi kršitev delovnih obveznosti, ki nimajo neposredne zveze z objavo prostega delovnega mesta vodje zdravstveno – negovalne službe.

Iz zgoraj navedenih razlogov je zagovornica podala mnenje, da je delodajalec pri objavi prostega delovnega mesta kršil prepoved diskriminacije. Glede na to, da se je na prosto delovno mesto prijavila samo ena kandidatka, s katero je bila tudi sklenjena pogodba o zaposlitvi, zagovornica zgolj priporoča nasprotni strani, da pri naslednjih objavah prostih delovnih mest dosledno upošteva, da so zapisana v obeh slovničnih oblikah.

Tatjana Strojan  
Zagovornica