



Piše:
Nina Bakovnik

Prepoved diskriminacije na delovnem mestu in vloga svetov delavcev

Diskriminacija pri zaposlovanju in na delovnem mestu je v sodobni, vse bolj raznoliki družbi zelo razširjen pojav, ki pa se ga velikokrat niti ne zavedamo. Razlikovanje pri obravnavi delavcev na podlagi določenih osebnih okoliščin, ki niso povezane z zahtevami za opravljanje dela, kot so: spol, starost, invalidnost, narodnost idr., namreč pogosto izvira iz ponotranjenih družbenih zaznavanj in vzgibov, ki se subtilno ohranjajo in obnavljajo prek obstoječih struktur ter se med drugim kažejo tudi v prikritih in manj prikritih vzorcih obnašanja tako med delodajalci kot znotraj kolektivov. A to še zdaleč ne pomeni, da je tovrstna praksa kakorkoli sprejemljiva; načelo enake obravnave in nediskriminacije je danes vendarle eno temeljnih družbenih načel in kot tako še posebej zaznamuje sfero ekonomske organizacije, zaposlovanja in dela. K uresničevanju tega načela v podjetjih pa lahko pomembno prispevajo tudi sveti delavcev.

Preprečevanje in odpravljanje diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu v sedanjih razmerah **ni zgolj pravno predpisana obveznost vsakega delodajalca in temeljni element družbene odgovornosti podjetij, pač pa tudi praktična nujnost.** Vodilna podjetja v globaliziranem gospodarstvu dosledno dokazujejo pozitivne poslovne učinke naslavljanja diskriminatornih praks znotraj svoje organizacije, kot so: boljši dostop do novih trgov, večja zavzetost, pripadnost in zadovoljstvo zaposlenih, zadržanje sposobnega in talentiranega kadra, manjša izpostavljenost pravnim sporom ter boljši ugled in večja konkurenčnost podjetja.¹ V slovenskem prostoru pa je pri tem **ključna tudi vloga delavskih predstavništev**, in sicer tako z vidika varovanja interesov zaposlenih kot tudi z vidika učinko-

vitega soupravljanja za doseganje dobrih poslovnih rezultatov in trajnostnega razvoja podjetij. Delavska predstavništva imajo v skladu z ZSDU prav tako **konkretne pristojnosti** za sodelovanje pri upravljanju družb na vrsti področij, kjer se v praksi najpogosteje izraža diskriminatorna obravnava zaposlenih, kot so: kadrovska vprašanja, merila za ocenjevanje delovne uspešnosti, nagrajevanje inovacijske dejavnosti in kriteriji za napredovanje delavcev.

Prepoved diskriminacije v slovenskem pravnem sistemu

V sodobnem družbenem diskurzu pojem diskriminacije označuje **neupravičeno, neutemeljeno razlikovanje med ljudmi** oziroma različno obravnavo oseb v prime-

rih, ko med njimi ni relevantne razlike, ali enako obravnavo oseb v situacijah, ki so dejansko različne.² Na tej osnovi se je po 2. svetovni vojni v evropski ustavnopravni tradiciji oz. ustavnopravni tradiciji Zahoda uveljavilo **načelo enakosti**, ki mu je kot komplement sledilo izoblikovanje pravne opredelitve prepovedi diskriminacije.³

V Sloveniji sta varstvo pred diskriminacijo in enakost pred zakonom **ustavno zagotovljeni temeljni pravici vsakega posameznika.** Ustava RS v 14. členu npr. določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.⁴

Drugi izhodiščni pravni vir varstva pred diskriminacijo v slovenskem pravnem redu pa je **EU zakonodaja**, ki kot ključni nosilec razvoja proti-diskriminacijskega prava v Evropi usmerja in spodbuja (pre)oblikovanje nacionalne zakonodaje držav članic EU na tem področju ter se v nacionalnih sistemih hkrati tudi neposredno uporablja oz. neposredno učinkuje. Tako, na primer,

¹ T. Cook (2013) 'Workplace equality is good for business' Dostopno na: <http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702304527504579172302377638002> (22. 7. 2016).

² N. Kogovšek (2005) *Priročnik za nevladne organizacije v boju proti diskriminaciji* 10 Ljubljana: Mirovni inštitut.

³ M. Cerar (2005) 'Nekateri (ustavno)pravni vidiki načela nediskriminacije' v D. Zagorac (ur.) *Enakost in diskriminacija: sodobni izzivi za pravosodje*, Ljubljana: Mirovni inštitut.

⁴ Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121, 140, 143, 47/13 – UZ148 in 47/13 – UZ90, 97, 99), 14. člen.

osrednje evropske direktive v zvezi z varstvom pred diskriminacijo pri zaposlovanju in na delovnem mestu⁵ določajo **osnove za prepovedano diskriminacijo** (spol, rasa ali narodnost, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost), **definicije in oblike prepovedane diskriminacije** (neposredna in posredna diskriminacija, nadlegovanje, navodila za pristransko ravnanje, povračilni ukrepi oz. viktimizacija), **specifična področja, kjer velja prepoved diskriminacije** (npr. dostop do zaposlitve, dostop do poklicnega usposabljanja, zaposlitveni in delovni pogoji, članstvo v organizaciji delavcev ali delodajalcev itd.), **izjeme od prepovedi diskriminacije** (npr. pozitivni oz. spodbujevalni ukrepi, poklicne zahteve, posebni ukrepi za zaščito nosečih žensk in staršev, dopustno razlikovanje na podlagi starosti, razumne prilagoditve delovnih mest za invalide itd.), ter **pravna sredstva in način izvrševanja prepovedi diskriminacije** v državah članicah EU (npr. pravica do pravnega varstva, pravica do učinkovitih, sorazmernih in odvrčalnih sankcij, obrnjeno dokazno breme v pravnem postopku oz. prenos dokaznega bremena na kršitelja itd.).⁶ Vse to pa ne služi zgolj kot formalna in materialna osnova za regulacijo prepovedi diskriminacije v nacionalnih zakonodajah, pač pa na račun neposrednega in posrednega učinkovanja direktiv v pravnih redih držav članic EU vselej ponuja tudi vzporedno pravno podlago, bodisi za pomoč pri razlagi nacionalne zakonodaje bodisi za neposredno uporabo pri pomanjkljivi nacionalni zakonodaji na področju varstva pred diskriminacijo.

Ustavno jamstvo enakosti pred zakonom ter določbe evropskih direktiv so torej nadalje urejeni v slovenski zakonodaji. Prepoved diskriminacije je na posameznih specifičnih področjih **opredeljena v določbah področnih zakonov** (npr. Zakona o delovnih razmerjih za področje zaposlovanja in dela), v veljavi pa so tudi **trije zakoni**, ki diskriminacijo naslavljajo v širšem pogledu, to so:

- Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM)⁷,
- Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI)⁸ ter
- Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)⁹.

Na tem mestu velja posebej izpostaviti slednjega, ki predstavlja **brojni protidiskriminacijski predpis v slovenskem pravnem redu** in se zato, ne glede na določbe ostalih (tudi področnih) predpisov, v primerih diskriminacije uporabljajo določbe tega zakona, če so za diskriminirano osebo ugodnejše.¹⁰ Prav tako si bomo v nadaljevanju nekoliko podrobneje ogledali določbe Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) v zvezi s posebnostmi prepovedi diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu.

Zakon o varstvu pred diskriminacijo

ZVarD je bil prvič sprejet kot Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (ZUNEO) v letu 2007, v prenovljeni obliki pa je v veljavi od konca maja letošnjega leta. Določbe ZVarD **sledijo opredelitvam in mehanizmom iz evropskih direktiv**, a hkrati širijo osnove za diskriminacijo in po-

dročja, na katera se nanaša prepoved, ter predpisujejo širok vsebinski pristop k zagotavljanju enakosti oz. dejansko enakost možnosti in enakost v praksi (vključno s pozitivnimi oz. spodbujevalnimi ukrepi). Med drugim se tako prepoved diskriminacije po ZVarD nanaša tudi na **obravnavo delavk in delavcev pri zaposlovanju in na delovnem mestu**.¹¹

Zakon diskriminacijo opredeljuje kot *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*.¹² Zakonsko prepovedane osnove za diskriminacijo so 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.¹³

V skladu z evropskimi direktivami sta po ZVarD **prepovedani neposredna diskriminacija** (tj. odkrito oz. na prvi pogled očitno različno obravnavanje oseb zgolj na podlagi določenih osebnih okoliščin, kot npr. neenako plačilo žensk in moških za delo enake vrednosti) in **posredna diskriminacija** (tj. na videz prikrita, tudi nenaermno, različno obravnavanje oseb na podlagi določenih osebnih okoliščin, ki se pojavi kot posledica na videz nevtralne prakse, npr. ko se nevtralno razpiše administrativno delovno mesto na lokaciji, do katere ni omogočenega dostopa z invalidskim vozičkom), pri čemer je pri slednji potrebno upoštevati, da je ta prepovedana zgolj v primeru, ko ne sledi upravičenemu cilju in sredstva za doseg tega cilja niso ustrezna in nujno potrebna.¹⁴ Poleg tega se pod prepovedane oblike diskriminacije uvrščajo še **nadlegovanje na podlagi določene osebne okoliščine in spolno nadlegovanje, podajanje navodil za diskriminacijo, pozivanje k diskriminaciji ter izvajanje povračilnih ukrepov** v odnosu do žrtev ali oseb, ki želijo preprečiti ali odpraviti diskriminacijo.¹⁵ ZVarD prav tako natančno določa preostale izjeme od prepovedi diskriminacije, tj. v primeru specifičnih zahtev za opravljanje posameznih poklicev, ob upravičeni različni obravnavi oseb zaradi starosti ter v zvezi z ugodnejšim varstvom žensk zaradi nosečnosti in materinstva.¹⁶

⁵ Tj. 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).

⁶ Za več o tem glej posamezne direktive (n5).

⁷ Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A in 33/16 – ZVarD).

⁸ Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (Uradni list RS, št. 94/10 in 50/14).

⁹ Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16). Prej Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Uradni list RS, št. 93/07 – uradno prečiščeno besedilo in 33/16 – ZVarD).

¹⁰ ZVarD, 2. čl.

¹¹ Za podrobnosti uporabe zakona glej ZVarD, 2. čl.

¹² ZVarD, 4. čl.

¹³ ibid 1. čl.

¹⁴ Za natančnejše zakonske opredelitve glej ZVarD, 6. čl. NB: Pri ugotavljanju posredne diskriminacije je potrebno vedno opraviti test sorazmernosti: ali so na voljo manj vsiljivi/moteči ukrepi, oz. ali je doseženo pravično in razumno ravnotežje med cilji, ki se zasledujejo, in oškodovanimi interesi?

¹⁵ Za opredelitve ostalih oblik diskriminacije glej ZVarD, 7. – 11. čl.

¹⁶ Glej ZVarD, 13. čl.

Kljub posebni ureditvi prepovedi diskriminacije na področju zaposlovanja in dela v ZDR-1 so za potrebe preprečevanja in odpravljanja diskriminacije na delovnem mestu določbe krovnega ZVarD bistvenega pomena, saj služijo kot **pravna podlaga za razlago morebitnih nejasnosti** v področno specifičnih določbah ZDR-1, hkrati pa v odnosu do slednjih **delujejo komplementarno** oz. jih v primeru večjih ugodnosti za žrtve diskriminacije potencialno lahko celo nadomestijo.

Zakon o delovnih razmerjih

V ZDR-1 je prepoved diskriminacije pri zaposlovanju in na delovnem mestu posebej opredeljena v 6. in 7. členu. 6. člen delodajalce obvezuje k **enaki obravnavi** iskalk/iskalcev zaposlitve in delavk/delavcev v vseh oblikah delovnih razmerij s pogodbo o zaposlitvi ter k **zagotavljanju odsotnosti diskriminacije**, 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. Poleg prepovedanih osnov za diskriminacijo iz ZVarD **kot dodatno osnovo posebej uvaja zdravstveno stanje in članstvo v sindikatu**. Enako kot ZVarD, prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo, podajanje navodil za diskriminacijo ter izvajanje povračilnih ukrepov v odnosu do žrtev ali oseb, ki želijo preprečiti ali odpraviti diskriminacijo. Posebej izpostavlja tudi izjemo od prepovedi diskriminacije v primeru poklicnih zahtev oz. če zaradi narave dela ali 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.¹⁷ 7. člen nadalje opredeljuje prepoved spolnega in drugega nadlegovanja na delovnem mestu, ki se prav tako šteje za diskriminacijo po ZDR-1.¹⁸ Delodajalcu je v primeru kršitve prepovedi diskriminacije na delovnem mestu pripisana **odškodninska odgovornost v odnosu do žrtve**.¹⁹

¹⁷ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16), 6. čl.

¹⁸ ibid 7. čl.

¹⁹ ibid 8. čl.

²⁰ Glej Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/07 – uradno prečiščeno besedilo in 45/08 – ZArbit)

²¹ Primeri dobrih praks konkretnega ukrepanja v tujih podjetjih med drugim vključujejo izvajanje usposabljanj za vodilne delavce, kadrovske službe, vse zaposlene – v zvezi s prepoznavanjem diskriminacije in možnostmi ukrepanja; spremljanje delovne sile in analize pojavnosti diskriminacije v podjetju; revizija kadrovskih postopkov; uvedba pooblaščenca/predstavnika za diskriminacijo; revizija plačnega sistema z vidika enake obravnave in odprava neutemeljenega razlikovanja.

Hkrati ZDR-1 v posameznih členih določa tudi nekatere **posebne obveznosti delodajalca v zvezi s preprečevanjem in odpravljanjem diskriminacije na delovnem mestu**, in sicer:

- nevtralna objava delovnega mesta (27. čl. ZDR-1);
- prepoved zahtevanja podatkov in pogajevanja sklenitve pogodbe o zaposlitvi 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 oz. zagotavljanje odsotnosti spolnega in drugega nadlegovanja delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev (47. čl. ZDR-1);
- posebno varstvo pred odpovedjo za delavce pred upokojitvijo, starše, invalide in odsotne z dela zaradi bolezni (114. – 117. čl. ZDR-1);
- enako plačilo žensk in moških (133. čl. ZDR-1); ter
- posebno varstvo nekaterih kategorij delavcev: ženske, delavci zaradi nosečnosti in starševstva, delavci, mlajši od 18. let, invalidi, starejši delavci (181. – 199. čl. ZDR-1).

Vloga delavskih predstavništev

Preprečevanje in odpravljanje diskriminacije na delovnem mestu je danes v podjetjih **odločilnega pomena tako z vidika zaščite pravic delavk in delavcev in delovanja v skladu s predpisi kot tudi z vidika učinkovitega, donosnega in trajnostnega poslovanja**. Tovrstna prizadevanja prispevajo k uresničevanju interesov zaposlenih, zagotavljanju ugodnega delovnega okolja in delovnih razmer, h krepitvi zavzetosti, pripadnosti in zadovoljstva zaposlenih, k zadržanju kadra, manjši izpostavljenosti pravnim tveganjem ter k splošni krepitvi konkurenčnosti podjetja, vključno z izboljšanjem

dostopa do novih trgov in ugleda med strankami, naročniki in potrošniki.

Sveti delavcev v skladu s svojimi soupravljaljskimi pristojnostmi v podjetjih delujejo v dveh vlogah, in sicer kot zagovorniki delavskih interesov in hkrati kot delodajalci, ki si prizadevajo za dobro, trajnostno poslovanje ter ohranitev oz. povečevanje števila delovnih mest. Iz tega razloga bi nedvomno lahko postali pomemben akter v pospeševanju enake obravnave na delovnem mestu.

Kljub temu, da tovrstna praksa še ni zelo razširjena, zakonska ureditev delovanja delavskih predstavništev v ZSDU²⁰ ter obstoječe poslovne in organizacijske prakse v podjetjih ponujajo **številine priložnosti za aktivnejše udejstvovanje svetov delavcev na področju varstva pred diskriminacijo**, na primer:

1. V **participacijskem dogovoru** se lahko opredeli skupna obveza sveta delavcev in delodajalca za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije na delovnem mestu; pri tem se lahko svet delavcev in delodajalec med drugim dogovorita, da delodajalec svet delavcev obvešča tudi o vidiku enake obravnave v zvezi z ostalimi vprašanji, o katerih ga je dolžan obveščati.

2. Delodajalec, svet delavcev in sindikat lahko sprejmejo **dogovor o strategiji oz. politiki preprečevanja in odpravljanja diskriminacije v podjetju**, v kateri se opredelijo obveznosti vseh déležnikov in akcijski načrt s konkretnimi ukrepi.²¹

3. Delodajalec lahko sprejme **interni pravilnik o varstvu pred diskriminacijo**, s katerim se uvede poseben interni pritožbeni postopek za kršitve prepovedi diskriminacije.

4. V procesih **soodločanja in skupnega posvetovanja**, zlasti ko gre za kadrovska vprašanja, merila za ocenjevanje delovne uspešnosti ter določanje kriterijev za nagrajevanje in napredovanje delavcev, se je **vedno mogoče in treba vprašati, koga vse določena praksa, ureditev ali merilo postavljajo oz. bi potencialno lahko postavili v manj ugoden položaj v primerjavi z ostalimi, ali so te osebe povezane z določeno osebno okoliščino, ali je učinek upravičen in ali obstaja manj diskriminatorno učinkujoč način**.

Večja prizadevnost v zvezi z vprašanji diskriminacije na delovnem mestu pa ne nazadnje ni samo mogoča, ampak bi bila ob dosedanji precejšnji zapostavljenosti te pomembne problematike v slovenskih podjetjih tudi nujno potrebna.