

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**DISKRIMINACIJA NA DELOVNEM MESTU - ANALIZA SODNE
PRAKSE**

Ljubljana, april 2019

ŽAN MRZELJ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Žan Mrzelj, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Diskriminacija na delovnem mestu – Analiza sodne prakse, pripravljenega v sodelovanju s svetovalcem doc. dr. Jakom Cepcem

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 18. 4. 2019

Podpis študenta:

KAZALO

UVOD	1
1 PRAVNA UREDITEV	3
1.1 Ustava Republike Slovenije.....	3
1.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)	5
1.2.1 Ostale pravice in dolžnosti delavca in delodajalca	8
1.2.1.1 Pred zaposlitvijo	9
1.2.1.2 V času delovnega razmerja	9
1.2.1.3 Končanje delovnega razmerja	9
2 ANALIZA SODNE PRAKSE.....	10
2.1 Pri zaposlovanju.....	11
2.1.1 Ugotovljena diskriminacija.....	11
2.1.2 Neugotovljena diskriminacija	12
2.1.2.1 Neizpolnjevanje pravic in dolžnosti tožnika	12
2.1.2.1.1 Domneve.....	13
2.1.2.2 Kaj ne predstavlja diskriminacije.....	13
2.1.2.3 Ostalo	15
2.1 V času delovnega razmerja	15
2.1.1 Ugotovljena diskriminacija.....	15
2.1.2 Neugotovljena diskriminacija	18
2.1.2.1 Neizpolnjevanje pravic in dolžnosti tožnika	18
2.1.2.1.1 Domneve.....	18
2.1.2.2 Kaj ne predstavlja diskriminacije.....	18
2.1.2.3 Ostalo	19
2.2 Končanje delovnega razmerja	20
2.2.1 Ugotovljena diskriminacija.....	20
2.2.2 Neugotovljena diskriminacija	23
2.2.2.1 Neizpolnjevanje pravic in dolžnosti tožnika	23
2.2.2.1.1 Domneve.....	23
2.2.2.2 Kaj ne predstavlja diskriminacije.....	23
2.2.2.3 Ostalo	27
3 UGOTOVITVE.....	27
SKLEP	29
LITERATURA IN VIRI	30
PRILOGA	33

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Seznam sodb	1
------------------------------	---

UVOD

Splošno znano je, da smo si ljudje različni. Smo različnih ver, smo različne rase, različnih oblik, velikosti, spola ... Že star pregovor pravi: *"Sto ljudi, sto čudi."* Vsak posameznik je namreč edinstven in vsaka izkušnja je drugačna. Vendar pa to, da smo si med seboj različni, postane lahko tudi vrzel strmenja sveta k enakosti. Hkrati nas družba opominja, da ni narobe, če si drugačen, na drugi strani pa nas diskriminira, če smo drugačni. Tako se je skozi našo preteklost dogajalo, da so bili nekateri posamezniki vedno diskriminirani kljub temu, da na svoje okoliščine, značilnosti niso mogli vplivati, saj so jim bile prirojene ali pridobljene na njihovi življenjski poti.

Zaradi človekove empatije je želja po ustvarjanju sveta brez diskriminacije. Diskriminacija torej ni zaželen, saj posameznika postavlja v neugoden položaj, v katerem se posameznik počuti prizadetega ali oškodovanega. V tem primeru gre za prepovedano diskriminacijo, saj ni vsaka diskriminacija prepovedana. V moderni družbi je nekatera celo dovoljena in zaželen. Imenujemo jo pozitivna diskriminacija. Gre za ranljive skupine ljudi, ki jim zakonodaja zaradi moralnih vrednot in pravičnosti nudi več pravic in ugodnosti kot ostalim, z namenom, da jih postavi v enakovrednejši položaj.

V sodobnem svetu se pogosto srečujemo z diskriminacijo na delovnem področju, ki sicer ni tako ekstremna, kot je bila v preteklosti, vendar pa gre v sodobnem svetu za diskriminacijo, ki lahko vpliva na posameznikovo notranjost, torej psiho. Zaposleni so velikokrat prepričani, da je šlo za prepovedano diskriminacijo in v zvezi s tem, v skladu z ZDR-1, iščejo pravno sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

Na podlagi 200 sodb Vrhovnega sodišča RS in Višjega delovnega in socialnega sodišča nas zanima predvsem kaj sodišča razumejo kot diskriminacijo oz. kdaj sodišča (sodna praksa) menijo, da je diskriminacija prepovedana. Na drugi strani nas zanima, kdaj je diskriminacija dovoljena in kdaj sodišča menijo, da ne gre za diskriminatorno ravnanje delodajalca. Glavni vzorec je pridobljen na podlagi iskanja: »*diskriminacija na delovnem mestu*«, na spletni strani pravno-informacijskega sistema Republike Slovenije (PISRS). Besedna zveza je bila pri iskanju nekajkrat spremenjena, z namenom, da se preveri dejansko število sodb v praksi in pridobi nekatere sodbe, ki niso bile zajete pri glavnem vzorcu. Glede na omenjeno iskanje je nekoliko manj sodb na podlagi trpinčenja ali nadlegovanja na delovnem mestu, vendar dovolj za analiziranje tovrstnih primerov v tem obdobju. Namen naloge je zajeti čim večje število sodb, saj bi s tem dobili realnejše podatke o dejanskem stanju. Od vseh sodb, je bilo 110 relevantnih. Med iskanjem in analiziranjem so se znašle tudi sodbe, ki opredeljujejo prepovedano diskriminacijo, vendar ta ni povezana z delovnim razmerje. Take sodbe za to diplomsko delo niso relevantne, kot tudi ne sodbe, ki grejo v ponovno sojenje zaradi napake sodišča ali pa se ponovijo na različnih stopnjah sodiščih. V tem primeru je analizirana sodba na zadnji stopnji.

Pri analizi je uporabljena induktivno-deduktivno metoda, saj so tožbe povzete tudi v sklepnem delu ter sintetična metoda, ker so posamezne sodbe združene v logične skupine po njihovih značilnostih.

Analiziranje skozi nalogo, je poleg uvoda in zaključka razdeljeno na tri poglavja. Prvo od teh opisuje, kako jo opredeljuje slovenska zakonodaja. Pri tem je analiza osredotočena izključno na Ustavo Republike Slovenije in Zakona o delovnih razmerjih. Ustava namreč velja za temeljni zakonodajni akt, Zakon o delovnih razmerjih pa diskriminacijo zajema na delovnem mestu. Po teoriji bomo nato v najobširnejšem poglavju skozi sodno prakso odgovorili na zastavljeno vprašanje. Na koncu so povzete glavne ugotovitve, do katerih smo skozi nalogo prišli. Skozi nalogo se za prepovedano diskriminacijo uporablja, zgolj beseda diskriminacija. Tam kjer gre za dovoljeno diskriminacijo, je posebej navedeno. V nadaljevanju bomo razložili nekaj o diskriminaciji.

Diskriminacijo je težko natančno definirat saj gre za zelo abstrakten pojem. Največkrat je označena kot razlikovanje. Pri tem gre po navadi za negativne dogodke, vendar to ni obvezno. V večini se razlaga kot negativen odnos med dvema subjektoma. Pri tem je ena stran v močnejšem položaju. Zaradi svoje moči in s svojim neprimernim ravnanjem drug subjekt obravnava na zatirajoč način. Razlikovanje med ljudmi je bilo in bo vedno prisotno, saj ni mogoče, da bi bili vsi enaki. Vsako razlikovanje seveda ni prepovedano, ampak je lahko celo nekaj pozitivnega. Namen zakonodaje ni v tem, da bi prepovedovala vsako razlikovanje, ampak v tem, da prepove tisto razlikovanje za katerega velja, da je nepravilno ali neupravičeno (Brezovar, 2017, str. 25–26).

Strban (2007, str. 68–69) opredeljuje diskriminacijo kot nevtralnost. Do diskriminacije pride v procesu, ko se začne izpostavljanje razlik med vsaj dvema ali več subjekti. V zgodovini človeštva je razlikovanje prisotno že od vedno. Tako v današnjem času vrednotenje oseb povezujemo z diskriminacijo. Nekateri ljudje, dandanes osebe, ki imajo drugačne osebne lastnosti, obravnavajo manj vredno ali celi zaničevalno. Kadar želimo ugotoviti diskriminacijo, potrebujemo vsaj dve skupini. Eno izmed skupin štejemo kot primarno, tisto katero primerjamo pa kot sekundarno.

Končar (2007, str. 31) diskriminacijo v širšem pomenu opredeljuje kot drugačnost, ki je subjektivno utemeljena. Ta drugačnost škoduje samemu posamezniku ali večji skupini ljudi, ki se že tako razlikujejo od večine ljudi.

Za obstoj diskriminacije je potrebno, da so izpostavljeni opredelilni znaki. Primerjane osebe morajo biti v ujemajočih situacijah vendar pa, mora biti med njimi različna obravnava torej neenaka ali manj ugodna. Hkrati pa mora biti razlog za tako obravnavo osebna okoliščina ali več teh (Bečan, in drugi, 2016, str. 53).

1 PRAVNA UREDITEV

Enakost pred zakonom je splošno priznana človekova pravica po vseh mednarodnih konvencijah. Na območju Slovenije je prepovedana diskriminacija opredeljena že v sami Ustavi. Izkazalo se je, da sama Ustava ne opredeljuje diskriminacije dovolj podrobno. Tako se je na področju diskriminacije zakonodaja skozi leta dopolnjevala z novimi zakoni. Na slovenskem območju je tako leta 2002 v veljavo prišel Zakon o enakih možnosti žensk in moških (Ur. l. RS, št. 59/02), ter Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/02; v nadaljevanju ZDR). Dve leti kasneje pa še Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja (Ur. l. RS, št. 50/04). Kljub vse strožji pravni ureditvi, je ta v družbi še vedno prisotna. V nadaljevanju se bom osredotočil izključno na slovensko zakonodajo in na ključne pravne ureditve, ki so povezani s to temo.

1.1 Ustava Republike Slovenije

Pri Ustavi se bomo osredotočili na drugo poglavje, ki opredeljuje človekove pravice in temeljenje svoboščine (URS Uradni list RS, št. 33/91 in naslednji). V delovnih razmerjih mora delodajalec upoštevati predvsem 14. in 49. člen Ustave. Prvi opredeljuje naslednje:

“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.” (URS, 14. člen)

Načelo enakosti je ena od osnovnih ustavnih norm. Zagotavlja nam, da ima vsaka oseba enake možnosti pri določevanju in koriščenju prava. Z enakostjo dosežemo pravičnost v vseh socialnih državah, ki imajo načelo pravne države (Šturm, 2002a).

Že Aristoteles je menil, da ni pravično obravnavati vse osebe v vseh pogledih na enak način, temveč je potrebno, pri skupinah ljudi, ki se razlikujejo, upoštevati njihovo razliknost. Drugače o pravičnosti vsekakor ne moremo govoriti. Če povzamemo na drugačen način, je to tako, kot da bi obravnavali enake osebe različno ali obravnavali neenake enako, pri tem ne dosežemo pravičnosti (Šturm, 2002a).

Enakost pred zakonom je nemogoče razlagati s popolno enakostjo. To lahko dosežemo le z upoštevanjem danih okoliščin, da zaradi takšni ali drugačnih okoliščin nismo vedno postavljeni v pravičen položaj. Z zakonodajo ne smemo ustvarjati nezaželene drugačnosti, ki bi razliko še bolj povečale. Država mora pri razlikah ukrepati z določitvijo dovoljene meje oziroma, jih odpraviti. Seveda je pri tem pomembno, da se ugotovi, katere razlike je potrebno obravnavati posebej ter na kakšen način, saj vse razlike niso problematične (Končar, 2007, Str. 29).

Dandanes je vedno več manjšin, a le te postajajo vedno bolj številčnejše. To spodbudi zakonodajalca, da ustvarja nove predpise, ki so namenjene tem skupina. Zaradi vse večjega

števíla predpisov, postajajo te nepregledne. Pripadniki skupin zaradi tega z njimi niso seznanjeni. Na koncu jih izkoristijo ljudje, ki se jih te predpisi ne tičejo, kar vodi v nepravilnost (Herzog v Šturm, 2002a).

V letu 2004 je prišlo do nadgradnje v zakonu. Državni zbor je s sprejetjem namreč med osebne okoliščine dodal tudi invalidnost. Pravzaprav do samih sprememb v pravnih postopkih s tem ni prišlo, saj je bila invalidnost pred tem opredeljena med drugimi osebnimi okoliščinami. Največja sprememba je bila za same invalidne osebe. S tem jim je država namreč dala dodatno samozavest, s katero bodo lažje uveljavili svoje pravice pred državnimi organi (Šturm, 2002b).

Naslednji člen, ki je pomemben je 49. Ta ureja svobodo dela ter opredeljuje sledeče:

“Zagotovljena je svoboda dela.

Vsakdo prosto izbira zaposlitev.

Vsakomur je pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto.

Prisilno delo je prepovedano.” (URS, 49. člen)

Ustava s tem členom daje posamezniku pravico, da sam prostovoljno izbere delodajalca za katerega bo delal. Za razpisano delovno mesto mora kandidat imeti ustrezno izobrazbo in usposobljenost. V primeru, da kandidat ne izpolnjuje pogojev, za delovno mesto ni primeren. Delodajalec tako lahko izbira med vsemi kandidati, ki izpolnjujejo njegovim zahtevam, te pa ne smejo biti diskriminatorne. Enako velja tudi pri izbiri poklica. Med primernimi kandidati so lahko tudi tujci, saj svoboda dela velja za vse osebe na slovenskem ozemlju (Blaha, 2002a).

V tem členu je za nas relevantna predvsem tretja vrstica, saj vsebuje prepoved diskriminacije. Opredeljuje namreč, da mora imeti vsaka oseba enake pogoje za vsako delovno mesto. S tem je mišljeno, da delodajalec pri zaposlovanju ne zahteva različnih pogojev od kandidatov za isto delovno mesto. Kandidati morajo biti deležni enake obravnave tudi pri dostopnosti do izpolnitve pogojev za delovno mesto. Dopustne so izjeme v nekaterih poklicih, kjer je delovno mesto utemeljeno z zahtevno kvalifikacijo. V takih primerih se razlikovanje, dajanje prednosti in izključitev ne smatrajo za prepovedano diskriminacijo (Blaha, 2002b).

Slovenija je pravna in demokratična država. Zaradi tega ima tudi posebne naloge, s katerim omogoča prebivalcem pošteno, varno in enakopravno življenje. Z zakoni v Ustavi te naloge uzakonjuje in posledično uresničuje. Tako namreč zagotavlja »*pravico do osebnega dostojanstva in varnosti*« (URS, 34. člen). Naloga delodajalca je, da upošteva Ustavo RS in omogoča osebno dostojanstvo in varnost svojim zaposlenih.

Ustava RS ne zadostuje, da bi preprečili drugačno obravnavanje na slovenskem ozemlju. Na notranji kot tudi na mednarodni ravni je bilo potrebno sprejeti številne zakone in direktive, s katerim so želeli mišljenje ljudi spremeniti, a je ta še vedno prisotna.

1.2 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

V Sloveniji država od leta 2013 trg dela nadzoruje z zakonom o delovnem razmerju (Ur. l. RS, št. 21/13 in naslednji), ki je naslednik ZDR. Vsebuje 10 poglavij, med katerim je za nas ključno prvo poglavje o splošnih določbah, saj vsebuje diskriminacijo.

Človek potrebuje redne prihodke, s katerim si ustvari samostojno življenje. Z njimi si kupi osnovne in luksuzne dobrine. Ljudje, ki se v nekaterih pogledih razlikujejo od večine, so na delovnem mestu dostikrat žrtve prevladujoče skupine. Na delovnem mestu prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov ureja 6. člen. Ta člen prepoveduje, da osebe, ki so kakorkoli postavljene v podrejen položaj, enakovredno potegujejo za delovno mesto oz. pri ohranitvi zaposlitve. Omogoča jim tudi, da delajo v prijaznem delovnem okolju, kjer niso trpinčeni. To jim omogoča dolgoročnejšo zaposlitev in s tem tudi prihodke, ki so življenjsko potrebni (Kresal, 2007, str. 47).

Diskriminacija na delovnem mestu je prepovedana. V samem delovnem procesu mora delodajalec obravnavati vse zaposlene enakovredno. V zakonu so zapisane osebne okoliščine, na podlagi katerih delodajalec ne sme diskriminirati osebe. V prvem odstavku 6. člena ZDR-1 so zapisane: *»narodnost, rasa in etično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barva kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vera ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno okoliščino.«* Slednje je v slovenski zakonodaji pomemben del, saj omogoča, da lahko tožnik vloži sodno varstvo glede na katero koli osebno okoliščino. V primerjavi z EU se zakonodaja v Sloveniji razlikuje, saj nima zaprtega seznama osebnih okoliščin. Zaradi tega se lahko v Slovenij oseba sklicuje tudi na okoliščine, ki niso zapisane v ZDR-1. Zakonodaja v drugem odstavku 6. člena ZDR-1 le dodatno poudari, da mora biti delodajalec glede diskriminacije pozoren predvsem pri odsotnosti z dela, delovni čas, napredovanju, zaposlovanju, usposabljanju, izobraževanju itd. Če povzamemo, to pomeni, da delodajalec ne sme diskriminirati zaposlenega na vseh fazah delovnega razmerja in nikjer v delovnem procesu (Bečan in drugi, 2016, str. 51–52).

Znotraj diskriminacije poznamo posredno in neposredno. Danes sta obe obliki prepovedani. Na začetku je obstajala le neposredna oblika diskriminacije. Kasneje pa je bilo ugotovljeno, da je možna tudi posredna diskriminacija (Bečan in drugi, 2016, str. 54–55). Tretji odstavek 6. člena ZDR-1 pravi, da *»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«*. Pri tej obliki je oseba postavljena avtomatično v diskriminatoren položaj. V nadaljevanju isti 6. člen za posredno diskriminacijo pravi, da *»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 zakonit cilj in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna.«* Pri slednji gre za nekoliko prikrito vrsto diskriminacije,

na katero so sodišča danes predvsem pozorna pri kriterijih, kjer upoštevajo prisotnost zaposlenih. Delodajalec lahko v povsem nedolžnem kriteriju glede na prisotnost diskriminira nekatere osebe. To naredi tako, da v kriteriju upošteva njihovo odsotnost, zaradi zdravstvenega stanja ali starševstva. S tem pa se odpira nova tema, navezana na ljudi, ki so deležni posebnega varstva (Dolenc, 2011, str. 15).

Posebno varstvo ali pozitivni ukrepi veljajo za skupine ljudi, ki imajo lastnosti, zaradi katerih so postavljene v neenak položaj. Zaradi tega jih na podlagi teh lastnosti ne smemo razlikovati, saj so zaradi posebnega varstva postavljeni v enakovreden položaj. Med posebno varstvo spadajo nosečnice in osebe s starševskim dopustom. Njihovo varstvo je zapisano v četrtem odstavku 6. člena ZDR-1. Starš ima zaradi varstva in nege otroka pravico od delodajalca zahtevati skrajšan delovnik. To pravico lahko zahtevajo do otrokovega 3. leta ali dlje, če gre za otroka s posebnimi potrebami ali takrat, ko gre za večjo družino. V tem primeru država pomaga delodajalcu tako, da plača del delodajalčevih prispevkov (Kresal, Kresal Šoltes & Senčur Peček, 2008, str. 89–92).

Brezovar označuje pozitivno diskriminacijo kot neusmiljeno temo. Pri njej se sprašujemo o enakosti med posamezniki, saj želi hkrati doseči enakost, istočasno pa spodbija prav to načelo. Pri tem nastajajo različna mnenja, saj pozitivna diskriminacija povzroča drugačno sprejemanje enakosti. S pozitivno diskriminacijo želimo, da osebo, ki je v šibkejšem položaju, postavimo v bolj enakovreden položaj, s tem pa tudi vzpostavi večjo enakost med ljudmi. Gre predvsem za ustvarjanje enakega ekonomskega, političnega in socialnega položaja, da se osebam, ki so pripadniki določenih skupin oz. imajo določeno osebno okoliščino, omogoči, da se jih na podlagi tega ne razlikuje. (Nicholas Mark Smith v Brezovar, 2017, 59–60).

Pozitivna diskriminacija je gradnik politike enakih možnosti. To poimenujemo kot diferenciacijo pri obravnavi posameznikov, zaradi pripadnosti slabše zastopanih družbenih skupin, ki imajo slabše ekonomske, socialne ali druge pogoje. Ukrepe, ki naj bi pomagali tem posameznikom, delimo na nevtralne in posebne. Nevtralni ukrepi imajo namen izkoreninjenja diskriminirane vedenja in zagotavljanja varovanja socialno izključenim skupinam. Posebni pa so tisti, ki postavijo posameznike v prednostni položaj, kljub temu, da naj bi bila ta pravica vsem osebam določena v enaki meri. Ti ukrepi pa poimenujejo pozitivno diskriminacijo v ožjem pomenu (Flander, 2004, str. 105–106).

Zakonodaja dopušča tudi nekatere posebnosti. Tako lahko pride do razlikovanja glede na osebne okoliščine. Po 5. odstavku 6. člena ZDR-1, je to dovoljeno le kadar, *»je zaradi narave dela oziroma bistven in odločilen pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna in upraviteljska z zakonitim ciljem.«* Primere iz prakse je lahko dovoljeno razlikovati glede na starost. Slednjo povezujemo z delovnimi izkušnjami. Za učinkovito opravljanje nekaterih delovnih mest, so izkušnje ključnega pomena, zato zakonodaja dopušča možnost izjem (Kresal, 2009, str. 38).

V sedmem odstavku 6. člena so zapisani povračilni ukrepi in prepoved viktimizacije. Ta odstavek je namenjen sami žrtvi diskriminacije, kot tudi osebam, ki ji priskočijo na pomoč. Oseba ne sme biti deležna nikakršnih ukrepov, ki bi ji sledili zaradi posredovanja z namenom pomoči žrtvi (Bečan in drugi, 2016, str. 59).

Pri neenakovrednem obravnavanju gre torej za razlikovanje glede na osebne okoliščine. Vendar ne gre zgolj za razlikovanje na osebne okoliščine. Zakonodaja namreč pod diskriminacijo uvršča tudi vsakršno nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu. To uzakonjuje v 7. členu ZDR-1. Tudi v tem primeru pri dokazovanju velja obrnjeno dokazno breme, ki preide na toženo stranko v primeru, da tožnik navaja ustrezne domneve. Da delavci delajo v ustreznih razmerah, mora delodajalec sprejeti pravilne notranje akte, s katerim prepreči, da bi prišlo do nadlegovanja ali trpinčenja. V primerih, ko pride do take situacije, pa je glavno, da delodajalec pravilno in pravočasno ukrepa (Bečan in drugi, 2016, str. 63).

V prvem odstavku je opredeljeno vsakršno nadlegovanje na delovnem mestu. Posebej je izpostavljeno spolno nadlegovanje. Do sedaj je bila v Sloveniji, glede spolnega nadlegovanja na delovnem mestu narejena le ena poglobljena raziskava, v kateri je bilo ugotovljeno, da se je s tem srečala že vsaka osma oseba. Najpogostejše žrtve so mlajše pripadnice nežnejšega spola, ki še niso sklenile zakonske zveze. Spolno nadlegovanje je širši pojem, saj poleg fizičnega spolnega nadlegovanja sem spadajo tudi verbalne opazke, seksistične pripombe, kot tudi nespodobna elektronska pošta. V splošnem se za nadlegovanje šteje *»vsako neželeno vedenje prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižno, sramotilno ali žaljivo okolje«* (ZDR-1, prvi odstavek 7. člena). V praksi je velikokrat težko določiti, kdaj gre dejansko za nadlegovanje. Vsekakor pa za slednje ne zadostuje enkratno dejanje, saj v praksi takšnega utemeljenega primera ni mogoče najti. Žrtev zaradi trpinčenja ali nadlegovanja na delovnem mestu v primeru odklonitve, ne sme biti deležna negativnih posledic (Bečan in drugi, 2016, str. 63).

Zakonodaja trpinčenje opredeljuje, kot *»vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje, usmerjeno proti posameznem delavcem na delovnem mestu ali v zvezi z delom«* (ZDR-1, četrti odstavek 7. člen). Trpinčenje je velikokrat posledica neprimerne delovnega okolja, v katerem ni primerne sporazumevanja med zaposlenimi, s katerim bi opozorili na nepravilnost. V času ukrepanja pa delavci naletijo na gluha ušesa delodajalca. Sodnih postopkov glede trpinčenja je v praksi ogromno, vendar je veliko teh zavrnilnih. S tega lahko sklepamo, da osebe svoje občutke zamenjujejo za trpinčenje (Bečan in drugi, 2016, str. 64 in 66).

Zadnji peti odstavek 7. člena varuje žrtve, ki želijo uveljaviti pravice, ki jim pripadajo. Te zaradi uveljavitve ne smejo biti deležne posledic, ki bi nastale zaradi tega. Ob tem je pomembno dodati, da čeprav je v tem odstavku zapisano le o trpinčenju, velja enako tudi za vse vrste nadlegovanja (Bečan in drugi, 2016, str. 67).

1.2.1 Ostale pravice in dolžnosti delavca in delodajalca

Določene pravice dajejo človeku svobodo. Sama Ustava RS človekove pravice opredeljuje kot temeljne pravice, slednje pa opredeljuje kot svoboščine, saj po vsebini zagotavljajo duhovno, ekonomsko in politično svobodo. Zakonodaja tako posamezniku omogoča, da lahko uveljavi svoje pravice v primeru, ko vanje posega nekdo drug (Pavčnik, 2015, str. 164).

V prejšnjem poglavju smo spoznali dva člena, na katerih temelji raziskovalna naloga. Teoretično opredeljujeta, kdaj gre za prepovedano razlikovanje ali trpinčenje oz. nadlegovanje. Pri uveljavljanju teh pravic pred pristojnim sodiščem ne zadostujeta zgolj ta dva člena, saj so v zvezi z diskriminacijo močno povezani tudi nekateri ostali členi v ZDR-1. V nadaljevanju bodo predstavljeni členi, ki so pomembni v posameznem času delovnega razmerja. Pred tem pa bom govoril o dolžnosti, ki veljajo v samem sodnem postopku.

V sodnem postopku velja obrnjeno dokazno breme, ki je v pomoč tožniku. Gre za dolžnost tožnika, da na začetku sodnega procesa navede ustrezne domneve zoper tožene stranke. Gre za dokaj logično in jasno pravilo z namenom, da se tožniku pomaga pri doseganju pravice skozi sodni postopek. Vendar mu je v pomoč le takrat, ko izpolnjuje osnovno pravilo z navedbo domnev. Z ustreznimi navedenimi dejstvi preide odgovornost dokazovanja na delodajalca, da dokaže, da temu ni bilo tako in da tožnika ni diskriminiral. Če mu v sodnem procesu tega ne uspe dokazati, se smatra, da je kršil 6. člen ali 7. člen ZDR-1 (Kresal, Kresal Šoltes & Senčur Peček, 2008, str. 12).

Diskriminirani osebi na podlagi 200. člena ZDR-1 zakonodaja omogoča, da pravico poišče pred pristojnim sodiščem. Ta pomaga uveljaviti pravice pri delodajalcu in sodno varstvo. V primeru, da gre za diskriminacijo pri zaposlovanju, je oškodovanec primoran vložiti tožbo najkasneje 30 dni od dneva, ko je dobil odgovor o tem, da ni bil izbran. V tem primeru od delodajalca ne more zahtevati, da ga zaposli namesto izbranega kandidata, lahko zahteva zgolj odškodnino. V času delovnega razmerja ima diskriminirana oseba pravico, da delodajalca pisno obvesti o kršitvah. Delodajalec ima nato časa 8 dni, da kršitev odpravi. V primeru, da delodajalec ne upošteva pisnega opozorila, lahko diskriminirana oseba v roku 30 dni vloži sodno varstvo pred pristojnim sodiščem. Diskriminirani se na sodno obravnavo lahko pripravi tako, da si natančno zapiše in evidentira dogodke, s katerim bo lažje utemeljiv domnevo (Kresal, Kresal Šoltes & Senčur Peček, 2008, str. 12).

Po 133. členu razlikovanje pri plačilu med moškim in žensko ni dovoljeno. V praksi kljub temu prihaja, do neenakega obravnavanja pri plačilu. V Evropski uniji povprečno ta znaša 16 %. Slovenija je glede tega med boljšimi članicami Evropske unije, saj pri nas razlika znaša le 3 % (Bečan in drugi, 2016, str. 785).

1.2.1.1 *Pred zaposlitvijo*

Zakonodaja pri zaposlovanju prepoveduje razlikovanje glede na spol. Prepovedano je že samo nakazovanje, da si delodajalec želi zaposliti osebo določenega spola, saj s temu diskriminira osebe glede na spol. To lahko nakaže s stereotipi ali opisovalno, kjer natančneje opiše spol, ki ga želi zaposliti. Trenutno člen izrecno prepoveduje razlikovanje glede na spol, vendar bi ga bilo smiselno razširiti tudi na preostale osebne okoliščine (Bečan in drugi, 2016, str. 170–172). Zakon o delovnih razmerjih dopušča izjeme, »če določen spol predstavlja bistven in odločil pogoj za delo in je taka zahteva sorazmerna ter upravičena z zakonitim ciljem« (ZDR-1, prvi odstavek 27. člen). Pomeni, da delodajalec v primeru zaposlitvi nasprotnega spola, dela ne bi mogel izvajati za kar, mora imeti delodajalec tudi primeren in utemeljen razlog (Bečan in drugi, 2016, str. 172).

V času razgovora se delodajalci še pogostokrat poslužujejo vprašanjem, ki se nanašajo o otrocih ali druga vprašanja glede družine. Zakonodaja uzakonjuje, da tovrstna vprašanja ne smejo vplivati na odločitev, saj gre v nasprotnem primeru za diskriminatorno ravnanje delodajalca. Kandidat zaradi svojega odgovora na to vprašanje ne sme biti sankcioniran ali biti deležen nikakršnih posledice. Ker gre pri tem za pogovorno obliko, je tovrstno diskriminacijo težje dokazati. Od kandidatov delodajalec ne sme zahtevati dokazila ali dokumentov, ki nimajo nikakršne povezave z delovnim mestom za katerega velja razpis. V primeru opravljanja zdravniškega ali drugega pregleda, na odločitev delodajalca ne smejo vplivati diagnoze ali rezultati psihološkega testiranja, katera za zasedanje delovnega mesta nimajo vpliva (Bečan in drugi, 2016, str. 172–174).

1.2.1.2 *V času delovnega razmerja*

Obligacija delodajalca je, da ustvari in vzdržuje tako delovno okolje, v katerem ne bo nihče izmed njegovih zaposlenih podvržen trpinčenju ali kakršni koli drugi obliki nadlegovanja. Delavec se mora v delovnem okolju počutiti varno. Pri tem mora delodajalec zagotoviti in varovati delavčevo digniteto pri delu. Delodajalci ustrezno delovno okolje zagotavljajo z internimi pravilniki, kjer zapišejo ukrepe in sankcije v primeru nadlegovanja ali trpinčenja. S tem se dodatno zavarujejo, če kakšen primer doseže sodno obravnavo. Vendar ni vsa odgovornost na strani delodajalca, saj omenjeno uzakonjuje tudi ZDR-1 v 47. členu. Slednjega je smotrno uporabljati skupaj s 7. členom, saj sta med seboj povezana (Kresal, 2009, str. 38).

1.2.1.3 *Končanje delovnega razmerja*

Za prenehanje delovnega razmerja mora imeti delodajalec utemeljen in tehten razlog. V primeru redne odpovedi in manjšega števila delavcev, mu ni potrebno podati obrazložitve. Pri tem odločitev ne sme biti sprejeta na podlagi osebnih okoliščin, ki so zapisane v 6. členu ZDR-1 (ZDR-1, 83. člen). V primeru, da delodajalce sprejme odločitev iz neutemeljenih razlogov, sodišče presodi ali so razlogi temeljili na prepovedani

diskriminaciji. Vsekakor pa odpoved ni zakonita. Slednje odloči šele sodna praksa. Zakon o delovnih razmerjih v 90. členu navaja, kateri razlogi se štejejo za neutemeljene. Med njimi najdemo članstvo v sindikatu, udeležba v stavki, odsotnost z dela, vložena tožba zoper delodajalca itd. (ZDR-1, 90. člen). V primeru odpovedi pogodbe lahko delodajalec ponudi novo zaposlitev na drugem delovnem mestu. Če delavec zavrne ustrezno zaposlitev ni upravičen do odpravnine. Vsekakor je upravičen do odpravnine, če je nova zaposlitev oddaljena več kot 3 ure v obe smeri oz. zahteva manjšo stopnjo izobrazbe ali pa se delovni čas razlikuje od pogodbe, katero je imel sklenjeno do tedaj (ZDR-1, 91. člen). V zakonodaji je skozi leta prišlo nekoliko do sprememb. Stari ZDR je namreč v primeru redne odpovedi zaradi nesposobnosti ali poslovnega razloga nalagal delodajalcu, da preveri, če je možno delavca zaposliti na drugem delovnem mestu ali ga prekvalificirati (ZDR, 88. člen). V trenutni zakonodaji pa to ni več potrebno (ZDR-1, 89. člen).

Kadar se podjetje ali ustanova sooča s presežnimi delavci, mora delodajalec upoštevati kriterije kolektivne pogodbe ali 102. člen v ZDR-1. V njih je zapisano namreč, kako se lotiti odpuščanja delavcev, ne da bi pri tem koga diskriminirali. Ob tem je treba poudariti, da imajo ob enakih kriterijih varstvo pred odpovedjo delavci s slabšim socialnim položajem. Zakon izrecno poudarja, da kriterij, ki vsebuje odsotnost z dela, zaradi zdravstvenega stanja zaposlenega ali njegovega družinskega člana ni zakonit, kot tudi kriterij, kjer se upošteva nosečnost ali starševstvo. V primeru utemeljenega in manjšega ali individualnega odpuščanja ima delodajalec svobodno odločitev pri izbiri presežnih delavcev. Povsem svobodne odločitve nima, kakor navajajo nekatera sodišča, saj izbira ne sme temeljiti na osebnih okoliščinami, ki so zapisane v 6. členu (ZDR-1, 102. člen).

V prejšnjem podpoglavju smo že omenili 47. člen ZDR-1, vendar je pomemben tudi za to poglavje. Delodajalčevo kršenje tega člena je zakonit in utemeljen razlog za izredno odpoved s strani delavca, saj mu ta ni zagotovil varnega in primerne delovnega okolja.

2 ANALIZA SODNE PRAKSE

Pri razumevanju sodne prakse predstavlja problem, da so na spletnih straneh sodne prakse objavljene in dostopne le sodbe in sklepi Višjih in Vrhovnih sodišč. Za razliko od navedenih sodišč, pa sodbe in sklepi prvostopenjskih sodišč niso objavljene, kar bi omogočilo, še podrobnejšo analizo o odločitvah posameznih sodišč. V sodbi ni vedno jasno zapisano na podlagi česa je prišlo do diskriminacije, saj sodišča ugotavljajo predvsem, če je in kako je delodajalec dejansko neenakovredno obravnaval tožnika.

Po pregledani literaturi, je zaradi časovne razvrstitve, logičnosti in primernosti za to diplomsko delo, najbolj ustrezna razvrstitev Barbare Kresal (2009, str. 36). Ta je diskriminacijo na delovnem mestu razvrstila glede na obdobja v delovnem razmerju. Te se delijo: v času zaposlovanja, v trajanju delovnega razmerja ter prekinitvi delovnega razmerja.

V nadaljevanju bodo predstavljeni dejanski primeri sodne prakse na slovenskem. Primeri sodne prakse so zaradi preglednejšega in smiselnejšega dela razdeljeni na omenjene tri dele. Znotraj poglavja so sodbe razdeljene glede na razsodbo. V delu, kjer ta ni bila ugotovljena se naloga deli še na dodatne tri podskupine. Prva podskupina se nanaša na pravice in dolžnosti, katere pripadajo delavcu. Ta del je nastal zaradi številnih napak pri samem uveljavljanju pravic prepovedane diskriminacije pred pristojnim sodiščem. Nadaljuje se s podskupino v kateri sodišča ocenijo, kaj se ne smatra za prepovedano diskriminacijo. V zadnji podskupini so zbrani primeri, kateri so edinstveni ali pa jih je potrebno zgolj izpostaviti za lažje razumevanje odločitev sodišč. V delu neugotovljene diskriminacije se nahaja tudi podpoglavje o domnevah. Sodb, kjer tožnik ni uspel navesti domnev ali pa so te bile neprimerne, je presenetljivo veliko.

2.1 Pri zaposlovanju

Na začetku je diskriminacijo možno srečati že pri samem zaposlovanju. Gre za prvi stik delavca in delodajalca. Po mnenju Barbare Kresal (2009, str. 36) gre v tem obdobju za diskriminacijo v ožjem pomenu. V poglavju je analiziranih 23 sodb. V prvi skupini so 3 sodbe v katerih je sodišče ugotovilo obstoj prepovedane diskriminacije pri zaposlovanju. Znotraj tega poglavja sodbe niso posebej razdeljene. V drugi del pa je uvrščenih preostalih 20 sodnih primerov, ki so razdeljeni na omenjene tri dele.

2.1.1 Ugotovljena diskriminacija

V 6. členu ZDR-1 se med naštetimi okoliščinami nahaja tudi zdravstveno stanje. V sodbi Višje delovnega in socialnega sodišča (v nadaljevanju VDSS) Pdp 792/2013 z dne 9. oktobra 2013 je ta potrdilo, da je vsako razlikovanje, ki temelji na zdravstvenemu stanju prepovedano. V samem primeru je delodajalec po zdravniškem pregledu ugotovil, da ima kandidat bolezen HIV. Iz omenjenega razloga si je premislil o odločitvi za kandidata. Sodišče na prvi stopnji sicer tovrstni primer ni štelo za diskriminacijo. To je potrdilo šele pritožbeno sodišče na podlagi ugotovitve, da je tožnik že dobil zahtevek za izdajo ključa omarice za uniformo.

Med ostale osebne okoliščine pa je prvostopenjsko sodišče v sodbi VDSS Pdp 893/2012 z dne 13. decembra 2012 uvrstilo tudi vloženo tožbo, ki jo je tožnik vložil v preteklosti zoper tožene stranke. V dejanskem primeru je sodišče namreč ocenilo, *“da so bili pri toženi stranki za izbiro pomembne okoliščine, ki niso povezane s pogoji objave prostega delovnega mesta in nadalje, da je tožena stranka zagotovo vedela, da je tožnik zoper toženo stranko in priči C. C. in D. D. vložil tožbo.”* Z navedbam o preteklem sporu je tako bilo dokazovanje na strani toženega. V času postopka toženemu ni uspel dokazati nasprotnega. Tožnik je le uveljavil svojo pravico, ki mu jo dopušča zakon in ne bi smel deležen nikakršnih posledic.

V zadnjem primeru tega podpoglavja je sodišče med ostale okoliščine po 6. členu po ZDR-1 za diskriminacijo štelo očitane nesposobnosti. V sodbi in sklepu VDSS Pdp 823/2006 z

dne 9. marca 2007 je tožena stranka namreč prejela anonimne klice in elektronsko pošto. Sama vsebina klicev in pošte anonimne osebe se je nanašala na goljufivost, nepoštenost in nesposobnost tožnice. Sodišče dodaja, da z očitanjem postavimo kandidate v neenakovreden položaj, saj imajo zaradi tega manj možnosti za zaposlitev.

2.1.2 Neugotovljena diskriminacija

2.1.2.1 Neizpolnjevanje pravic in dolžnosti tožnika

Vsaka diskriminirana oseba ima določene pravice in dolžnosti s katerim ima možnost, da pred pristojnim sodiščem z ustreznimi domnevami dokaže o obstoju prepovedane diskriminacije. Med dolžnosti, ki veljajo za tožnika je tudi pritožbeni rok, katerega se mora tožnik držati. Gre za 30 dnevi rok od dneva, ko je kandidat prejel obvestilo o ne-izbiri. V sodbi VDSS Pdp 590/2014 z dne 12. marca 2015 je pritožbeno sodišče opozorilo na nepravilnost sodišča prve stopnje, saj je ta narobe implementiralo 204. člen v ZDR (200. člen današnjega ZDR-1). Navaja, da s tem, ko je tožnik zamudil pritožbeni rok, izgubil tudi pravico za odškodninsko odgovornost. V drugi sodbi VDSS Pdp 1527/2014 z dne 15. aprila 2015 je pritožbeno sodišče ugotovilo, da je tožnik zamudil rok za tožbo. Zaradi tega, bi morala biti tožba že v začetku zavrnjena. Vendar, tožena stranka ni vložila ugovora zamujenega roka, zoper izpodbijalne sodbe. *»Pritožbeno sodišče iz tega razloga v odločitev sodišča prve stopnje ni poseglo, saj na pravočasnost vložitve tožbe ne pazi po uradni dolžnosti.«*

V postopku prijave na delovno mesto je Upravno sodišče v sodbi I U 741/2010 z dne 10. novembra 2010 dodatno opozorilo na pravice kandidata, ki se prijavlja na delovno mesto. *»Kandidat, ki se prijavi na razpis, ima ob izpolnjevanju predpisanih pogojev le pravico potegovati se za imenovanje, nima pa izključne pravice biti imenovan.«* Izpolnjevanje pogojev še ne pomeni, biti samodejno izbran. V naslednjem sklepu Pdp 1016/2015 z dne 5. novembra 2015 VDSS ponovi zakonsko odločbo, da je posledica diskriminacije lahko zgolj odškodnina, ne pa tudi razveljavitev razpisa ali dejanska zaposlitev. Prav tako je bil tožnik s strani sodišča seznanjen s pravicami, ki se jih ni zavedal s sodbo in sklepom VDSS Pdp 817/2016 z dne 5. januarja 2017. *»Neizbrani kandidat lahko uveljavlja samo zahtevek za odškodnino, ne pa tudi tožbenega zahtevka, kot ga je postavil tožnik.«* Tožnik je poleg odškodnine od toženega zahteval tudi povrnitev časa, ki ga je porabi, stroške udeležbe na razgovoru in povrnitev potnih stroškov.

Če lahko kandidat na vprašanja osebne narave odgovori lažno ali na ta sploh ne odgovori, pa vprašanj, ki se nanašajo na delovno obveznost vsekakor ne sme lagati. V sodbi Vrhovnega sodišča VIII Ips 94/2013 z dne 3. septembra 2013 gre sicer za odpoved, vendar je vmeščena v to poglavje, saj je na razgovoru tožnica lagala o njenem znanju italijanskega jezika. Kasneje je bila zaradi tega tudi zakonito odpuščena. Torej ni dolžnost delodajalca, da preveri dejansko stanje kandidatov.

2.1.2.1.1 Domneve

V teoretičnem delu smo omenili, da ima tožnik dolžnost, da navede ustrezne domneve na podlagi katere osebne okoliščine je bil diskriminiran. Tega tožnici v sodbi in sklepu VDSS Pdp 708/2014 z dne 10. decembra 2014 ni uspelo. Sodišče je odločilo, da *»po navedeni določi ne predstavlja diskriminacije ravnanje delodajalca, ki na prosto delovno mesto izbere kandidata, ki ne izpolnjuje pogojev za opravljanje dela. Pomembno pa je, da neizbrani kandidat v tožbi opredeli osebne okoliščine, zaradi katerih je bil neenako obravnavan, dokazno breme o tem, da temu ni bilo tako, pa je na strani delodajalca.«*

V sodbi VDSS Pdp 1626/2014 z dne 11. junija 2015 tožnica prav tako ni navedla, na podlagi katere osebne okoliščine jo je delodajalec diskriminira. Zgolj domneva, da je bila diskriminirana, ker naj bi ji v preteklosti delodajalec obljubil ohranitev delovnega mesta a tega ni storil, ne nakazuje na prepovedano diskriminacijo. V sodbi I Up 274/2008 z dne 14. decembra 2009, zgolj navedbe, da je bila tožnica diskriminiran s tem, ko ni bila ponovno imenovana za mesto načelnice po presoji Vrhovnega sodišča ni zadostna domneva, s katero bi dokazno breme prešlo na stran toženega. Enako napako v postopku je naredila tožnica v sodbi Upravnega sodišča (v nadaljevanju UPRS) III U 280/2015 z dne 25. novembra 2016, *»ko je zgolj zatrjevala, da je v postopku prišlo do diskriminacije.«*

V primerjavi z zgoraj navedenimi sodbami je tožnica sodbi VDSS Pdp 1009/2016 z dne 4. maja 2017 navedla starost, kot osebno okoliščino. Sodišče je ocenilo, da zgolj navedbe tožnice, da je bila diskriminirana zaradi starosti v postopku postavljanja domnev ne zadostujejo. Svojo odločitev je sprejelo na podlagi sodbe VDSS Pdp 778/2014 z dne 29. januarja 2015, kjer je sodišče dosodilo, *»da zgolj dejstvo, da sta bila izbrana kandidata mlajša kot tožnica in da sta se šolala in pridobila delovne izkušnje v Sloveniji, ne kažejo na to, da bi bila tožnica diskriminirana.«*

2.1.2.2 Kaj ne predstavlja diskriminacije

Potrdilo o nekaznovanosti ne predstavlja diskriminatorne okoliščine. Tako je odločilo VDSS s sodbo in sklepom Pdp 1129/2008 z dne 10. februarja 2009. Po oceni sodišča je delodajalec potrdilo od kandidatov zahteval upravičeno, saj je šlo za delovno mesto, na katerem zaposlen upravlja z denarjem. Delodajalec torej lahko razlikuje med tistimi, ki so bili obsojeni za kriminalna dejanja in tistimi, ki niso bili.

VDSS v sodbi Pdp 753/2014 z dne 21. avgusta 2014 izobrazbe ni uvrstilo med ostale osebne okoliščine. Po odločitvi sodišče torej razlikovanje glede na izobrazbo ne predstavlja prepovedane diskriminacije. V konkretnem primeru je delodajalec zahteval višjo stopnjo izobrazbe, kot je zapisana v zakonu. Posledično kandidat ni izpolnjeval novih pogojev.

Zaradi številnih medkulturnih dogodkov, ki se dogajajo v zadnjih letih v Evropi, je sodba VDSS Pdp 898/2017 z dne 8. marca 2018, ki se nanaša na veroizpoved in kulturo lahko zelo pomembna. V njej tožnica namreč meni, da na delovno mesto ni bila izbran zaradi

naglavne rute, saj naj bi nanjo tožena opozorila že med razgovorom. Sodišče je odločilo, da delodajalec ni ravnal diskriminatorno. Službena oblačila so namreč nujna, za zmanjšanje higienskega tveganja in širjenja okužb po bolnišnici. Pri tem se mi je pojavilo vprašanje, kako bi se sodišče odločilo, če bi kandidatka od bolnišnice zahtevala, da ji priskrbijo sterilizirano ruto, katero bi nosila izključno v prostorih bolnišnice. S tem bi namreč izpodbila obrambo tožene stranke o higieni. Odločil sem se, da zgolj v tem primeru naredim izjemo in prestopim slovensko zakonodajo in preverim, kako se z isto osebno okoliščino soočajo sodišča na Evropski ravni. Pri pregledovanju sem zasledil, da je v sodbi ESČP, opr. št. C-157/15 z dne 14. marca 2017, prav tako ocenilo, da prepoved naglavnih rut ne predstavlja diskriminacije. Torej so se sodišča s tovrstno diskriminacijo na območju Evropske Unije že srečali. V sodbi se je Samiro Achbita zaposlila v podjetju, kjer je veljalo nenapisano pravilo, da zaposleni ne smejo z ničimer izkazati svojega političnega, filozofskega ali verskega prepričanja. Po zaposlitvi je Achbita naznanila, da bo začela nositi naglavno ruto. Podjetje se s tem ni strinjalo, zaradi tega so pravilo zapisali tudi v interni pravilnik. Achbito so kasneje odpustili, saj je kršila to pravilo. Evropsko sodišče je ocenilo, da delodajalec ni kršil posameznikove svobode, s tem ko je prepovedal izkazovanje za vsa verska prepričanja, vsem zaposlenim.

V sodbi VDSS Pdp 1527/2014 z dne 15. aprila 2015, tožnik ni bil diskriminiran zaradi svoje starosti (61 let), saj je tožena stranka izbirala na podlagi ekonomski izkušenj. Delodajalci torej lahko kandidate izbirajo glede na ekonomske izkušnje. Glede na izkušnje je izbral tudi delodajalec v sodbi UPRS I U 1034/2016-7 z dne 17. januarja 2017. *»V konkretnem primeru je tudi po mnenju sodišča povsem razumno pričakovanje, da imajo kandidati za tako visok položaj, kot je generalnega direktorja Direktorata za obrambno politiko v Ministrstvu za obrambo vsaj 3 leta delovnih izkušenj na področju, za katerega kandidira ali sorodnem področju.«* Naslednje VDSS je v sklepu Pdp 454/2017 z dne 7. september 2017 ponovilo, da izbira glede izkušenj ne predstavlja diskriminatorno odločanje delodajalca. Starost tožnice (52 let) ni vplivalo na odločitev delodajalca. Starost je okoliščina, katera je delodajalcu znana že preden kandidata povabi na razgovor, ob tem je bilo ugotovljeno, da je bila tožnica povabljen na razgovor v prvem krogu.

S sodbo in sklepom Pdp 845/2016 z dne 9. marca 2017 je VDSS dosodilo, da navedbe o tem, da je tožnik v preteklosti večkrat vložil tožbo zoper toženega s katerim je opozarjal na nepravilnosti na delovne mestu, ne kažejo na obstoj diskriminacije. Glede tožnične prijave zoper tožene stranke, je imelo enako stališče, VDSS v sodbi in sklepu Pdp 533/2015 z dne 5. novembra 2015. *»Kršitev javne objave, čeprav gre za prekršek, zaradi katerega je bila tožena stranka sankcionirana, sama po sebi ne kaže na diskriminatorno ravnanje tožene stranke nasproti tožnici.«* Ob tem je treba poudariti, da tožnica ni izpolnjevala pogojev za delovno mesto, kar tudi močno vpliva na odločitev sodišča. V primerjavi z že omenjeno sodbo VDSS Pdp 893/2012 z dne 13. decembra 2012, sta se tokrat sodišča odločila drugače.

2.1.2.3 Ostalo

Osebe ne moremo diskriminirati, če za njegovo osebno okoliščino ne vemo. Tako pravi VDSS s sodbo in sklepom Pdp 126/2014 z dne 3. aprila 2014. Kandidat namreč ni bil diskriminiran zaradi invalidnosti (poškodba roke). Svoje invalidnosti v prošnji za delovno mesto ni navedel. Na razgovor k toženi stranki ni bil povabljen. Zaradi tega sodišče ugotavlja, da tožena stranka za invalidnost ni morala vedeti.

Na razpise za delovna mesta se prijavljajo tudi kandidati, ki ne izpolnjujejo pogojev. Kadar niso izbrani, se nikakor ne morejo sklicevati, na prepovedano diskriminacijo. To je potrdilo VDSS s sodbo Pdp 930/2011 z dne 11. novembra 2011. Tožnik je namreč menil, da je na odločitev vplivalo družinsko razmerje izbrane kandidate z bivšim direktorjem. Tudi če je vplivalo, tožnik, ki ni izpolnjeval pogojev ne bo dokazal diskriminacije, zoper kandidatki, ki je izpeljevala vse pogoje. Naslednje VDSS je s sodbo in sklepom Pdp 817/2016 z dne 5. januarja 2017 prav tako potrdilo, da tožnik ni mogel biti diskriminiran, saj ni izpolnjeval pogojev za delovno mesto (računalniški program).

2.1 V času delovnega razmerja

V tem poglavju ima delodajalec z izbranim kandidatom že sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Ta poglavje se od ostalih dveh nekoliko bolj razlikuje, saj gre v tem obdobju predvsem za diskriminacijo na podlagi 7. člena ZDR-1. Uvodoma smo spoznali, da slednji člen prepoveduje trpinčenje ter spolno in drugo nadlegovanje na delovnem mestu. Iz teorije nam je znano, da gre pri tem za ponavljajoče se dogodke, z namenom škodovati osebi. Vsekakor se enkratno neprimerno ravnanje delodajalca zoper zaposlenega, ne more upoštevati za trpinčenje ali nadlegovanje. V tem poglavju je analiziranih 21 sodb. Trpinčenje ali nadlegovanje je bilo ugotovljeno v 10-ih primerih, v preostalih 11-ih pa je sodišče odločilo, da temu ni bilo tako. Ker je razmerje razsodb tukaj dokaj izenačeno, moramo omeniti, da v dejanskem stanju močno prevladujejo sodbe, kjer diskriminacija ni bila ugotovljena.

2.1.1 Ugotovljena diskriminacija

Uvodoma smo že spoznali, da se pozitivna diskriminacija uporablja, ko želimo osebe, ki so pripadniki slabše zastopanih družbenih skupin postaviti v enakovrednejši položaj. Med njimi so tudi invalidi. VDSS s sodbo in sklepom Pdp 915/2008 z dne 14. maja 2009 je ocenilo, da je delodajalec diskriminiral tožnika s tem, ko mu ni zagotovil ustrezne opreme, ki bi vsebovala Braillovo pisavo, s katero bi tožniku omogočil uresničevanje njegovih pravic in dolžnosti v delovnem razmerju. V dejanskem primeru je namreč tožnik moral uporabljati računalnika in tiskalnika, ki sta bila v učilnici namenjena vsem učiteljem. Nezmožnost uporabe teh ga je velikokrat spravilo v zadrego, kar ga je prizadelo. Zaradi nezmožnosti uporabe prav tako ni bil seznanjen z vsemi obvestili.

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (v nadaljevanju VSRS) je s sklepom VIII Ips 208/2014 z dne 27. januarja 2015 popravilo odločitev sodišče prve in druge stopnje. Nadaljuje, da je omejevanje pravic, zlasti če te spadajo med tako imenovane ukrepe pozitivne diskriminacije, prepovedano. Tožnik je namreč zaradi starševstva želel uveljaviti pravico do krajšega delovnega časa, a mu delodajalec tega ni dovolil. *»Tožena stranka ga je postavila v situacijo, ko se je moral odločati med tem, da sprejme delo na drugem delovnem mestu ali pa se pravici, ki jo je želel uživati, de facto odpove. Takšno nezakonito ravnanje tožene stranke, ki je tožnika omejevalo pri uveljavljanju njegove pravice, je treba obravnavati kot primer prepovedane diskriminacije.«*

V sodbi VIII Ips 145/2003 z dne 20. aprila 2004 je Vrhovno sodišče zavrnilo pritožbo za razveljavitev sklepa (K-372/98), kjer je bil tožnik diskriminiran zaradi razvrščanja zaposlenih v plačilne razrede. V kriteriju je upošteval bolniške odsotnosti in nadure. *»Upoštevanje kriterija bolniške odsotnosti je okoliščina, na katero tožnik nima nobenega vpliva in zato na njegove pravice iz delovnega razmerja ne more in ne sme vplivati. Ker zaradi bolezni tožniku priznava tožena stranka manjše izhodiščne pravice kot drugim delavcem, je taka določba diskriminatorna in je tožena stranka pri razvrščanju v plačilne razrede ne sme uporabiti. Vsak delavec, tako tudi tožnik, je zaradi bolezenske odsotnosti že tako prikrajšan pri vrsti izplačil, do katerih bi bil delavec sicer lahko upravičen, če bi bil ves čas na delu, prikrajšan pa je tudi pri delitvi dobička.«* Sodišče ob tem dodaja, da je prav tako diskriminatoren kriterij upoštevanje število nadurnih ur. Razlogi ostajajo enaki, saj zaposlen v času bolniške ni mogel delati nadur. Delavcev, ki spadajo v zaščiteno kategorijo, prav tako ne morejo ocenjevati glede na število nadur, saj so pri tem deležni posebne obravnave.

Pogosta odsotnost zaposlenih ne sme biti vzrok za psihične ali celo fizične izbruhe delodajalca. Na to je opozorilo VDSS v sodbi Pdp 599/2010 z dne 3. junija 2010. Da se je delodajalec do zaposlenih obnašal nespoštljivo, je sodišče razbralo iz poročila inšpekcijskih pregledov. *»Sodišče prve stopnje je kot odločilno štelo, da je tožena stranka (ravnatelj) na tožnico naslavljala očitke v zvezi s pogostimi odsotnostmi z dela zaradi bolezni, navedeno je ugotovilo na podlagi zgoraj opisanih ravnanj, na primer iz izjave ravnatelja, da „mora priti v službo, četudi jo piči kača“, telefonskega preverjanja upravičenosti odsotnosti z dela zaradi bolezni, neodobravanja dopusta.«*

V sodbi VDSS Pdp 876/2016 z dne 1. marca 2017 je tožena stranka načrtno diskriminirala tožnika pri premestitvi, zaradi kadrovskega primanjkljaja v drugem organu. Toženi je priložil seznam na katerem so bili trije kandidat. Vodja drugega organa je pričal, da tega seznama nikoli niso dobili, ampak se je vedno govorilo le o tožniku. Prav tako niso prejeli življenjepisa drugih kandidatov. Ugotovljeno je bilo, da tožnikovemu nadrejenemu ni bilo po godu njegovo aktivno članstvo v sindikatu.

Trpinčenje na delovnem mestu lahko obstaja v različnih oblikah. Pomembno pri tem je, da gre za protipravna ravnanja, s katerim delodajalec posega v delavčevo dostojanstvo

posledično pa v samo spoštovanje osebnosti zaposlenega. VDSS je v sodbi Pdp 1448/2010 z dne 4. aprila 2011 ocenilo, da so imela dejanja tožene stranke znake trpinčenja, s katerim je želela izključiti tožnika iz delovnega procesa. Tožnik je bil premeščen v drugo pisarno z namenom, da se ga izolira od ostalih, vse poslovne informacije so mu bile prikrite, prav tako je bil izključen iz skupinskega dela, saj se noben ni upal ali hotel pogovarjati z njim. Ugotovljeno je bilo, da so bila dejanja ponavljajoča ter usmerjena proti tožniku. Vsa ta dejanja tožnika postavijo v nelagoden položaj, saj se v podjetju počuti nekoristnega, zaradi česar se je poslabšal tudi njegovo psihično zdravstveno stanje. Namen popolne izključitve delavca iz delovnega procesa, pa se je posluževala tudi tožena stranka v sodbi VDSS Pdp 831/2011 z dne 20. decembra 2011. Delodajalčeva ravnanja so bila zavestna in namerna. Svojih ravnanj niti ni poizkušal prikriti. *»Nezagotavljanje dela, postavitve pisalne mize v drug oddelek, da je ves čas pod nadzorom s kom govori in kaj govori, da se ga sodelavci izogibajo, ker so bili pod verbalnim in psihičnim pritiskom direktorja (v kolikor se bodo z njim pogovarjali ali poslušali, bodo izgubili službo) so protipravna in kažejo znake t.i. psihičnega nasilja, ki ga je tožnik utrpel na delovnem mestu. V posledici tega se je tožnik čutil nekoristnega in nesposobnega, ignoriranega in razvrednotenega, kar je povzročilo razvoj depresivno anksiozne motnje.«*

VDSS je v sodbi Pdp 1078/2011 z dne 19. aprila 2012 ponovilo zakonsko določen akt, kateri opredeljuje, da je delodajalec dolžan zagotoviti delovno okolje, v katerem noben izmed njegovih zaposlenih ne bo deležen trpinčenja ali nadlegovanja na delovnem mestu. Kadar je zaposlen deležen neenakovrednega ali ponižujočega obravnavanja s strani delavcev, je delodajalec za to posredno odgovoren. Delodajalec je bil v tem primeru z odnosi med zaposlenimi seznanjen, vendar ni nikoli ukrepal. V enem izmed sporov je bilo potrebno posredovanje varnostnika. V dejanskem primeru je bilo ugotovljeno, da je bilo *»ravnanje sodelavke tožene stranke in njene neposredno nadrejene je bilo ponavljajoče žaljivo, graje vredno, očitno negativno, destruktivno ter usmerjeno proti tožnici.«*

V sodbi VDSS Pdp 814/2007 z dne 18. oktobra 2007 je trpinčenje trajalo 10 mesecev. Sodišče je ugotovilo, da je bila tožnica od toženega *»deležna žaljivk in grdega ravnanja, zmerjal jo je in ji govoril, da je nesposobna, neumna, nora, da laže, da jo bo lastnoročno uničil, po telefonu pa ji je rekel "ti prasica mala". Zaradi vse hujšega pritiska se je bala hoditi v službo, slabo se je počutila, ni mogla spati; šlo je celo tako daleč, da se je obrnila na policijo, ki pa ni ukrepala.«*

Več dejavnikov trpinčenja na delovnem mestu je bila deležna tožnica v sklepu VDSS Pdp 496/2014 z dne 13. novembra 2014. Po oceni sodišča je šlo za evidentne znake trpinčenja. Delodajalec je namreč tožnici podal pisna opozorila za kršitve, katere tožnica ni nikoli naredila. Z njim je namreč želel tožnico ustrahovati in nad njo izvrševati psihični pritisk. Ostali zaposleni so se izogibali kontaktov s tožnico, saj so se bali sankcij, ki bi jih lahko bili deležni s strani delodajalca. Direktorica je načrtno želela preobremeniti delavko z delom. Dodeljene naloge so bile velikokrat nejasne. V nadaljevanju sodišče dodaja, da je vsakršen namen izključitev delavca iz delovnega ali socialnega procesa, ki temelji na

ustrahovanju ali z namenom škodovati osebi, strogo prepovedano, saj gre v takem primeru za trpinčenje. V samem primeru je šlo za dalj časa ponavljajoče se dejanje tožene stranke zoper tožnici.

2.1.2 Neugotovljena diskriminacija

2.1.2.1 Neizpolnjevanje pravic in dolžnosti tožnika

Med dolžnosti v času delovnega razmerja je tudi opominjanje na nepravilnost delodajalca in mu s tem omogočiti možnost, da nepravilnosti odpravi. Sodišče za ustrezno domnevo upošteva pisno obvestilo o uveljavljanju kršenju na podlagi trpinčenja. Ker tožnica pisnega obvestila o tem ni priložila, je VDSS v sodbi Pdp 577/2016 z dne 8. decembra 2016 ocenilo, da delodajalec nad njo ni izvajal psihičnega pritiska.

2.1.2.1.1 Domneve

Tožniku v sodbi VDSS Pdp 894/2015 z dne 3. marca 2016 ni uspelo navesti dovolj konkretnih dejstev, da je bil trpinčen na delovnem mestu. *»Trditve morajo biti dovolj verjetne, da upravičujejo domnevo kršitve prepovedi diskriminacije.»* Po oceni sodišča domneva, da je tožnik delal pri visoki starosti pod vročim soncem, brez vode ne upravičujejo domneve o kršitvi prepovedane diskriminacije. Domneva glede diskriminacije pri napredovanju pred sodišče ne zadostuje. Tožnici v sodbi VDSS Pdp 776/2011 z dne 10. novembra 2011 pojasnilo, da je napredovanje *»nedvomno vezano na delavčev nadpovprečni prispevek k delovnemu procesu in tudi finančne zmožnosti delodajalca in nikakor delavec ne more zahtevati, da po določenem času obvezno napreduje.«*

2.1.2.2 Kaj ne predstavlja diskriminacije

V času delovnega razmerja grožnje z izgubo službe ne predstavljajo trpinčenja na delovnem mestu. Tožnica v sodbi VDSS Pdp 764/2011 z dne 17. oktobra 2011 ni bila diskriminirana, ko je namesto pohval dobila očitke, da je bilo delo nepotrebno. Ugotovljeno je bilo, da je tožnica opravljala delo za katerega ni bila zaposlena, od delodajalca pa je zahtevala odobritev za to delo v popoldanskem času. Sodišče je tukaj ocenilo, da ne gre za diskriminacijo, če delodajalec od delavke zahteva, da izvaja izključno delovne obveznosti, katere so ji bile dodeljene pri sklenitvi pogodbe.

Po oceni VDSS v sodbi Pdp 404/2010 z dne 7. oktobra 2010 je med zakonite posebne izjeme po petem odstavku 6. člena ZDR možno šteti tudi dokončanje projekta, ki ima predviden časovni okvir. Tožena stranka je tožnico zakonito večkrat umaknila s projekta, saj je bila pogosto odsotna zaradi zdravstvenega stanja, z namenom dokončanja projekta v predvidenem času.

VDSS je v sodbi Pdp 1072/2014 z dne 19. februarja 2015 dosodilo, da tožnik ni bil podvržen trpinčenju s tem, ko mu je delodajalec očital, da ne opravi zadostno ambulantnih

pregledov. Tožnik je bil sicer pogosto bolniško odsoten, vendar je narava dela taka, da je to delo potrebno narediti. Tako so namesto tožnika njegovo delo opravljali drugi zaposleni. V nadaljevanju sodišče dodaja, da se delovne obveze delavca ni močno opredeliti za trpinčenje, saj je to naloga zaposlenega, da izpolni. To je bilo namenjeno tudi temu, ko se delavec ni hotel udeleževati sestankov in strokovnih kolegij, saj je tovrstne zahteve dojemal za trpinčenje.

Osebnosti okoliščine, katere niso tako očitne, kot na primer barva kože ali rasa, za obstoj potrebujejo ustrezno dokazilo. Največkrat gre za okoliščine, ki se navezujejo na zdravstveno stanje, predvsem invalidnost. Kot smo že spoznali, delodajalec ne more diskriminirati zaposlenega, če za njegovo neenako osebnostno okoliščino ne ve. Delavka v sodbi VDSS Pdp 535/2014 z dne 17. septembra 2014 ni imela potrjene ali ugotovljene zdravstvene omejitve za delo pod neugodnim klimatskim vplivom. Sodišče ugotavlja, da ni bila trpinčena ali drugače obravnavana, ko je morala delati v proizvodnji na prepihu, saj so takim pogojem izpostavljeni vsi zaposleni. V nadaljevanju sodišče dodaja, da hladni odnosi znotraj družbe *»sami po sebi ne predstavljajo nezaželenega ravnanja, ki bi ga bilo možno opredeliti kot mobbing.«* Ljudje smo si različni, zato podobne ali enake dogodke dojemajo različno in s tem ni nič narobe. V samem sodnem procesu, sodišče ugotavlja, kako tožnik doživlja ali dojema različne dogodke. Če se vrnemo na zadnji primer, kjer je bilo ugotovljeno, da ima tožnica psihične probleme še iz otroštva in je zaradi tega dogodke doživljala nekoliko drugače. Vsak dogodek v katerem smo užaljeni ali neenako obravnavani še ne pomeni diskriminacije. Pomembno je s kakšnim namenom so dejanja tožene stranke storjena. V naslednji sodbi VDSS Pdp 567/2013 z dne 12. septembra 2013 je tožnica zaradi zdravstvenega stanja prav tako dogodke podoživljala travmatično.

Naslednji primer VDSS sodba Pdp 558/2015 z dne 10. februarja 2016 je dokaj zanimiv. Tožnica se je namreč vrnila na delovno mesto po tem, ko je zoper delodajalca uspela v sodnem sporu. *»Dejstvo, da je tožnica uspela z zamudno sodbo glede redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, še ne pomeni, da je tožena stranka ravnala šikanozno zoper tožnico«*. V tem primeru tožnica ni bila diskriminirana s tem, ko je bila po povratku premeščena v drugo sobo. Pomembno je le, da so ti prostori ustrezni. Omenimo še to, da zaradi velikosti oken ali oddaljenosti od stranišča tožnica ni bila trpinčena na delovnem mestu.

V sodbi Višjega sodišča v Mariboru I Cp 232/2017 z dne 4. aprila 2017 je bilo ugotovljeno, da tožnica ni bila diskriminirana, ker je morala po končani službi čakati še 2h in 50 min, da je začela dežurati. Ugotovljeno je bilo, da so vsi učitelji morali nekaj časa čakati, preden so začeli dežurati, saj drugače niso morali uskladiti delovnega procesa.

2.1.2.3 Ostalo

VDSS je v sodbi Pdp 866/2014 z dne 13. novembra 2014 ponovilo zakonski akt, da *»posamična enkratna dejanja, ki niso v vsebinski povezavi z ostalimi dogodki, ne pomenijo*

trpinčenja, zato je sklicevanje na vsako situacijo, ki jo je tožnik dojemal kot maltretiranje in trpinčenje, neutemeljeno v smislu očitkov o kršitvi enakosti, prepovedi šikaniranja in maltretiranja na delovnem mestu.» Sodišča na nižji stopnji niso vedno enotna. Vrhovno sodišče je s sodbo in sklepom VIII Ips 198/2015 in VIII Ips 271/2015 z dne 21. junija 2016 opozorilo na odločitve nižjih sodišč, ko so v sodnem postopku vsa dejanja tožene stranke presojala ločeno. Pri sprejemanju odločitve pa so pri vsakemu primeru presodili, da ni prišlo do trpinčenja. Vrhovno sodišče je ponovilo, da posamični dogodki nikakor ne morajo predstavljati trpinčenja, ter da bi sodišča na nižji stopnji dogodke moralo preučiti skupaj.

2.2 Končanje delovnega razmerja

V zadnjem delu tega poglavja prihaja do diskriminacije pri odpovedi. Do diskriminacije v tem obdobju pride takrat, ko delodajalec izbira med več zaposlenimi na istem delovnem mestu. V primeru, da je delovno mesto v celoti ukinjeno in pri tem obstajajo utemeljeni razlogi, se delavci ne morejo sklicevati na diskriminacijo. V nadaljevanju je analiziranih 65 sodb. Od tega je bila diskriminacija ugotovljena v 21-ih primerih v ostalih 44-ih pa je sodišče odločilo drugače.

2.2.1 Ugotovljena diskriminacija

Pojem nesposobnosti je potrebno v nalogi posebej izpostaviti. Omenili smo, da je kriterij pri odpuščanju, ki temelji na zdravstvenem stanju diskriminatoren. V nekaterih primerih delodajalci invalidnost enačijo z nesposobnostjo. Tovrstno enačenje je diskriminatorno, saj nesposobnost pomeni, da dela ne opravljaš dovolj dobro, hitro in učinkovito. Za to je nepravilno, da od osebe, ki je kakorkoli omejena pričakovati, da bo delo opravila enako, kot zaposleni, ki jim zdravje ne otežuje delovnega procesa. Pri ocenjevanju je potrebno upoštevati njihove omejitve, s tem pa tudi bolj enakovredno obravnavamo vseh oseb. V sodni praksi glede tega ni odstopanja, saj je bila prepovedana diskriminacija ugotovljena v vseh šestih sodbah, ki so bila analizirane. Sodišča glede na ugotovljeno omejitev preverijo, če je bilo tožnika možno zaposliti na drugem delovnem mestu, kjer bi lahko delal kljub zdravstvenim omejitvam. Če mu dela ne more zagotoviti, je delavec upravičen, do nadomestila plače (ZDR-1, 137. člen). V sodbi in sklepu VSRS VIII Ips 8/2015 z dne 8. junija 2015 je bil tožnik diskriminiran, ko ga je delodajalec odpustil zaradi nesposobnosti, saj začasno ni mogel voziti viličarja. Delavec bi lahko delal na drugem delovnem mestu, kjer ne bi bil izpostavljen hrupu, premeščanju bremena nad 12 kg in prepogostemu prepogibanju. Vsekakor zdravstveno stanje ne more biti razlog za odpoved iz razloga nesposobnosti. V sodbi VDSS Pdp 1137/2013 z dne 19. februarja 2014 je delodajalec prav tako izbral glede na zdravstveno stanje tožnika. Diskriminatorno je bil odpuščen potem, ko mu je zdravnik odsvetoval delo na višini. Prav tako je odpoved glede nesposobnosti temeljila na zdravstvenem stanju tožnice podana v sodbi in sklepu VIII Ips 167/2013 z dne 30. septembra 2013, sodbi in sklepu VSRS VIII Ips 77/2014 z dne 17. junija 2014 in sodbi VDSS Pdp 876/2013 z dne 21. novembra 2013. Delavcem v takem položaju lahko

delodajalec odpove pogodbo le po določenih pogojih. VDSS v sodbi Pdp 1508/214 z dne 21. maja 2015 je odločilo, da se tožena stranka v primeru ugotovljene invalidnosti »ne more sklicavati na to, da je tožnici pogodbo o zaposlitvi odpovedala zaradi varovanja njenega zdravstvenega stanja.« S tem je delodajalec upošteval »delavčevo delazmožnost, trajne omejitve delovnih zmožnosti pa ugotavlja ZPIZ v invalidskem postopku«.

Delodajalci pogostoma izbirajo delavce na podlagi fleksibilnosti. Slednje je sicer širši pojem, saj zajema veliko različnih dejavnikov, kot so: izobrazba, delovne izkušnje, uspešnost, iznajdljivost itd. Omenjeni dejavniki ne predstavljajo diskriminatornega kriterija. Vendar lahko kljub temu pri tem zasledimo posredno diskriminacijo. V sodbi VDSS Pdp 814/2008 z dne 5. marca 2009 je delodajalec izbiral na podlagi fleksibilnosti, vendar je odločal diskriminatorno, saj je pod pojmom fleksibilnosti upošteval zdravstveno stanje tožnice. Menil je, da je zaradi pogoste bolniške odsotnosti manj fleksibilna. Podobno je izbiral tudi delodajalec v sodbi VDSS Pdp 880/2009 z dne 25. marca 2010, ko je izbral tožnico, saj naj bi bila manj fleksibilna, ker zaradi zdravstvenega stanja ni mogla delati ponoči. Lahko pa gre zgolj za dejavnik delovne uspešnosti, kot je šlo v sodbi VDSS Pdp 672/2017 z dne 14. decembra 2017. Delodajalec je namreč pri delovni uspešnosti upošteval tudi tožničine težave s sluhom. Zaradi dolgega prilagajanja na delovno mesto je dobila tudi slabšo oceno za delovno uspešnost, kar je po mnenju sodišča diskriminatorno. Na podlagi delovne uspešnosti je izbiral tudi toženi v sodbi VDSS Pdp 668/2016 z dne 15. decembra 2016. Problem v tokratnem primeru je predstavljalo to, da se je kriterij delovne uspešnosti v sistemu nagrajevanja ali pa odpuščanja bistveno razlikoval. Delodajalec je namreč pri odpuščanju zgolj pri tožnici upošteval dosežen promet v zadnjih štirih letih pri ostalih pa ne. S tem jo je postavil v neenakovreden položaj, saj ni bil nezadovoljen z njeno bolniško odsotnostjo. Do sedaj je bil kriterij vedno diskriminatoren zaradi upoštevanja bolniške odsotnosti, vendar je lahko razlog tudi starševstvo. Tožnik je bil v sodbi VDSS Pdp 412/2015 z dne 27. avgusta 2015 prav tako odpuščen na podlagi delovne uspešnosti. Pri tem je zaposlenim, ki so izrabili starševski dopust dodelil nič točk, kar ni zakonito, saj so zaposleni le izkoristili pravice, katere so jim dane po zakonu.

Če nadaljujemo s pravicami starša v sodbi in sklepu VSRS VIII Ips 255/2017 z dne 21. maja 2015, je tožnica uspela z navajanjem domnev, ko je trdila, da je bila diskriminirana, s tem ko je bila podana odpoved njej, čeprav je imela najdaljšo delovno dobo in največ izkušenj v podjetju. Sodišče je diskriminacijo prepoznalo v tem, ko tožena stranka tožnici zaradi skrajšan delovnika ni morala zagotoviti ustrezne delovne obveznosti.

V primeru da delodajalec izbira glede na izkušnje, mora biti ta kriterij pošten. V sodbi VDSS Pdp 196/2017 z dne 7. septembra 2017 je namreč delodajalec zahteval, da tožnik upravlja le z bagerjem. Kasneje je pri kriteriju upošteval izkušnje zaposlenih na vseh strojih. Tožnik ni imel možnosti pridobiti izkušenj z drugega področja, zato je tak kriterij diskriminatoren. Podobno se je zgodilo tudi v sodbi VDSS Pdp 1039/2015 z dne 7. aprila 2016. Delodajalec je zaposlil tožnico za delo na recepciji, vendar tega dela ni nikoli opravljala, saj je bila zaposlena na mestu laborantke. Pri izbiri presežne receptorke je izbral

tožnico, saj naj bi imela najmanj izkušen. Tak kriterij je diskriminatoren, saj tožnica ni nikoli delala na tem delovnem mestu. Dejansko je bila namreč izbrana zaradi njene bolniške odsotnosti.

Spoznali smo že, da mora tožena stranka v primeru navedenih ustreznih domnev tožnika, navesti kriterij odpuščanja. Tožnica v sodbi VDSS Pdp 1112/2014 z dne 13. novembra 2014 je ustrezno navedla domneve, da je tožena stranka v času sprejemanja odločitev vedela za njeno zdravstveno stanje. Vendar je toženi pred sodnikom večkrat ponovil, da ne bo povedal, zakaj se je odločil prav za tožnico. S tem ni zadostil dokaznemu bremenu iz 6. člena ZDR-1. Tudi v sodbi VDSS Pdp 276/2014 z dne 19. junija 2014 na navedene domneve o diskriminaciji glede na starosti toženi ni podal ustreznega odgovora. Sodišče dosoja, da je bil tožnik izmed štirih izbran, ker naj bi kmalu bil uvrščen v varovano kategorijo.

Ugotovilo smo, da je lahko spor iz preteklosti iz preteklosti vzrok za neenakovredno obravnavanje. Slednje je bil deležen, tožnik v sodbi in sklepu VSRS VIII Ips 92/2014 z dne 18. novembra 2014, ko je *»zatrjeval, da ga je tožena stranka izmed več (celo manj uspešnih) vodij prodaje izbrala zato, ker je pred sporno odpovedjo eno že prejel in v sodnem sporu s tožbo uspel. To je osebna okoliščina, zaradi katere delodajalec delavca ne sme neenako obravnavati.«* Toženemu nasprotno ni uspelo dokazati. V preteklem sodnem sporu je uspel tudi tožnik v sodbi VDSS Pdp 1652/2014 z dne 19. marca 2015. Delodajalec je namreč po posredovanju inšpekcije moral zaposliti tožnika za nedoločen čas. Tožnika je premestil v drugo sobo, z namenom, da ga izolira. Zaradi prisilne zaposlitve mu je nato podal nezakonito redno odpoved. V primerjavi z omenjenima sodbama v tokratni sodbi VDSS Pdp 995/2009 z dne 25. februarja 2010 spor ni bil neposredno med tožnikom in toženim. V njem toženi ni dokazal, da na odločitev pri presežnem delavcu niso vplivali številni sodni spori med toženim in družinskim članom tožnika.

V primeru, ko je odpoved podana delavcu, ki je zaposlen za nedoločen čas, ob tem pa na istem delovnem mestu delajo zaposleni za določen čas, je velika verjetnost, da je bila odpoved podana zaradi neenakovrednega obravnavanja. Zaposleni za določeni čas imajo namreč pri odpovedi prednost pred tistim, ki so zaposleni za nedoločen čas. To se je zgodilo v sodbi VDSS Pdp 486/2015 z dne 12. novembra 2015, ko je bila odpoved podana tožniku, saj je bil pogosto bolniško odsoten, njegovo delo pa so najlažje pogrešali v delovnem procesu.

VDSS je v sodbi VDSS Pdp 1151/2009 z dne 30. junija 2010 ugotovilo, da je delodajalec nepravilno izbiral zgolj med dvema zaposlenima za presežno delovno mesto, saj je bilo ugotovljeno, da so bili vsi delavci kvalificirani za več opravil. V postopku je tožnik naredil napako, ko je omenil, da je za omenjeno mesto bolj primerna oseba moškega spola. Sodišče je ocenilo, da spol ni vezan pri upravljanju s strojem za gredi, saj to delo ne upravičuje naravo dela.

2.2.2 Neugotovljena diskriminacija

2.2.2.1 Neizpolnjevanje pravic in dolžnosti tožnika

Delavec, ki ne izpolnjuje svojih dolžnosti v delovnem razmerju ali celo krši delovne obveznosti, se nikakor ne more sklicevati na diskriminacijo. To se je zgodilo v sodbi VIII Ips 525/2007 z dne 26. januarja 2009, ko tožnik ni uspel oziroma želel izvesti projekta za katerega je bil zaposlen. Zaradi tega mu je delodajalec opravičeno podal odpoved iz krivdnega razloga. Delavec v sodbi VIII Ips 230/2015 z dne 23. februarja 2016 je prav tako kršil delovno obveznost. Sodišče je odločilo, da ni bil diskriminiran, ko je edini dobil odpoved, ostali zaposleni v enakih okoliščinah pa ne. Za odpoved je obstajal utemeljen razlog, zato je sklicevanje tožnika na diskriminacijo neutemeljeno.

2.2.2.1.1 Domneve

O domnevah v tem poglavju ne bomo pisali in sicer zaradi dveh razlogov. Število sodb diskriminacije pri odpovedi je najštevilčnejše in kot drugo, smo se s problemom neustreznega navajanja domnev tekom naloge že večkrat seznanili in je enak na vseh ravneh.

2.2.2.2 Kaj ne predstavlja diskriminacije

Odpoved, ki temelji na utemeljenem poslovnem razlogu po zakonu in mnenju sodišče ne predstavlja prepovedane diskriminacije. Zaposleni se ne morejo sklicevati na neenakovredno obravnavo, če je bilo delovno mesto iz tega razloga ukinjeno. Sodišče prepovedano diskriminacijo ugotavlja takrat, ko delodajalec izbira, katerega delavca naj obdrži oz. mu poda odpoved. V tem delu je odločilen kriterij, na podlagi katerega delodajalec izbere zaposlenega. V nadaljevanju bomo spoznali, kakšen kriterij iz sodne prakse ni diskriminatoren.

Obstajajo tudi primeri, ko ima delodajalec utemeljen razlog za ukinitve delovnega mesta, a namesto, da poda odpoved, ponudi novo pogodbo za drugo delovno mesto. Če delodajalec ob odpovedi sočasno ponudi ustrezno drugo zaposlitev, zaposlenega vsekakor ni diskriminiral. To dosoja Vrhovno sodišče v sodbi in sklepu VIII Ips 98/2011 z dne 5. marca 2012. Sočasno ponujena nova pogodba za drugo delovno mesto, lahko vsebuje tudi drugačno višino plače. Naslednje Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 74/2011 z dne 21. februarja 2012 navaja naslednje: »*Glede opredelitve ustrezne zaposlitve v zvezi z ponudbo nove pogodbe za drugo ustrezno zaposlitev ZDR kriterija enakosti ali primerljivosti plače v okviru nove zaposlitve ne določa.*« Pomembna je le oddaljenost, raven izobrazbe in delovni čas. Manjše plačilo v novi pogodbi je določil tudi delodajalec v sodbi VDSS Pdp 982/2012 z dne 16. januarja 2013. Sodišče je potrdilo, da je plača v primerjavi s kolektivno pogodbo še vedno dobra in da je novo delovno mesto manj zahtevno. Zaradi ugotovljene invalidnosti je bil delodajalec v sodbi VDSS Pdp 768/2011 z dne 26. oktobra 2011

primoran premestiti tožnika. Tudi v tem primeru gre za manj zahtevno delovno mesto in je manjša plača upravičena.

Ko je delovno mesto v celoti ukinjeno z utemeljenim poslovnim razlogom, se zaposleni na tem delovnem mestu ne morejo sklicevati na prepovedano diskriminacijo. Tukaj je potrebno ponoviti omenjeno razlikovanje med starejšim in novejšim zakonom o delovnih razmerjih. V trenutni zakonodaji v primeru odpovedi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti ni potrebno več preveriti, če je delavca možno zaposliti na drugem delovnem mestu oz. ga prekvalificirati. V nadaljevanju so delodajalci v času starega zakona (do leta 2013) omenjeno preverili, saj gre o sodbah, kjer ni prišlo do diskriminacije. Pomembno je omeniti, da delodajalci niso razpolagali z novim delovnim mestom ali pa je delovno mesto zahtevalo drugačne pogoje (izobrazba, izkušnje ...). V takšni situaciji se je znašla tožnica v sodbi Višje delovnega in socialnega sodišča Pdp 1325/2010 z dne 25. marca 2011, ko je bilo njeno delovno mesto ukinjeno. Za drugo delovno mesto ni imela dovolj delovnih izkušenj ter znanja. Tožnica v sodbi VDSS Pdp 645/2012 z dne 5. julija 2012 prav tako ni bila diskriminirana, ko je bilo njeno delovno mesto zaradi reorganizacije ukinjeno. Njeno delo pa je bilo razpredeljeno med ostale zaposlene. Zaradi ukinitve delovnega mesta, je bila odpuščena tožnica v sodbi VDSS Pdp 1009/2014 z dne 19. marca 2015, saj je prišlo do reorganizacije. V sodbi VDSS Pdp 615/2015 z dne 24. septembra je delodajalec prenesel opravilo na zunanje izvajalce in ni bil razlog neznano odtujeno gorivo. V sodbi VSRS VIII Ips 164/2017 z dne 21. novembra 2017 je bilo tožnično primarno delovno mesto že predhodno ukinjeno, kot tudi novo delovno mesto, vsekakor pa na delovnem mestu ni bila trpinčena. V naslednji sodbi in sklepu VDSS Pdp 470/2011 z dne 29. julija 2011 na odpoved ni vplivalo dejstvo, da sta tožnica in njen partner zaposlena pri toženemu, saj je za ukinitve delovnega mesta obstajal utemelji poslovni razlog. Tudi v sodbi VSRS VIII Ips 306/2016 z dne 7. marca 2017 tožnica ni bila drugače obravnavana glede na spol, saj je toženi dokazal poslovni razlog. Razlog za odpoved tožnice v sodbi VDSS Pdp 126/2012 z dne 31. maja 2012 ni temeljil na njeni starosti ali spolu, ker je *»ukinjeno delovno mesto zasedala samo ona, zato o diskriminatornem obravnavanju, že iz tega razloga, ne moremo govoriti«*. V sodbi Vrhovnega sodišča VIII Ips 16/2014 z dne 24. marca 2014 tožnica ni bila diskriminirana zaradi preteklega spora med tožnično sorodnico in delavko, ki je prav tako zaposlena pri toženi stranki, saj je bilo delovno mesto zaradi reorganizacije ukinjeno. Sodišče v sodbi VSRS VIII ips 265/2016 z dne 9. maja 2017 ponovi, da ni možno, da je bila tožnica diskriminirana, saj je zgolj ona upravljala delo z edicijami. Diskriminatorno bi bilo, če bi odpoved dobil nekdo, ki ni skrbel za ediciji, saj so bili ti ukinjeni. Tožnica zaradi navedenega ni bila diskriminirani. V sodbi VSRS VIII Ips 309/2015 z dne 5. aprila 2016 je *»prišlo do razpada življenjske skupnosti tožnice in direktorja tožene stranke«*. Sodišče je ocenilo, da to ni bil razlog za povračilni ukrep, saj je bilo delovno mesto računovodstva preneseno na zunanjega izvajalca. Sodišče je v sodbi VDSS Pdp 1190/2009 z dne 4. februarja 2010 dosodilo, da na odpoved ni vplivali dogodek iz preteklosti, kjer je tožnica uveljavila odškodnino, zaradi poškodbe pri delu. Tožena stranka je namreč dokazala zmanjšanje naročil na omenjenem delovnem mestu. V primeru

da delavec ni zmožen več opravljati svojih delovnih obveznosti zaradi ugotovljene invalidnosti, lahko delodajalec poda zakonito redno odpoved. To se je zgodilo v sodbi VDSS Pdp 712/2013 z dne 9. januarja 2014, sodbi VDSS Pdp 110/2011 z dne 9. junija 2011, sodbi VSRS VIII Ips 275/2015 z dne 26. januarja 2016 in sodbi VDSS Pdp 1019/2016 z dne 23. marca 2017. V teh sodbah delodajalec v tistem trenutku ni razpolagal s prostim delovnim mestom, ki bi bil primeren za osebo z omejitvami, zaradi invalidnosti. V tem primeru je potrebno preveriti, če delavca možno pre zaposliti pri Zavodu za zaposlovanje ali kateremu drugemu delodajalcu. Ob tem je potrebno pridobiti tudi mnenje od Komisije za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe. V naslednji v sodbi VDSS pdp 451/2010 z dne 16. junija 2010, toženi v času ni vedel za invalidnost, saj je bila odločba izdana po tem, ko je bil tožnik odpuščen. Zato delodajalec ni ravnal napačno, ko je iz poslovnih razlogov podal odpoved zaposlenemu z najslabšimi rezultati.

Najpogostejša domneva se nanaša na bolniško odsotnost delavca. Zaposleni pri navajanju te okoliščine kmalu zadovoljijo zahtevam sodišča. V nadaljevanju sodišča ugotavljajo, kakšen je bil dejanski vzrok odpovedi. Delodajalci poslovne razloge dokažejo z ukinitvijo delovnega mesta, zaprtje poslovalnice, likvidnostne težave, zniževanje stroškov ali združevanje delovnih mest. Tožniki v sodbi VDSS Pdp 307/2016 z dne 10. novembra 2016, sodbi VIII Ips 69/2007 z dne 23. septembra 2008, sodbi VDSS Pdp 665/2011 z dne 7. oktobra 2011, sodbi VDSS Pdp 243/2012 z dne 21. junija 2012, sodbi VDSS Pdp 228/2013 z dne 18. aprila 2013, sodbi VDSS Pdp 158/2015 z dne 8. oktobra 2015, sodbi VDSS Pdp 740/2015 z dne 10. februarja 2016, sodbi VSRS VIII Ips 160/2016 z dne 20. decembra 2016, sodbi VDSS Pdp 1146/2012 z dne 6. marca 2013 so namreč zmotno menili, da je bila njihova bolniška odsotnost razlog za odpoved. Delodajalci so v vseh primerih dokazali obstoj poslovnega razloga. Zgoraj navedeno ponovi Vrhovno sodišče v sodbi VIII Ips 69/2007 z dne 28. septembra 2008: *»Sodišče ne presoja razlogov reorganizacije (razen izjemoma, npr. če bi do nje prišlo iz razlogov diskriminacije), temveč lahko ugotavlja in odloča samo, če je bila ukinitve delovnega mesta res posledica reorganizacije in če je bila odpoved pogodbe o zaposlitvi izvedena v skladu z zakonom.«*

Kadar je delovno mesto ukinjeno ni nujno, da je odpoved podana vsem zaposlenim na tem delovnem mestu. V podjetju lahko ostane potreba na drugem delovnem mestu. V takšnem primeru lahko zaposlene zakonito razlikujemo glede na dolžino zaposlitve, kot je storil delodajalec v sodbi VSRS VIII Ips 25/2016 z dne 7. junija 2016, ko je ukinil tretjo izmeno. Obdržal je zaposlenega, ki je bil v primerjavi z ostalima dvema zaposlen najdlje. Delodajalec je upošteval tudi višino izobrazbe, kar ni prepovedano. Tožnik je bil med vsemi zaposlen najkrajši čas in imel najnižjo izobrazbo. Glede na čas trajanje delovnega razmerja je izbiral tudi delodajalec v sodbi VDSS Pdp 291/2011 z dne 15. aprila 2011. Iz poslovnih razlogov je bila tožena stranka izbrana za preseženo delavko, ker je v kolektiv prišla zadnja in ker je imela najmanj delovnih izkušenj. Zanimiva je odločitev Vrhovnega sodišča v sodbi VIII Ips 225/2011 z dne 8. maja 2012, da lahko delodajalec na *»delovnem mestu zaposli oziroma obdrži delavca z ustrezno stopnjo izobrazbe, kot je predvidena za*

takšno delovno mesto v sistemizaciji in se pri tem delavec z višjo stopnjo izobrazbe ne more sklicevati na prepovedano diskriminacijo v zvezi s to osebno okoliščino.» Na nižjem sodišču v sodbi VDSS Pdp 149/2011 z dne 29. junija 2011 je bila sprva ugotovljena diskriminacija glede na starost. V novem sojenju je bilo ugotovljeno, da tožnika ni mogoče primerjati z ostalimi sodelavci, saj je tožnik opravljal izključno opravila na svojem delovnem mestu. V primerjavi z ostalimi delavci je bil zaradi tega manj usposobljen, saj je v podjetju prišlo do združevanja več delovnih.

Omenili smo že sodbo, kjer je bila odpoved tožniku podana nezakonito na podlagi starosti. V tokratni sodbi VDSS Pdp 214/2016 z dne 1. septembra 2016 je tožnica prav tako navedla, da je bila odpuščena, saj naj bi kmalu deležna posebnega varstva. Razlika v tokratnem primeru je bila ta, da toženi ni izbiral med več zaposlenim, ampak je bila ukinjena celotna poslovna enota.

Do sedaj je bilo omenjeno le odpuščanje manjšemu številu zaposlenih. Sodbe, kjer je bil delodajalec primoran krepko zmanjšati število zaposlenih, so redke. Ena iz med njih je sodba VDSS Pdp 517/2010 z dne 23. junija 2010, s katere je tudi razvidno, zakaj so redke. Delodajalec je moral, zaradi odpovedi 54 zaposlenih upoštevati kriterij odpuščanja, ki je zapisan v ZDR-1. Če delodajalec upošteva ta kriterij in sodeluje s sindikatom, se noben odpuščen ne more sklicevati na prepovedano diskriminacijo, saj je odpuščal po zakonu. Zakon pa naj ne bi bil diskriminatoren. V sami sodbi je zanimivo še dejstvo, ki bi sicer moralo biti uvrščeno v drugo poglavje, vendar pri ugotavljanju diskriminacije ni bilo ključno. Sodišče je ocenilo, da tožnica ni bila trpinčena na delovnem mestu, ker so jo nadrejeni klicali »Črnogorka«. Svojo odločitev je utemeljilo s tem, da se delavka v času delovnega razmerja vodstvu ni nikoli povedala, da jo to moti. V obrambi je dejala, da je želela obdržati zaposlitev.

Iz naslednje sodbe VDSS Pdp 273/2017 z dne 13. aprila 2017 lahko opazimo več stvari. V primeru, da je delovno mesto vodja oddelka ukinjeno, ni potrebno, da je odpoved podana tudi podrejenim, saj je šlo zgolj za delovno mesto vodje. V sami sodbi lahko opazimo, kako močen razlog za odpoved je utemeljena ukinitve delovnega mesta. Sodišče je namreč dosodilo, da tožnik ni bil diskriminiran glede na starost, ko je nekaj dni pred njegovim 55. letom dobil odpoved zaradi reorganizacije. Prav tako zaradi utemeljene odpovedi ni možno upoštevati, da je na odpoved vplival pretekli sodni spor med sodnima udeležencema.

Na koncu dodajmo, da *»pripadnost nekdanji vodstveni ekipi ni okoliščina iz 6. člena ZDR in devete alineje 89. člena ZDR in sama po sebi ne predstavlja diskriminatornega razloga. Tožnik se ne more uspešno sklicevati na to, da je bil (samo) zaradi te okoliščine neenako obravnavan.*» Tako je odločilo VSRS s sodbo in sklepom VIII Ips 173/2014 z dne 3. marca 2015.

2.2.2.3 Ostalo

Sodbe, kjer je bilo potrebno novo sojenje, so bile izpuščene, ker je prišlo do napake in zaradi tega ni bilo jasno, zakaj ali kako so se sodišče odločila. Za razliko od teh, pa je bil sklep VDSS Pdp 502/2015 z dne 22. februarja 2016 poslan v novo sojenje, kjer želijo ugotoviti, ali je tožnica vedela, da se bo poslovalnica v katero je bila tožnica premeščena zaprla. Če ugotovijo, da je tožnica za to informacijo vedela, je ravnala diskriminatorno, drugače ne.

V sodbi VDSS Pdp 681/2010 z dne 14. oktobra 2010 je bil tožnik zakonito diskriminiran, kljub temu, da je bil izbran na podlagi zdravstvenega stanja. V primerjavi z ostalima dvema zaposlenima namreč ni imel statusa invalida. Gre za pozitivno diskriminacijo, ker sta ostala zaposlena deležna posebnega varstva in ker taka diskriminacija ni prepovedana, je taka odpoved zakonita. Posebnega varstva je bil deležen tudi zaposlen pri delodajalcu v sodbi VDSS Pdp 310/2014 z dne 11. septembra 2014. Delodajalec je bil zaradi uvedbe nove tehnologije primoran zmanjšati število zaposlenih na delovnem mestu, kjer je delal tožnik. Obdržal je zgolj zaposlenega, ki je bil predsednik sveta. Zaradi tega je spadal v varovano kategorijo.

3 UGOTOVITVE

Pri sami diplomski nalogi je bilo najtežje vso sodno prakso in odločitve posameznih primerov pravilno razporediti. Na začetku je bilo najbolj smiselno razvrstiti glede na osebne okoliščine. Z vsakim dnem pregledovanja sodne prakse pa je prišlo spoznanje, da taka ureditev za nas ni smiselna. Ugotovili smo, da je bolj pomembno kakšen kriterij delodajalec izbere ali s kakšnim namenom so njegova dejanja storjena. Osebne okoliščine se uporabljajo pri navajanju domnev. Iz njih ni razvidno, kako so sodišča ugotovila diskriminacijo v posameznem primeru. Je pa vse eno pomembna, saj se na podlagi domnev raziskuje primer. Glede odločitev sodišč na nižji stopnji moramo izpostaviti, da si niso vedno enotna in si zakonodajo v nekaterih primerih razlagajo po svoje. Na to jih opozori šele pritožbeno ali Vrhovno sodišče. Slednja so si za razliko od nižjih povsem enotna.

Diskriminacija v času zaposlovanja je zelo podobna tisti, ki jo najdemo pri odpuščanju. Pri obeh se namreč ugotavlja diskriminacija glede na kriterij izbiranja. Čeprav gre za podoben kriterij, pa se sam namen razlikuje. V času zaposlovanja mora delodajalec paziti že pri samem razpisu. Po objavljenem razpisu lahko delimo kandidate na tiste, ki so bili povabljeni na razgovor ter na tiste, ki niso bili. V praksi je več tistih sodb, ko si kandidati bili dejansko povabljeni na razgovor. V tem primeru se ne morejo sklicevati na osebne okoliščine, katere so delodajalcu vidne že v samem življenjepis. Te sta predvsem spol in starost. Ugotovilo smo, da se veliko tožnikov niti ne zaveda svojih pravic. V času zaposlovanja je v primeru ugotovljene diskriminacije tožnik upravičen do odškodnine. Ne more pa zahtevati, da ga delodajalec zaposli na razpisano delovno mesto. Pri odpovedi je nekoliko drugače, vendar podobno. S tem mislimo predvsem to, da se razmerje vrne v

kakršno je bilo pred diskriminatornim dogodkom. Ko sodišče v času odpovedi ugotovi obstoj prepovedane diskriminacije, se potrdi, da je bila odpoved nezakonita, zaradi česar delavcu pogodba ni prenehala in še vedno traja. Razlika je tudi v tem, da pri zaposlovanju kriterij glede na uspešnost ni mogoč, saj z kandidatom še nimamo izkušenj. Ta kriterij izpostavljamo, zato, ker gre za najpogostejši kriterij v času odpuščanja. Gre za zakonit kriterij, vendar je lahko ob nepravilni uporabi tudi diskriminatoren. Znotraj kriterija moramo biti pozorni na posredno diskriminacijo. Pri odpovedi namreč delodajalci znotraj tega kriterija upoštevajo bolniške dneve ali dneve, ko je zaposlen manjkal zaradi starševstva. Oseba ne more biti diskriminirana, če za odpoved obstaja utemeljen poslovni razlog in je pri tem delovno mesto ukinjeno. Če delodajalec izbere presežnega delavca na podlagi diskriminatornega kriterija, a se tega ne zaveda, je delavca diskriminiral. V primeru, da kriterij ni diskriminatoren in delodajalec za osebno okliščino ne ve, delavca ne more diskriminirati. Diskriminatoren kriterij lahko predstavlja izbira glede na invalidnost. Vendar, če delodajalec izbere delavca na podlagi delovne uspešnosti in je to posledica invalidnosti, ki delodajalcu ni znana, v tem primeru delavca ni diskriminiral. V takih primerih je invalidnost ugotovljena šele po odpovedi. Delodajalci lahko zakonito razlikujejo glede na: izobrazbo, delovne izkušnje, uspešnost, iznajdljivost, kriminalna dejanja itd. Lahko izberejo zaposlene tudi glede na čas trajanja delovnega razmerja, kjer izbere osebo z najkrajšim delovnim razmerjem. Obratno je nekoliko drugače. Sodišča so bolj pozorna na obstoj diskriminacije, če delodajalec odpusti osebo z najdaljšim delovnim razmerjem. Iz prakse je bila tovrstna diskriminacija tudi ugotovljena.

Diskriminacija v času trajanja se od ostalih dveh najbolj razlikuje. V njej gre predvsem za nadlegovanje in trpinčenje na delovnem mestu, katere so posledice določenem razlikovanju glede na osebne okoliščine. Med izjemam gre lahko tudi za razlikovanje pri izplačilu ali uveljavitvi pravic delavca. Diskriminacija glede trpinčenja ali nadlegovanja je bila ugotovljena v primerih, ko je bil tožnik že primoran poiskati zdravniško pomoč ali pa storilec niti ni več poizkušal prekriti neenakovredno obravnavanje. Gre predvsem za daljša obdobja od enega leta. Menim, da je v tem primeru diskriminacijo najtežje ugotoviti, kljub temu, da tožniku pomaga obrnjeno dokazno breme. Že zaradi različnega posameznikovega dojemanja situacije in napačne percepcije tožnika. Nekatere določene stvari bolj prizadenejo, kot koga drugega. Ampak to še ne kaže na obstoj prepovedane diskriminacije. Takšne situacije se dogajajo že takrat, ko delodajalec zgolj zahteva, da se izpolni pogodbeni obveznost. Delavec se zaradi povišanega glasu delodajalca počuti trpinčenega, vendar ni, saj delodajalec od delavca le želi, da izpolni delovno obveznost. Takšnih in podobnih sodb je v praksi presenetljivo veliko. Vsekakor toženi stranki v postopku pomaga kakršenkoli dokaz, da je želel nastalo situacijo odpraviti. Pritisk nad žrtvijo lahko izvajajo tudi zaposleni in ne zgolj delodajalec, vendar je delodajalec kljub temu odgovoren.

V zakonodaji je zapisano, da mora biti denarna kazen za prepovedano diskriminacijo tako visoka, da naj bi storilca odvrgnilo od takih dejanj. Kazni niso pretirano visoke. V najhujših primerih je bila tožniku dodeljena odškodnina nekaj čez 10.000 EUR, kar je dokaj malo za

osebo, ki je postala delno delovno nezmožna. Omenimo še, da v sodni praksi prevladujejo sodbe, katere se nanašajo na zdravstveno stanje (bolniška odsotnost in invalidnost) tožnika.

Delodajalec, ki bi se s prikrito diskriminacijo rad znebil delavca, lahko to stori z »utemeljenim« poslovnim razlogom. S tem so mišljena predvsem prikrita realna dejstva. Vsekakor morajo obstajati nekakšni razlogi katere delodajalec navede preden pride do reorganizacije. Te so lahko nekoliko slabši poslovni rezultati (katere dobimo s friziranjem bilanc), uvajanje nove tehnologije v podjetju ali združevanje več delovnih mest. Pomembno je, da delovno mesto ostane ukinjeno, saj je pred tem obstajal utemeljen poslovni razlog, zaradi česar, naj ne bi bilo potrebe po novem zaposlenemu na tem delovnem mestu. Delo odpuščenega se razporedi med ostale zaposlene. Nekoliko kasneje se zaposli novega delavca na nekem drugem delovnem mestu. Ta korak je nekoliko težji, saj je potrebno razmisliti na katero mesto zaposliti novega zaposlenega in kakšne naloge mu dodeliti. Novi zaposlen ne sme opravljati identičnih nalog, kot predhodno odpuščen delavec, zato je potrebno delovni proces nekoliko spremeniti. V primeru uvedenih novih tehnologij se opravila vsekakor izvajajo drugače. Potrebo po novi zaposlitvi lahko dobimo v boljšem poslovnem rezultatu ali neuspelem uvajanju tehnologije v podjetju. Vendar to ni recept za uspeh, saj je odvisno tudi kako se delodajalec znajde na sodišču pri zaslišanju in navajanju.

SKLEP

Kot že omenjeno prej, je tožb na področju diskriminacije po ZDR-1 veliko. Večina teh tožb je neutemeljenih, saj tožniki nimajo pravne podlage, temveč imajo subjektivno mnenje o dani situaciji, torej se zmotno sklicuje na prepovedano diskriminacijo. Med neutemeljenimi sodbami je presenetljivo veliko število sodb, v katerih tožniku ni uspelo navesti ustreznih domnev oz. se tožnik ni zavedal, kaj lahko v tožbi od tožene stranke zahteva.

V času pisanja te diplomske naloge je bilo možno zaslediti zanimive primere diskriminacije izven meja naše države. Prvi primer prihaja iz Združenih držav Amerike, natančneje iz New Yorka. Tamkajšnja oblast se je odločila, da izrecno izpostavi in prepove razlikovanje glede pričesk. S tem problemom so se spopadali predvsem Afroameričani. Posebej so bile izpostavljene kitke in tako imenovani dredi (Stowe). Zanimiv primer se je zgodil tudi na Nizozemskem, kjer je tožnik trdil, da ga država diskriminira, ker mu ni ugodila zahtevi za zmanjšanja starosti na uradnih dokumentih. Svojo starost je želel znižati za 20 let. V sodnem postopku je znižanje starosti primerjal s spremembo spola (Boffey).

Iz tega lahko sklepamo, da bo v prihodnosti možno zaslediti številne nove vrste diskriminacije, ki so v današnjem času redke oziroma, jih še ni bilo zaslediti. Možno je tudi, da bodo v naslednjih letih odpravljene nekatere oblike diskriminacije, ampak vedno bodo prihajale nove. Zaradi vse večje globalizacije in odprtih mejah znotraj Evrope, bo možno zaslediti povečano število diskriminacij glede na nacionalnost in veroizpoved.

Slednje bo predvsem odvisno, če se bodo delodajalci zavedali, da lahko vsakršna izkazovanja političnih, verskih in filozofskih prepričanj na delovnem mestu prepovejo.

Glede na trenutno stanje menim, da bo diskriminacija na podlagi zdravstvenega stanja ostala še vedno pri vrhu. Na to zelo vpliva plačana bolniška odsotnost, ki v Sloveniji predstavlja skoraj celotno plačo. Delodajalcem predstavlja to organizacijske in stroškovne probleme in lahko iz tega razloga pritiska na zaposlenega. Ta se tako počuti diskriminiranega. Žal je tu problem obojestranski. V primeru, da ima zaposlen diagnosticirano resno bolezen, se delodajalci v večini zavedajo resnosti problema in omogočajo obiske terapij med delovnim časom. Pogosto pa se dogaja da delavci izkoriščajo bolniško odsotnost. V nekaterih primerih daljše ali večkratne bolniške odsotnosti, delodajalci nad delavci začnejo izvajati psihološki pritisk. Spoznali smo, da vsak pritisk na delavca ni nedovoljen. Najpogostejši dovoljen primer je ta, ko delodajalec s povišanim glasom želi, da se izpolni delovna obveznost za katero ima delavec sklenjeno pogodbo. Pri tem ne sme uporabljati slabšalnih oznak.

S tem lahko zaključimo, da diskriminacije samo z zakonodajo ni mogoče odpraviti. Ljudem zakonodaja omogoča le lažjo pot, preko katere poiščejo pravico na sodišču. Še posebej daje glas zaposlenim, ki se v diskriminatornih položajih ne bi mogli drugače upreti nadrejenim. Za konec lahko le še dodamo, da tudi če bi podvojili število zakonov, bi bila diskriminacija še vedno prisotna. Žal se ji ne moremo izogniti, zato bomo prav gotovo o njej v prihodnosti slišali še zelo veliko.

LITERATURA IN VIRI

1. Bečan, I., Belepravlovič, N., Korpič Horvat, E., Kresal, B., Kresal Šoltes, K., Mežnar, Š., Robnik I., Senčur Peček, D. & Šetinc Tekavc, M. (2016). *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: IUS Software, GV založba.
2. Blaha, M. (2002a). *Komentar III. k 49. členu Ustave RS*. Pridobljeno 6. marca 2019 iz <https://e-kurs.si/komentar/pravica-do-proste-izbire-zaposlitve/>
3. Blaha, M. (2002b). *Komentar IV. k 49. členu Ustave RS*. Pridobljeno 6. marca 2019 iz <https://e-kurs.si/komentar/dostopnost-delovnega-mesta-pod-enakimi-pogoji/>
4. Boffey, D. (2018, 8. november). Dutch man, 69 starts legal fight to identify as 20 years younger. *The Guardian*. Pridobljeno 5. aprila 2019 iz <https://www.theguardian.com/world/2018/nov/08/dutch-man-69-starts-legal-fight-to-identify-as-20-years-younger>
5. Brezovar, N. (2017). *Prepoved diskriminacije glede na starost*. Ljubljana: IUS Software, GV Založba.
6. Dolenc, P. (2011). *Diskriminacija na trgu dela v Sloveniji*. Koper: Univerza na Primorskem, Fakulteta za management.
7. Flander, B. (2004). *Pozitivna diskriminacija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
8. Kresal, B. (2007). Prepoved diskriminacije na področju dela v luči prakse Sodišča ES. *Delavci in delodajalci, revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti (VII)*, str. 45–66. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.

9. Kresal, B. (2009). *Delavno pravo: učbenik* (2. spremenjena in dopolnjena izd.). Ljubljana: Fakulteta za socialno delo.
10. Kresal, B., Kresal Šoltes, K. & Senčur Peček, D. (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
11. Končar, P. (2007). Mednarodna ureditev prepovedi diskriminacije s poudarkom na Evropski socialni listini. *Delavci in delodajalci, revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* (VII), str. 27–44. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
12. Pavčnik, M. (2015). *Teorija prava: prispevek k razumevanju prava* (5. pregledana in dopolnjena izdaja). Ljubljana: IUS Software, GV založba.
13. *Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije – PISRS*. (2017). Pridobljeno 11. julija 2018 iz <http://www.pisrs.si/Pis.web/sodnaPraksaRS>
14. Stowe, S. (2019, 21. februar). New York to Ban Discrimination Based on Hair. *The New York Times*. Pridobljeno 5. aprila 2019 iz <https://www.nytimes.com/2019/02/18/style/hair-discrimination-new-york-city.html?smid=nytcore-ios-share>
15. Strban, G. (2007). Nekateri primeri (ne)utemeljenega razlikovanja v pravu socialne varnosti Slovenije in ES. *Delavci in delodajalci, revija za delovno pravo in pravo socialne varnosti* (VII), str. 67–94. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti.
16. Šturm, L. (2002a). *Komentar št. I. k 14. členu Ustave RS*. Pridobljeno 4. marca 2019 iz <https://e-kurs.si/komentar/opredelitev-in-razmerje-do-drugih-ustavnih-dolocb-6/>
17. Šturm, L. (2002b). *Komentar št. VII. k 14. členu Ustave RS*. Pridobljeno 4. marca 2019 iz <https://e-kurs.si/komentar/komentar-63/>

PRILOGA

Priloga 1: Seznam sodb

1. ESČP Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV, opr. št. C-157/15
2. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št Pdp 1016/2015
3. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št Pdp 454/2017
4. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 496/2014
5. Sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 502/2015
6. Sklep Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 208/2014
7. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 823/2006
8. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 126/2014
9. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1129/2008
10. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 708/2014
11. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 533/2015
12. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 817/2016
13. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 845/2016
14. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 768/2011
15. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 776/2011
16. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 915/2008
17. Sodba in sklep Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp VIII Ips 92/2014
18. Sodba in sklep Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 167/2013
19. Sodba in sklep Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 173/2014
20. Sodba in sklep Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 198/2015 in VIII Ips 271/2015
21. Sodba in sklep Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 255/2017
22. Sodba in sklep Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 77/2014
23. Sodba in sklep Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 98/2011
24. Sodba Upravnega sodišča opr. št. I U 1034/2016-7
25. Sodba Upravnega sodišča opr. št. I U 274/2008
26. Sodba Upravnega sodišča opr. št. I U 741/2010
27. Sodba Upravnega sodišča opr. št. III U 280/2015
28. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. 1626/2014
29. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. 898/2017
30. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1009/2016
31. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1009/2014
32. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1019/2016
33. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1039/2015
34. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1072/2014
35. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1078/2011
36. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 110/2011
37. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1112/2014
38. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1137/2013
39. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. pdp 1146/2012
40. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1151/2009

41. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1190/2009
42. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 126/2012
43. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1325/2010
44. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1448/2010
45. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 149/2011
46. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1508/214
47. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1527/2014
48. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 158/2015
49. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 1652/2014
50. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 196/2017
51. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 214/2016
52. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 228/2013
53. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 243/2012
54. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 273/2017
55. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 276/2014
56. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 291/2011
57. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 307/2016
58. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 310/2014
59. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 404/2010
60. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 412/2015
61. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 451/2010
62. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 470/2011
63. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 486/2015
64. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 517/2010
65. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 535/2014
66. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 558/2015
67. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 567/2013
68. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 577/2016
69. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 590/2014
70. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 599/2010
71. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 615/2015
72. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 645/2012
73. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 665/2011
74. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 668/2016
75. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 672/2017
76. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 681/2010
77. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 712/2013
78. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 740/2015
79. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 753/2014
80. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 764/2011
81. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 778/2014
82. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 792/2013

83. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 814/2008
84. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 831/2011
85. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 866/2014
86. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 876/2016
87. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 876/2013
88. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 880/2009
89. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 893/2012
90. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 894/2015
91. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 930/2011
92. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 982/2012
93. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča opr. št. Pdp 995/2009
94. Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 814/2007
95. Sodba Višjega sodišča v Mariboru opr. št. I CP 232/2017
96. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 16/2014
97. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 160/2016
98. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 164/2017
99. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 225/2011
100. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 230/2015
101. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 25/2016
102. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII ips 265/2016
103. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 275/2015
104. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 306/2016
105. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 309/2015
106. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 525/2007
107. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 69/2007
108. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 74/2011
109. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 8/2015
110. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII Ips 94/2013
111. Sodba Vrhovnega sodišča opr. št. VIII lps 145/2003