



Železna cesta 16, 1000 Ljubljana  
T: 080 81 80  
E: gp@zagovornik-rs.si

Številka: 050-1/2022/2  
Datum: 15. 2. 2022

**Zadeva: PREDLOG ZA NEUVEDBO OCENE DISKRIMINATORNOSTI PREDPISA  
(38. člen ZVarD)**

**Opis bistvenih elementov zadeve:** Zagovornik načela enakosti je dne 17. 1. 2022 prejel elektronsko sporočilo pobudnice, ki navaja, da Zakon o urejanju trga dela (Uradni list RS št. 80/10, v nadaljevanju: ZUTD) v 189. členu nalaga delodajalcu, da diskriminatorno obravnava zaposlene.

Pobudnica navaja, da 189. člen ZUTD nalaga, da morajo tisti, ki imajo ob uveljavitvi zakona (1. 1. 2011) 6/2 raven izobrazbe, pridobiti (ne glede na delovno dobo) še VII. raven. Tisti, ki imajo pa VI. raven, pa morajo ob pogoju 15 let delovne dobe pridobiti le raven 6/2.

Pobudnica pojasnjuje, da je imela ob uveljavitvi zakona več kot 15 let delovne dobe in raven 6/2 (študijsko leto 2009/2010, diploma maj 2010). Sodelavec, ki se je vpisal isto časno na isti fakulteti, isto smer študija in je študij zaključil 2012, ima lahko ob pogoju 15 let delovne dobe samo 6/2 raven izobrazbe in je razvrščen v samostojnega svetovalca s tarifnim razredom VII/2. Pobudnica pa je s 6/2 izobrazbo strokovna svetovalka v tarifnem razredu VII/I. Poleg tega ne sme opravljati vseživljenjske orientacije in svetovanja (VKO), ki ga je opravljala takrat skoraj 20 let. Nagrajeni so tisti, ki niso redno študirali, ostali, ki so študij zaključili tekom šolskega leta, pa so po njenem mnenju kaznovani. Meni, da njene kompetence, znanja, delovne izkušnje, raven izobrazbe ne štejejo enako kot sodelavčeve, saj se vrednotijo glede na datum diplome, ne na vsebino ali raven izobrazbe - oba imata 6/2. Diskriminatorno je, da je za nekatere delavce določena izjema, za druge pa ne. Pobudnica zatrjuje, da ji ni zagotovljeno enako delo pod enakimi pogoji. Meni, da bi si zakonodajalec po tej logiki lahko vsak čas vzel pravico in neki skupini določil pridobitev višje smeri izobrazbe. Npr. magister znanosti; ki je magistriral do nekega datuma, naj si pridobi še doktorat.

Pravno pomoč je iskala tudi pri odvetniku, ki ji je povedal kako bi postopek tekel in si tega zaradi osebnih okoliščin ne more privoščiti. Tožba zoper delodajalca se ji ne zdi smiselna, saj delodajalec izvaja zakon, mimo zakonskih določil je ne more razporediti. Boli jo, ko vidi sodelavce z enako diplomo, drugimi pravicami in seveda tudi plačo. Sodelavci, nadrejeni, odvetnik, znanci vsi se strinjajo, da zakonsko določilo ni pravično. Nikomur pa ni jasno, kako se krivica hitro spravi v zakon, odprava pa se zdi nemogoča. Prosi za pomoč, če lahko Zagovornik z uporabo svojih instrumentov vpliva na spremembo zakona in posledično za enakopravno ureditev vseh sodelavcev na Zavodu. Prosi, da če bo Zagovornik kontaktiral delodajalca, ne uporablja njenih osebnih podatkov.

Skladno z 38. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD) Zagovornik, če oceni, da je kakšen zakon ali drug predpis diskriminatoren, o tem lahko obvesti predlagatelja postopka za oceno ustavnosti in zakonitosti ali z zahtevo začne postopek za oceno

ustavnosti oziroma zakonitosti predpisa ali splošnega akta, izdanega za izvrševanje javnih pooblastil.

#### **Razlogi za izvedbo ocene diskriminatornosti: /**

#### **Razlogi proti izvedbi ocene diskriminatornosti:**

Zagovornik v postopku po 38. členu ocenjuje predpis zgolj z vidika svoje pristojnosti, to je z vidika morebitne diskriminatornosti, ne pa tudi z drugih vidikov – na primer skladnosti z ustavo RS ali drugimi predpisi, kar je pristojnost Ustavnega sodišče RS.

Definicija diskriminacije je vsebovana v 4. členu ZVarD, skladno s katero diskriminacija pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti.

Pri diskriminaciji mora biti specifična osebna okoliščina odločilen razlog za slabšo obravnavo. Gre za prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statuse, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom in njegovo osebnostjo, zlasti identiteto ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka. Mednje, skladno s 1. členom ZVarD, štejejo spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katera koli druga osebna okoliščina.

Za obstoj diskriminacije je nujen obstoj naslednjih elementov diskriminacije: osebna okoliščina, poseg v človekovo pravico, svoboščino, drugo pravico, pravni interes ali ugodnost, prikrajšanje v primerjavi z drugimi posamezniki ali skupinami v primerljivem položaju, vzročna zveza med osebno okoliščino in obravnavo, ki je je predlagatelj deležen, odsotnost izjem od prepovedi diskriminacije.

V obravnavani zadevi predlagateljica (zanjo velja prvi odstavek 189. člena ZUTD) zatrjuje, da je diskriminirana v primerjavi s skupino javnih uslužbencev (iz drugega odstavka 189. člena ZUTD), glede na doseženo stopnjo izobrazbe. ZUTD se je začel uporabljati 1. 1. 2011.

ZUTD v 81. členu (uslužbenci zavoda) določa:

- (1) Storitve vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve iz tega zakona izvajajo javni uslužbenci zavoda z doseženo **VII. ravnjo izobrazbe**, ki so opravili strokovni izpit.
- (2) Program strokovnega izpita in način njegovega opravljanja na predlog strokovnega sveta zavoda s splošnim aktom uredi zavod.
- (3) Pri izvajanju storitev iz prvega odstavka tega člena so javni uslužbenci dolžni ravnati po doktrini dela z brezposelnimi osebami in delodajalci.

189. člen (uslužbenci zavoda) ureja položaj takrat zaposlenih uslužbencev zavoda, ki niso izpolnjevali na novo določenih pogojev iz 81. člena ZUTS in se glasi:

- (1) Javni uslužbenci zavoda, ki so na dan začetka uporabe tega zakona izpolnjevali pogoje za izvajanje storitev vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanje zaposlitve (v nadaljnjem besedilu: storitve) in imajo VI/2 raven izobrazbe, morajo najkasneje v roku pet let po začetku uporabe tega zakona pridobiti VII. raven

izobrazbe, določeno v 81. členu tega zakona. Do pridobitve zahtevane VII. ravni izobrazbe lahko še naprej izvajajo storitve na delovnem mestu, ki se uvrsti v VII/1 tarifni razred po zakonu, ki ureja sistem plač v javnem sektorju.

(2) Javni uslužbenci iz prejšnjega odstavka, ki imajo na dan začetka uporabe tega zakona VI/1 raven izobrazbe, morajo zahtevano izobrazbo iz 81. člena tega zakona pridobiti najkasneje v roku pet let po začetku uporabe tega zakona. Do pridobitve zahtevane VII. ravni izobrazbe lahko ti javni uslužbenci še naprej izvajajo storitve na delovnem mestu, ki se uvrsti v VII/1 tarifni razred po zakonu, ki ureja sistem plač v javnem sektorju. Če imajo ti javni uslužbenci več kot 15 let delovne dobe, lahko storitve izvajajo tudi, če najkasneje v roku pet let po začetku uporabe tega zakona pridobijo VI/2 raven izobrazbe v tarifnem razredu VII/1 po zakonu, ki ureja sistem plač v javnem sektorju.

(3) Javnim uslužbencem iz prvega in drugega odstavka tega člena, ki so na dan začetka uporabe tega zakona starejši od 50 let in z več kot 25 leti delovne dobe, za nadaljevanje izvajanja storitev ni treba pridobiti višje stopnje izobrazbe.

Iz Poročevalca<sup>1</sup> izhaja (obrazložitev k 189. členu), da je sistemizacija delovnih mest zavoda že dolgo časa nespremenjena in svetovalci zaposlitve so razporejeni na različna delovna mesta z različnimi ravnmi izobrazbe, kar ne ustreza več dejanskemu stanju na tem področju. Glede na razvoj in povečanje zahtevnosti dela svetovalca zaposlitve je bilo treba v ZUTD zvišati zahtevano raven izobrazbe svetovalca zaposlitve, in sicer se za opravljanje storitev vseživljenjske karijerne orientacije, priprave na zaposlitev in posredovanja zaposlitve zahteva VII. raven izobrazbe. Prehodna določba je namenjena omenjenim svetovalcem zaposlitve, ki morajo v določenem roku pridobiti zahtevano univerzitetno izobrazbo, kot to določa materialna določba tega zakona. Do poteka rokov iz prvega in drugega odstavka pa lahko še naprej opravljajo dela na delovnem mestu, na katero so razporejeni v skladu s pogodbo o zaposlitvi. Za javne uslužbence z doseženo VI/1 ravnijo izobrazbe, ki imajo na dan uveljavitve tega zakona več kot 15 let delovne dobe, pa je določena obveznost, da najkasneje v roku pet let po začetku uporabe tega zakona pridobijo VI/2 raven izobrazbe v tarifnem razredu VII/1 po zakonu, ki ureja sistem plač v javnem sektorju. V tretjem odstavku tega člena je predvidena izjema od tega pravila, in sicer javnim uslužbencem iz prvega in drugega odstavka tega člena, ki so na dan začetka uporabe tega zakona starejši od 50 let in z več kot 25 leti delovne dobe, za nadaljevanje izvajanja storitev, ni treba pridobiti višje stopnje izobrazbe.

Prehodna določba 189. člena je torej namenjena ureditvi položaja uslužbencev, ki po novem niso ustrezali zahtevani ravni izobrazbe – to je VII. raven izobrazbe.

Gre torej za urejanje specifičnega položaja uslužbencev, ki so že zaposleni v sistemu in so se znašli v situaciji, da so opravljali delo, za katero imajo po uveljavitvi novega zakona nižjo izobrazbo od zahtevane. Določba predstavlja varovalo, katerega posledica je, da neizpolnjevanje izobrazbe nima za posledico neveljavnosti pogodbe o zaposlitvi, temveč določa obdobje, v katerem imajo uslužbenci možnost pridobiti višjo stopnjo izobrazbe, da bodo lahko opravljali delo skladno z 81. členom ZUTD. Dosežena stopnja izobrazbe pa ni osebna okoliščina posameznika, saj lahko posameznik stopnjo zahtevane izobrazbe doseže z nadaljnjim izobraževanjem, pri čemer je za to predvideno tudi dovolj dolgo časovno obdobje. Zagovornik ugotavlja, da sta obe kategoriji uslužbencev (tisti, ki so imeli na dan uveljavitve ZUTD VI/2 in tisti s VI/1 stopnjo izobrazbe morali zvišati stopnjo izobrazbe na VII., ob tem, da je ZUTD tistim s VI/1 stopnjo izobrazbe in 15 leti delovnih izkušenj določil, da lahko storitve izvajajo tudi, če najkasneje v roku pet let po začetku uporabe tega zakona pridobijo VI/2 raven izobrazbe. ZUTD je torej za obe kategoriji uslužbencev zahteval, da sta zvišali svojo izhodiščno stopnjo izobrazbe vsaj za eno stopnjo.

---

1 Datum: 28.06.2010, Številka poročevalca/Rimska številka: 86, Faza: Prva obravnava, Oznaka predpisa (EPA): 1135-V

Iz 189. člena ZUTD tako ne izhaja, da bi bila razlog za domnevno slabšo obravnavo katera od osebnih okoliščin, ki so varovane po ZVarD. Osebnosti okoliščine posameznika ali posameznice so namreč predvsem tiste lastnosti, ki so prirojene, so danost in jih posameznik ne more spremeniti oziroma od njega ni mogoče zahtevati, da jih spremeni. To so na primer spol, spolna usmerjenost, rasa, narodnost, barva kože, materni jezik, država izvora in podobno. Poleg prirojenih pa so osebnosti okoliščine v smislu ZVarD tudi tiste lastnosti, ki so pridobljene, a jih posameznik ne more spremeniti (npr. starost, invalidnost, nosečnost, starševstvo, družinski status, zakonski stan) oziroma se jim odreči, ker so tako zelo povezane z njegovo identiteto (npr. vera ali prepričanje). Osebnosti okoliščine so torej tiste lastnosti posameznika, ki so nespremenljive. Stopnja izobrazbe pa je okoliščina, ki jo posameznik lahko z izobraževanjem doseže ali celo preseže. Iz navedenega je razvidno, da ZVarD ne varuje prav vseh lastnosti posameznikov ali posameznic, temveč so varovane samo tiste osebnosti okoliščine, ki so povezane s posameznikovo identiteto.

To ne pomeni, da problematika, ki jo pobudnica izpostavlja ni relevantna - upravičena ali ustrezna, vendar ne gre za tematiko, ki bi sodila v pristojnost Zagovornika.

**Glede na navedeno se predlaga, da se postopek ocene diskriminatornosti ne uvede.**

Predlagateljica:  
Sergeja Oštir  
Samostojna svetovalka Zagovornika

---

**Izpolni predstojnik Zagovornika:**

Postopek se:            - Uvede            **- Ne uvede**

Miha Lobnik  
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Poslano:  
- zbirka dok. gradiva.