



Železna cesta 16, 1000 Ljubljana

Zadeva: 0700-12/2023/13
Datum: 6. 11. 2023

Zagovornik načela enakosti skladno z 21. členom v povezavi s členi od 33 do 37 ter 40. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg; v nadaljevanju: ZVarD) ter skladno s prvim odstavkom 207. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb; v nadaljevanju: ZUP) v zadevi ugotavljanja diskriminacije na predlog konkretne osebe zoper konkreten javni zavod, ki ga zastopa konkretna odvetniška pisarna, izdaja naslednjo

ODLOČBO

1. Predlog predlagateljice za obravnavo diskriminacije s strani javnega zavoda, v katerem je izrazila domnevo, da ni opravila avdicije za dirigentko zaradi svoje starosti in spola, **se zavrne**.
2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je dne 16. 2. 2023 prejel predlog za obravnavo diskriminacije (v nadaljevanju: predlog), ki ga je preko odvetniške pisarne vložila konkretna oseba (v nadaljevanju: predlagateljica). Predlog je predlagateljica vložila zoper konkreten javni zavod (v nadaljevanju: javni zavod, tudi: zavod), ki ga na podlagi pooblastila z dne 20. 4. 2023 v tej zadevi zastopa konkretna odvetniška pisarna.

K predlogu so bile priložene kopije pogodb med predlagateljico in javnim zavodom, več sodb sodišč (Delovnega in socialnega sodišča, Višjega delovnega in socialnega sodišča ter Vrhovnega sodišča), zapisnik skupne izredne seje sveta in strokovnega sveta javnega zavoda z dne 26. 3. 2018 (v nadaljevanju: izredna seja) ter avdio posnetek te seje.

V predlogu je navedeno, da je predlagateljica od dne 2. 7. 2015 do dne 30. 6. 2018 opravljala dela in naloge dirigenta simfoničnega in opernega orkestra javnega zavoda, in sicer na podlagi več pogodb o poslovnem sodelovanju (med njo kot samozaposleno delavko v kulturi in javnim zavodom). Sodišče je odločilo, da je imelo njeno delo vse elemente delovnega razmerja. Nadalje je v predlogu navedeno, da je bila predlagateljica dne 24. 1. 2023 seznanjena, da je bila dne 26. 3. 2018 skupna izredna seja sveta in strokovnega sveta javnega zavoda, ki je trajala od 13h do 17h, in sicer v zvezi s predvideno zaposlitvijo predlagateljice oz. avdicijo, ki bi jo morala opraviti, da bi jo lahko redno zaposlili (za nedoločen čas). Navedeno je tudi, da so pred izredno sejo zaposleni izvedli glasovanje o tem, ali želijo s predlagateljico (še) sodelovati. To glasovanje je v predlogu označeno kot samovoljno. Nadalje je navedeno, da je dejstvo, da

je predlagateljica ženska in da v javnem zavodu ni zaposlenih žensk na delovnem mestu dirigent, ter da je bila v času izredne seje stara 41 let in da je bila takrat mati dvoletnega otroka. V zadnjem stavku opisa okoliščin primera je navedeno, da iz posnetka izredne seje izhaja diskriminacija, nadlegovanje, tudi spolno.

Na obrazcu predloga so med osebnimi okoliščinami, ki bi lahko bile razlog diskriminacije, označeni spol, starost, premoženjsko stanje in izobrazba. Med področji družbenega življenja, na katerih bi se lahko dogajal diskriminacija, sta označeni področji pogojev za dostop do zaposlitve oz. zaposlitveni pogoji in pogoji dela. Med možnimi oblikami diskriminacije so označene neposredna diskriminacija, nadlegovanje, spolno nadlegovanje, navodila za diskriminacijo in pozivanje k diskriminaciji. Kot domnevni kršitelj prepovedi diskriminacije je naveden javni zavod. Navedena pa so tudi imena in priimki 17 prič (vse preko javnega zavoda).

Zagovornik je pregledal predlog predlagateljice in priložene priloge. Začetno je ugotovil, da predlog ni bil popoln oz. da ga je potrebno dopolniti, saj iz njega ni jasno izhajalo, katero ravnanje javnega zavoda naj bi bilo diskriminacija zaradi določene osebne okoliščine oz. več osebnih okoliščin predlagateljice. Zato je Zagovornik dne 23. 2. 2023 predlagateljici (oz. njenemu pooblaščenemu zastopniku) na podlagi 140. člena ZUP ter tretje alineje prvega odstavka 36. člena in prvega dela 40. člena ZVarD poslal zaprosilo za dopolnitev predloga. V obrazložitvi je navedel, da zgolj dejstvo obstoja določenih osebnih okoliščin predlagateljice – to, da je ženska, da je bila v času navedene izredne seje stara 41 let, da je bila takrat mati dvoletnega otroka, njeno premoženjsko stanje in izobrazba (kar vse je navedeno v predlogu) – ter navedeno dejstvo, da v javnem zavodu na delovnem mestu dirigent ni zaposlenih žensk, samo po sebi še ne upravičujeta domneve o diskriminatornem ravnanju javnega zavoda. Predlagateljica bi morala predstaviti vzročno povezavo med navedenimi dejstvi in ravnanjem zavoda. Skladno z določbami označenih oblik diskriminacije bi morala predstaviti, katero konkretno ravnanje javnega zavoda oz. z njim povezanih določenih oseb naj bi predstavljalo konkretno obliko diskriminacije.

Zagovornik je v svojem zaprosilu za dopolnitev predloga predlagateljici še pojasnil, da posredovani nabor prilog sam po sebi ne zadostuje. Te sicer predstavljajo dokazila za določene trditve, ki pa bi jih morala predlagateljica navesti, da bi lahko skladno s 40. členom ZVarD izpolnjevala trditveno breme. V primeru avdio posnetka izredne seje obeh svetov javnega zavoda pa tudi ni dovolj zgolj predložiti to dokazno gradivo, ampak bi morala predlagateljica predstaviti, katere izjave, čigave in kdaj na posnetku naj bi izkazovale domnevo o kršenju prepovedi diskriminacije. Zgolj navajanje, da iz posnetka izhaja diskriminacija, nadlegovanje, tudi spolno, namreč ne zadostuje.

Dne 7. 3. 2023 je Zagovornik s strani pooblaščenega zastopnika predlagateljice prejel dopolnitev predloga. V njem je predlagateljica (oz. zanjo njen pooblaščen zastopnik) navedla, da sta dva konkretna člana sveta javnega zavoda pričela z raznimi aktivnostmi, da se predlagateljici prepreči opraviti avdicijo, na podlagi česar bi se lahko v zavodu redno (za nedoločen čas) zaposlila. Zahtevala sta sklic skupne izredne seje sveta in strokovnega sveta javnega zavoda, ki je bila potem izvedena dne 26. 3. 2018. Nadalje je predlagateljica navedla, da iz zapisnika te seje izhaja, da je bila na dnevnem redu informacija in obravnava aktualnega postopka izbire nje kot dirigentke javnega zavoda. Iz zapisnika med drugim izhaja, da so pred in med postopkom avdicije med zaposlenimi izvedli anketo z vprašanjem, ali želijo sodelovati s predlagateljico kot dirigentko v prihodnje. Nadalje je predlagateljica navedla, da poslušanje posnetka izredne seje pokaže razsežnost celotne »protipropagande« določenih zaposlenih, tudi sindikata in njegovih akterjev, omenjenih dveh članov sveta, ob njenem zaposlovanju na delovno mesto dirigentke. »Na delovnem mestu dirigent bi namreč morali biti zaposleni samo izkušeni moški,« je navedla predlagateljica. Ob tem je dodala, da če bi opravila avdicijo in bila zaposlena, bi sindikat (po svoji napovedi) celo sklical stavko.

V nadaljevanju dopolnitve predloga je predlagateljica navedla nekaj izjav z določenih časovnih mest avdio posnetka izredne seje obeh svetov javnega zavoda z dne 26. 3. 2018. Po stališču predlagateljice te navedbe dokazujejo, da je šlo s strani javnega zavoda, omenjenih dveh akterjev njegovega sveta, za nedopustno (neposredno) diskriminacijo na področju zaposlovanja, in sicer zaradi spola predlagateljice ter njene starosti oz. mladosti.

*

Zagovornik ugotavlja dejansko stanje glede možnega obstoja diskriminacije v konkretni zadevi na podlagi z njo povezanih razpoložljivih podatkov ter določb Zakona o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD). Postopek pred Zagovornikom urejajo člani ZVarD od 33 do 37 (5. poglavje ZVarD) ter 40. člen. Za vsa vprašanja postopka, ki niso urejena z ZVarD, pa Zagovornik skladno z drugim odstavkom 3. člena Zakona o splošnem upravnem postopku (ZUP) subsidiarno uporabi slednjega.

Diskriminacija je v 4. členu ZVarD opredeljena kot vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine je prepovedana.

Med osebne okoliščine, 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 katerakoli druga osebna okoliščina. Osebne okoliščine so različne prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statusi, ki so trajno in nerazdružljivo povezani z določeno osebo, njeno osebnostjo in identiteto, ali pa jih oseba ne spreminja zlahka ter na podlagi katerih se oblikujejo različne skupine oseb in odnosi njihove pripadnosti tem skupinam.¹

ZVarD v 2. členu določa, da morajo državni organi, lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oz. enako obravnavanje vseh oseb na vseh področjih družbenega življenja. Mednje spada tudi področje zaposlovanja in dela. Na tem področju sicer k varstvu pred diskriminacijo zavezujejo tudi določbe 6. člena Zakona o delovnih razmerjih² (ZDR-1).

ZVarD opredeljuje več oblik diskriminacije, od katerih sta osnovni neposredna in posredna. Neposredna diskriminacija obstaja, če je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno, kot se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba ali skupina oseb (prvi odstavek 6. člena). Posredna diskriminacija pa obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno oseбно okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in nujno potrebna (drugi odstavek 6. člena). Poleg teh dveh oblik ZVarD opredeljuje tudi druge oblike diskriminacije (7. člen, natančneje od 8. do 11. člena): nadlegovanje (tudi spolno), navodila za diskriminacijo, pozivanje k diskriminaciji, viktimizacija. V primerih večkratne, množične, dolgotrajne oz. ponavljajoče se ali pa diskriminacije, ki bi lahko vsebovala težko popravljive posledice za diskriminirano osebo, ZVarD prepoznava hujše oblike diskriminacije (12. člen).

¹ Iz obrazložitve k 1. členu ZVarD ob predstavitvi predloga zakona (EVA 2015-2611-0046, str. 39).

² Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOP DVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22 in 54/22 – ZUPŠ-1

Obstajajo pa tudi izjeme od prepovedi diskriminacije. Izjemo od prepovedi neposredne diskriminacije določa 13. člen ZVarD. Po njegovem splošnem določilu neenako obravnavanje zaradi določene osebne okoliščine ne pomeni diskriminacije, če takšno različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna (prvi odstavek 13. člena). Možnost izjeme od prepovedi posredne diskriminacije pa vsebuje že sama določba ZVarD o posredni diskriminaciji (drugi odstavek 6. člena).

Za postopek pri Zagovorniku velja po 40. členu ZVarD obrnjeno dokazno breme. To pomeni, da mora (domnevni) kršitelj, kadar (domnevno) diskriminirana oseba s svojimi izjavami, navedbami in dokumenti ter drugimi dokazili izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno v skladu z ZVarD. Breme dokazovanja se torej takrat, ko je s strani domnevno diskriminirane osebe (ali več njih) oz. s strani tretjih oseb ali kako drugače izpolnjeno t. i. trditveno breme, prevali na domnevnega kršitelja.

*

Zagovornik je moral po pregledu dopoljenega predloga za obravnavo diskriminacije najprej proučiti izkazanost dejstev, ki jih je navajala predlagateljica in ki bi lahko upravičevala domnevo, da je bila s strani javnega zavoda kršena prepoved diskriminacije predlagateljice zaradi njenega spola in starosti.

Po proučitvi s strani predlagateljice izpostavljenih ter tudi neizpostavljenih odsekov avdio posnetka izredne seje obeh svetov javnega zavoda z dne 26. 3. 2018 je bilo iz izjav sodelujočih razbrati, da je bil kot srž problema izpostavljen pravilnik o komisiji za avdicije, ki naj ne bi dovolj upošteval mnenja zaposlenih, tj. vseh treh oz. štirih korpusov zavoda – orkestra, baletnikov ter opernega zbora in solistov. V primeru predlagateljice pa naj bi večina zaposlenih oz. članov teh korpusov izrazila nenaklonjenost njeni kandidaturi. Zadeva se je na izredni seji primerjala z dogodki v drugem javnem zavodu, ko je takšno »nezaupnico« prejel znan dirigent, vodstvo pa tega ni upoštevalo, zaradi česar je prišlo do stavke zaposlenih ter posledično odstavitve direktorja in spremembe notranjega akta ustanove, ki naj bi bolje upošteval mnenje zaposlenih pri zaposlovanju dirigenta.

V zvezi s spolom in starostjo (povezano s starševstvom) predlagateljice je na posnetku izrecna omemba takratnega ravnatelja javnega zavoda, ki je v odobravajočem smislu navedel: »Ali je kdo od vas pomislil, kakšno [dobro] sporočilo bi ta ustanova dala, če bi prvič v njenem obstoju zaposlili žensko [kot dirigentko]? ... Zaposlili bi žensko, ki je prekarka in ki ima dve leti starega otroka.« V večini navedb (tistih, ki jih izrecno navaja v dopolnitvi predloga predlagateljica, in drugih, ki jih je še proučil Zagovornik) pa se sicer nakazuje nejasno izraženo ozadje problematičnega odnosa, ki naj bi ga imela predlagateljica do zaposlenih, tj. članov orkestra, baletnega ansambla ter opernega zbora in solistov.

Z namenom ugotovitve resničnega dejanskega stanja, za kar mora Zagovornik skladno z 8. in 10. členom ZUP ugotoviti vsa dejstva, ki so pomembna za pravilno odločbo, se je Zagovornik dne 24. 3. 2023 na podlagi 37. člena ZVarD obrnil na javni zavod s posebno poizvedbo – zaprosilom za posredovanje podatkov. V njem je Zagovornik javnemu zavodu predstavil vsebino predloga za obravnavo diskriminacije in mu zastavil še sledeča vprašanja: kako je potekala avdicija predlagateljice kot kandidatke za redno dirigentko javnega zavoda; ali je zavod spremenili pravilnik o komisiji za avdicije in če da, kako; kaj je bil razlog, da predlagateljica ni opravila avdicije, na podlagi katere bi se v javnem zavodu lahko zaposlila za nedoločen čas; ali sta spol in starost predlagateljice vplivala na njeno neizbiro za stalno zaposleno dirigentko in če da, kako; kakšen je (bil do takrat) spol in kakšna prevladujoča starost rednega dirigenta ali dirigentke javnega zavoda; kakšen odnos je imela predlagateljica

s člani orkestra, baleta ter opernega zbora in s solisti, ko je za javni zavod opravljala (po pogodbah) občasno delo dirigentke, ter zakaj zaposleni niso bili naklonjeni njeni kandidaturi.

Dne 26. 4. 2023 je Zagovornik prejel (v odobrenem podaljšanem roku) odgovor javnega zavoda skupaj z ustrežno dokumentacijo, ki dokazuje njegove navedbe.

V prvem delu svojega dopisa je javni zavod (oz. zanj pooblaščen odvetniška družba) uvodoma izpostavil šokiranost nad očitki predlagateljice o diskriminaciji. Iz tega razloga se je trenutno vodstvo javnega zavoda (ki po sestavi ni enako vodstvu zavoda iz časa izredne seje oz. obravnavanega dogajanja) odločilo izvesti temeljito preiskavo zadeve. V ta namen je javni zavod pridobil tudi posebni izjavi obeh izpostavljenih članov sveta javnega zavoda, ki sta predstavnika zaposlenih.

V zvezi s sodnim postopkom je vodstvo zavoda pojasnilo, da je bil v prvotnem postopku pred Delovnim in socialnim sodiščem pravnomočno ugotovljen obstoj delovnega razmerja med javnim zavodom in predlagateljico od leta 2015 za nedoločen čas. Vrhovno sodišče pa je s sklepom z dne 8. 6. 2021 jasno in nedvoumno zaključilo, da tožnica (predlagateljica) ne izpolnjuje zakonskih pogojev za zasedbo delovnega mesta dirigent simfoničnega in opernega orkestra, saj ni uspešno opravila avdicije, ki jo določa 47.a člen Zakona o uresničevanju javnega interesa v kulturi³ (v nadaljevanju: ZUJIK). Ker to dejstvo predstavlja oviro za nadaljevanje delovnega razmerja, je Vrhovno sodišče sodišču I. stopnje naložilo, da v ponovnem postopku odloči o datumu sodne razveze delovnega razmerja. Sodišče I. stopnje je v ponovnem postopku ugotovilo, da je predlagateljica dne 29. 3. 2018 opravljala avdicijo, vendar je ni uspešno opravila. Ker pa je po določbi 47.a člena ZUJIK uspešno opravljena avdicija nujen pogoj za zasedbo delovnega mesta dirigent simfoničnega in opernega orkestra na način redne zaposlitve (za nedoločen čas), je sodišče odločilo, da se delovno razmerje med predlagateljico in javnim zavodom razveže z dnem 20. 12. 2021. Javni zavod je pri tem v dopisu poudaril, da je sodišče v tej sodbi izrecno izpostavilo, da vprašanje glede izvedbe avdicije oz. razloga, zaradi katerega tožnica (predlagateljica) avdicije ni opravila, niso relevantna za odločitev v tem sporu, poleg tega jih je tožnica podala šele v ponovljenem postopku, kar pa je bilo prepozno. Ker pa se javni zavod ni strinjal z odločitvijo sodišča o datumu razveze, je vložil predlog za dopustitev revizije. Vrhovno sodišče je s sklepom z dne 25. 10. 2022 dopustilo revizijo. Dne 24. 3. 2023 je bil s sklepom Vrhovnega sodišča revizijski postopek prekinjen, ker je predlagateljica takrat vložila predlog za obnovo postopka, v katerem zatrjuje, da je dne 24. 1.2023 izvedela za nova dejstva in dokaze, tj. posnetek izredne seje.

Javni zavod je v dopisu Zagovorniku izrecno poudaril, da ne sam (kot ustanova) ne v njem zaposleni posamezniki v razmerju do predlagateljice niso ravnali diskriminatorno – predlagateljica ni bila deležna neenake obravnave zaradi svojega spola, starosti ali katere koli druge osebne okoliščine.

Zavod je pojasnil, da je na izredni seji (dne 26. 3. 2018) potekala razprava o zaposlovanju predlagateljice v povezavi s splošno oz. širšo diskusijo o kriterijih avdicijske komisije in pomanjkljivostih statutarnih zadev javnega zavoda, ki se kažejo v praksi postopkov zaposlovanja. Pri tem je javni zavod navedel, da je iz posnetka izredne seje razvidno, da je bil način, kako je prišla predlagateljica med potencialne kandidate za delovno mesto dirigent, drugačen kot je bilo običajno v preteklosti. Zato sta člana strokovnega sveta na izredni seji izpostavila, da se je v zadnjih 25 letih v hiši (zavodu) na delovno mesto dirigent zaposlovalo priznane, izkušene, uveljavljene in prekaljene umetnike ter da je bila zaposlitev vedno dolgotrajen proces. Kot predstavnika zaposlenih sta oba zastopala mnenje umetniških korpusov (zbora, solistov, orkestra in baleta), da je potrebno na delovno mesto dirigenta zaposliti umetnika navedenih kvalitiet, ki pa ima z umetniškimi korpusi tudi ustrezen odnos in

³ Uradni list RS, št. 77/07 – uradno prečiščeno besedilo, 56/08, 4/10, 20/11, 111/13, 68/16, 61/17, 21/18 – ZNOrg, 3/22 – ZDeb in 105/22 – ZZNŠPP

»kemijo«, ki da je nujno potrebna za uspešno umetniško delo. Postopek zaposlovanja predlagateljice je bil po njenem razumevanju netransparenten ter proti volji umetniških korpusov. Na podlagi internega glasovanja je bilo ugotovljeno, da noben od umetniških korpusov predlagateljici ni izglasoval podpore. Poudarila sta, da je za vodenje več kot 150 ljudi poleg umetniškega talenta, izobrazbe in ročnih spretnosti ključna tudi sposobnost vodenja. Glede predlagateljice sta oba predstavnika zaposlenih v svetu zavoda navedla, da ne uživa strokovnega zaupanja, da nima dovolj izkušenj in da nima primernega odnosa do članov umetniških korpusov. Vse to izhaja iz priloženih izjav omenjenih dveh članov sveta.

Javni zavod je nadalje v dopisu navedel, da je šlo na izredni seji zavoda za konflikte različnih interesnih skupina znotraj zavoda, in sicer tedanjega vodstva, ki je predlagateljico želelo zaposliti, in zaposlenih oz. njihovih predstavnikov v organih zavoda, ki so temu nasprotovali iz že navedenih razlogov. Pri tem je zavod izrazil svoje jasno mnenje, da starost in spol predlagateljice na glasovanje avdicijske komisije nista imela nikakršnega vpliva. S strani takratnega vodstva zavoda pa je bila predlagateljica po oceni zdajšnjega vodstva zavoda celo favorizirana. Ker naj bi bila avdicija razpisana prav zanjo, je bila s strani takratnega vodstva zavoda privilegirana, saj so se na razpisano mesto prijavili le še kandidati, ki so imeli v primerjavi z njo slabše pogoje za zaposlitev.

Sklepno je v prvem delu svojega dopisa javni zavod poudaril, da predlagateljica v svojem predlogu za obravnavo diskriminacije in njegovi dopolnitvi ni izkazala vzročne zveze med navedenima osebnima okoliščinama spola in starosti ter zatrjevano neenako obravnavo pri zaposlovanju. Obenem je javni zavod še poudaril, da je sam izkazal, da predlagateljica pri zaposlovanju na delovno mesto dirigent ni bila diskriminirana na podlagi osebnih okoliščin spola, materinstva, starosti niti katere koli druge osebne okoliščine – ter da tako ni kršil prepovedi diskriminacije. Poleg tega je zavod dodal, da je prav tako izkazano, da nad predlagateljico ni bila izvajana neposredna diskriminacija, nadlegovanje, spolno nadlegovanje ali navodila za diskriminacijo oz. pozivanje k diskriminaciji.

V drugem delu dopisa je javni zavod odgovoril na Zagovornikova vprašanja, kot je predstavljeno v nadaljevanju.

Javni zavod je pojasnil, da je avdicija predlagateljice potekala skladno z veljavnim pravilnikom o avdicijah za dirigente z dne 16. 12. 2016. Potekala je v obdobju med 16. 3. 2018 in 29. 3. 2018. Opravljala se je iz glasbenega vodstva nove produkcije glasbeno umetniške predstave po izbiri umetniškega vodje, vključno z vajami in javnim dirigiranjem. O avdiciji je odločala avdicijska komisija, ki jo je sestavljalo 32 članov na podlagi določbe pravilnika in s sklepom umetniškega vodje z dne 7. 3. 2018. Glasovanje je potekalo anonimno – vsak član komisije je oddal glasovnico, na kateri je obkrožil DA ali NE, svojega glasu pa člani komisije niso bili dolžni obrazložiti. Rezultati avdicije so bili ugotovljeni zapisniško. Iz zapisnika pa izhaja, da predlagateljica avdicije ni uspešno opravila.

Javni zavod je pojasnil, da je bil pravilnik o avdicijah za dirigente z dne 16. 12. 2016 spremenjen v začetku leta 2019. Nov pravilnik je začel veljati dne 21. 1. 2019, sprejet pa je bil na podlagi sklepa, sprejetega na obravnavani izredni seji. V sklepu sta svet in strokovni svet zavoda vodstvu priporočila pripravo osnutka spremembe in dopolnitve veljavnega pravilnika. Z novim pravilnikom se je zagotovilo: večjo transparentnost pri razpisih avdicije, opredelitev načina vabljenja na avdicijo, podrobnejšo opredelitev članov avdicijskih komisij in omejitev števila zunanjih članov, podrobnejšo opredelitev postopka avdicije – program, dve fazi, sodelovanje umetniških korpusov v drugi fazi, tajno glasovanje z ocenami od 5 do 10, pogoj uspešnosti (povprečna ocena 9,5) idr. ter strokovno komisijo za spremljanje poskusnega dela dirigentov.

Javni zavod je pojasnil, da iz razpoložljive dokumentacije in gradiva izhaja, da predlagateljica konec meseca marca 2018 ni uspešno opravila avdicije, ker je s strani avdicijske komisije

prejela 16 glasov proti in 9 glasov za. Ker pa članom avdicijske komisije ni bilo potrebno obrazložiti svojega glasu, je zelo težko oz. nemogoče natančno ugotoviti oz. precizirati razlog. Ne glede na to je javni zavod na podlagi posnetka izredne seje in razpoložljivega gradiva ocenil, da je bil razlog za večinsko negativno glasovanje o avdiciji predlagateljice njena (slabša) strokovna usposobljenost in neprimeren odnos do umetniških korpusov zavoda oz. njena značajska problematika.

Javi zavod je navedel, da ocenjuje, da spol in starost predlagateljice nista vplivala na njeno neizbiro za stalno zaposleno dirigentko. Posebej je navedel, da je bilo v zadnjih 30 letih v njem redno zaposlenih pet moških dirigentov, ki so bili ob zaposlitvi stari 38, 41, 42, 55, in 32 let.

Navedbe enega od omenjenih članov sveta v njegovi posebni izjavi se povsem ujemajo z že predstavljenimi navedbami javnega zavoda, zato jih Zagovornik na tem mestu ne ponavlja. Poleg teh pa je izrazil še globoko osebno prizadetost zaradi očitane diskriminacije, za katero – kot je navedel – ni nobene realne osnove. Kot nasprotje očitani spolni diskriminaciji je posebej izpostavil zapis druge dirigentke, ki se je orkestru zavoda v septembru 2022 po opravljenem dirigiranju predstave zahvalila za odlično sodelovanje in podporo – po koncu predstave je s strani orkestra doživela odobravajoč aplavz.

Drugi od omenjenih članov sveta je v svoji izjavi predstavil pojasnila, s katerimi je v celoti zavrnil navedbe predlagateljice o (spolni in starostni) diskriminaciji. Tudi on je poudaril, da predlagateljica ni pridobila podpore umetniških korpusov zavoda in da je bil postopek zaposlovanja predlagateljice netransparenten. Ob tem se je opiral na takrat 25 in zdaj 30 let svojih delovnih izkušenj. V nasprotovanje očitkom o spolni diskriminaciji je omenjeni član sveta v nadaljevanju navedel več dirigentk, s katerimi je kot član orkestra odlično sodeloval. Med drugim je omenil tudi dirigentko, ki je bila druga dirigentka pri operi, s katero je predlagateljica nastopila na avdiciji.

*

Zagovornik je po prejemu dopolnjenega predloga predlagateljice in pojasnil javnega zavoda (skupaj z vsemi posredovanimi listinami) proučil vsa dejstva in okoliščine, ki jih je bilo potrebno ugotoviti za odločitev v zadevi obravnavanega primera.

Zagovornik je ugotovil, da predlagateljica ni izpolnila svojega trditvenega bremena, saj z ozirom na določbo 40. člena ZVarD ni izkazala dejstev, ki bi upravičevala domnevo, da je javni zavod, s tem ko je na avdiciji ni izbral za dirigentko, kršil prepoved diskriminacije zaradi njene starosti in spola. Predlagateljica namreč ni izkazala vzročne povezave med tema njenima osebnima okoliščinama in zatrjevano neposredno diskriminacijo predlagateljice s strani javnega zavoda, ki naj bi jo napovedovale že izjave udeležencev skupne izredne seje sveta in strokovnega sveta zavoda z dne 26. 3. 2018.

Glede starosti predlagateljice je dejstvo, da njena starost 41 let v času opravljanja avdicije za dirigentko javnega zavoda ne odstopa od povprečne starosti dirigentov, ki so bili v zadnjih 30 letih zaposleni na zavodu. Pet dirigentov je bilo v času nastopa zaposlitve starih 38, 41, 42, 55 in 32 let. Njihova povprečna starost ob nastopu zaposlitve je 41,6 let – ta pa je praktično enaka starosti dirigentke v času opravljanja avdicije. Poleg tega iz izjav udeležencev izredne seje ne izhaja nobena upravičena domneva, da je bila starost predlagateljice razlog, zaradi katere bi ne mogla uspešno opraviti avdicije za dirigentko.

Glede spola predlagateljice iz izjav udeležencev izredne seje prav tako ne izhaja upravičena domneva, da je bil spol predlagateljice razlog, zaradi katere bi ne mogla uspešno opraviti avdicije za dirigentko. Nenazadnje primer druge dirigentke kaže, da je določena dirigentka vsekakor lahko deležna izrazite naklonjenosti članov umetniških korpusov, v konkretnem

primeru članov orkestra, ki so dirigentki namenili poseben odobravoč aplavz po koncu glasbene predstave.

Razlog za nasprotovanje kandidaturi predlagateljice za avdicijo, ki se je izkazovalo v izjavah članov izredne seje, in nazadnje za njeno neuspešno opravljano avdicijo ni bil v starosti ali spolu (ali starševstvu oz. materinstvu) predlagateljice, temveč drugje. Slabša strokovna usposobljenost in neprimeren odnos do članov umetniških korpusov zavoda sta bila ključna očitka predlagateljici, ki so ju v svojih izjavah navajali udeleženci izredne seje, enako pa omenjena člana sveta to poudarila v svojih posebnih izjavah ob pojasnilih zavoda.

Zagovornik je z dopisom z dne 16. 6. 2023 predlagateljico seznanil z ugotovljenimi dejstvi in okoliščinami ter izvedenimi dokazi in ugotovitvami, ki so pomembne za izdajo odločbe v predmetnem postopku, ter ji omogočil, da se izreče o vseh dejstvih in okoliščinah, ki so še pomembne za odločitev v tem postopku. Predlagateljica se na zadnji Zagovornikov dopis ni več odzvala.

Ker predlagateljica ni izpolnila svojega trditvenega bremena, se dokazno breme ni prevalo na javni zavod kot domnevnega kršitelja prepovedi diskriminacije. Zato je Zagovornik svoj postopek zaključil z zavrnitvijo predloga za obravnavo diskriminacije s strani Slovenskega narodnega gledališča Opera in balet Ljubljana, v katerem je predlagateljica izrazila domnevo, da ni opravila avdicije za dirigentko zaradi svoje starosti in spola, kot izhaja iz 1. točke izreka te odločbe.

Skladno s prvim odstavkom 35. člena ZVarD je postopek pri Zagovorniku za stranke brezplačen. Zato je Zagovornik odločil, da posebni stroški v tem postopku niso nastali, kakor izhaja iz 2. točke izreka te odločbe.

Pouk o pravnem sredstvu:

Zoper to odločbo ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor lahko stranka sproži s tožbo, ki jo v 30 dneh od vročitve odločbe vloži na Upravno sodišče Republike Slovenije, Fajfarjeva ulica 33, 1000 Ljubljana. Stranka tožbo vloži neposredno pisno ali jo pošlje po pošti. Skupaj z morebitnimi prilogami jo vloži v najmanj treh izvodih. K njej mora priložiti tudi to odločbo v izvorniku ali prepisu.

Postopek vodil:
Aljoša Gadžijev,
Svetovalec Zagovornika I

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI