



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

Številka: 0700-18/2023/32  
Datum: 10. 12. 2024

Zagovornik načela enakosti na podlagi 21. člena v povezavi s 33. in 37. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg, v nadaljevanju: ZVarD) in na podlagi prvega odstavka 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 in 175/20 – ZIUOPDVE; v nadaljevanju: ZUP) na predlog predlagatelja ..., z zadnjim znanim naslovom ..., v zadevi ugotavljanja diskriminacije po ZVarD zoper družbo ..., izdaja naslednjo

## ODLOČBO

1. Družba ... **je kršila prepoved neposredne diskriminacije** po 6. členu v povezavi s 4. členom ZVarD **na podlagi osebne okoliščine jezika** predlagatelja ..., s tem, ko je z njim 21. 12. 2022 opravila razgovor za delovno mesto v angleškem jeziku, mu 5. 1. 2023 posredovala »Predlog okvirnih pogojev za potencialno zaposlitev v družbi«, ki ga je sprejel, ga nato napotila na usposabljanje in preizkus iz varnosti in zdravja pri delu, ki ga je opravil v angleškem jeziku, ter ga napotila na zdravniški pregled, nato pa sklenitev delovnega razmerja z njim zavrnila iz razloga neznanja slovenskega jezika.

Predlog predlagatelja ... z dne 8. 3. 2023 se v preostalem delu zavrne.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

## OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je dne 8. 3. 2023 prejel predlog za ugotavljanje diskriminacije predlagatelja ..., z zadnjim znanim naslovom ... (v nadaljevanju: predlagatelj), v katerem je ta zatrjeval diskriminatorno obravnavo s strani družbe ... (v nadaljevanju: družba) v postopku njegove neizbire na delovno mesto Proizvodni delavec za srednje zahtevna del - CNC operater iz razloga neznanja slovenskega jezika, njegovega nacionalnega oziroma etničnega porekla, vere, prav tako pa tudi njegove invalidnosti.

Iz predlagateljevega predloga je izhajalo, da zaposlitveni oglas za navedeno službo iz decembra 2022 ni zahteval znanja slovenščine, saj je šlo za tehnično delo (tovarniško delo z roboti z angleško programsko opremo). Svoj življenjepis je podal v angleščini in v njem jasno navedel, da govori zelo malo slovensko oziroma da je njegovo znanje slovenščine osnovno. Zaposlitveni razgovor, ki je potekal v decembru 2022, je opravil v angleščini. Dne 5. 1. 2023 mu je družba posredovala »Predlog okvirnih pogojev za potencialno zaposlitev v družbi«, ki ga je podpisal oziroma je soglašal s pogoji za zaposlitev. Nato je bil s strani družbe napoten na preizkus iz varnosti in zdravja pri delu, ki ga je opravil v angleščini, ter še na zdravniški

pregled. Nekaj tednov kasneje ga je uslužbenka družbe obvestila, da družba z njim ne bo sklenila pogodbe, ker ne govori slovensko.

Predlagatelj je odločitev družbe pripisal diskriminaciji na podlagi jezika, svojega nacionalnega oziroma etničnega porekla, svoje vere, prav tako pa tudi svoje invalidnosti. Država njegovega izvora je namreč Turčija, vendar je po svoji rasi in etnični pripadnosti Evropejec in ni povezan z ničimer, kar je povezano z državo njegovega izvora. Meni, da je tehnično in genetsko avtohton v Sloveniji. Imel je operacijo hrbtenice in ima v skladu z odločbo Zavoda za invalidsko in pokojninsko zavarovanje (ZPIZ) status invalida.

Navedel je še, da so odločitvi družbe najverjetneje botrovale tudi neresnične in negativne informacije, ki naj bi jih o njem podal njegov bivši delodajalec. Predlagatelj je to smiselno opisal kot dajanje navodil za diskriminacijo, saj ga je, kot je navedel, prejšnji delodajalec odpustil, v zvezi s čimer je predlagatelj sprožil delovni spor, ki se je končal neugodno za prejšnjega delodajalca.

\*

Zagovornik je po preučitvi predloga ocenil, da je predlagatelj z njim izkazal dovolj dejstev, da je izpolnil trditveno breme ter izkazal, da bi v zadevi lahko šlo za neposredno diskriminacijo. Zato je v skladu s 37. členom ZVarD začel voditi postopek ugotavljanja diskriminacije. Skladno s 40. členom tega zakona se v primeru, kadar diskriminirana oseba izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, dokazno breme prevali na domnevnega kršitelja, ki ima možnost dokazati nasprotno. To pomeni, da je v primeru izkazanega suma diskriminacije na domnevnem kršitelju, da dokazuje morebitno upravičenost svojega ravnanja.

Zagovornik je zato družbo z dopisom št. 0700-18/2023/11 z dne 22. 9. 2023 seznanil z vsebino predloga predlagatelja ter jo z namenom preveritve dejanskega stanja pozval, naj pojasni okoliščine dogodka, ki ga je opisal predlagatelj. Pozval jo je, naj se opredeli, za kakšno delo je šlo, kakšne so bile zahteve za to delovno mesto ter zakaj je bilo za opravljanje tega delovnega mesta potrebno znanje slovenščine; kako to, da zaposlitveni oglas za navedeno delovno mesto ni zahteval znanja slovenščine; kako to, da je predlagatelju omogočila zaposlitveni razgovor v angleščini ter ga po tem napotila še na opravljanje preverjanja iz varnosti in zdravja pri delu, ki je bilo v angleščini; ali od vseh delavcev, ki delajo v družbi, zahteva, da razumejo oziroma znajo slovensko; ali držijo predlagateljeve navedbe glede njegovega bivšega delodajalca ter ali držijo predlagateljeve navedbe, da družba z njim ni sklenila pogodbe o zaposlitvi tudi zaradi njegovega nacionalnega oziroma etničnega porekla, vere in invalidnosti.

Družba je svoj odgovor podala dne 18. 10. 2023 in navedla, da je predlagatelj kandidiral na prosto delovno mesto Proizvodni delavec za zahtevnejša dela, za katerega se je zahtevala srednja poklicna izobrazba (oblikovalec kovin, ključavničar, električar, mehanotronik operater). Delo na tem delovnem mestu bi potekalo na različnih strojih, med drugim tudi na CNC stroju, pri čemer ne gre za delo z roboti. Programske opreme teh strojev ne upravlja delavec, temveč le vzdrževalci, tehnologi in pooblaščenih serviserji proizvajalca strojev. Delavec, ki dela s temi stroji, pa upravlja le s CNC obdelovalnim centrom, in sicer v skladu z vsemi navodili in opozorili za varno delo, ki so v slovenskem jeziku. Ta navodila je družba tudi priložila in so: Navodilo za varno delo, Nastavitveni parametri na CNC obdelovalnem stroju, Opozorila glede CNC obdelovalnega centra, Zapis o produktivnosti, Evidenca o prevzemu proizvodnega procesa, Varnostna opozorila, Načrt evakuacije in Standardna navodila za delo, ki so vsa objavljena na/ob CNC obdelovalnem centru, ter Izvleček požarnega reda, ki je objavljen v proizvodnih

prostorih. Poleg tega pa tudi verbalna komunikacija med sodelavci na področju proizvodnje (vodja teama, vodja linije, proizvodni delavec, vzdrževalec) poteka samo v slovenskem jeziku. Zaradi neznanja slovenskega jezika posledično lahko tudi ne bi bila dosežena kakovost dela in izdelkov, kar bi sicer lahko vplivalo na varnost končnih uporabnikov. Predvsem pa bi neznanje jezika lahko ogrozilo varnost in zdravje pri delu delavca.

Poleg tega je družba še navedla, da je predlagatelj prijavo na prosto delovno mesto vložil v slovenskem jeziku in v njej navedel, da ima osnovno znanje slovenskega jezika, zato je bil v skladu s tem tudi ustrezno obravnavan. Družba je namreč velika, kjer procesi in aktivnosti kadriranja potekajo avtomatsko in vzporedno po vnaprej zapisanem protokolu (razgovori, zdravniški pregled, preverjanje znanja varnosti in zdravja pri delu). Ker je trg delovne sile izprazenjen, družba s prijavljenimi kandidati tekoče izvaja kandidacijske postopke zaposlitve, saj je izpolnjevanje naročil do kupcev nujno. Zato družba vzporedno in istočasno začne z vsemi prej naštetimi koraki, da ugotovi, ali delavec izpolnjuje pogoje za zaposlitev (zdravniško spričevalo, varstvo pri delu, razgovori z vodji procesov, izpolnjevanje pogojev izobrazbe, izkušenj in kompetenc, pridobivanje dokazil, razumevanje in znanje jezika). Po tako izvedenem selekcijskem postopku je bilo za predlagatelja zaključeno, da ne razume in ne zna govoriti slovensko, niti osnovno, kot je zapisal v prijavi, prav tako pa tudi ni izpolnjeval pogoja zahtevane izobrazbe. Zato na odločitev, da se s predlagateljem ne sklene pogodba o zaposlitvi, ni vplivala nobena druga pravna ali fizična oseba izven družbe, prav tako pa na to ni vplivalo niti njegova narodnost oziroma etnično poreklo, vera ali invalidnost, s katero sicer družba ni bila seznanjena.

Zagovornik je pojasnila družbe z dopisom št. 0700-18/2023/16 z dne 20. 10. 2023 posredoval predlagatelju in mu dal možnost izjasnitve. Predlagatelj se je odzval dne 26., 27. in 29. 10. 2023 s posredovanjem več obsežnih elektronskih sporočil, iz katerih je kot izjasnitev na pojasnila družbe moč strniti sledeče navedbe.

Navedel je, da ga je družba obravnavala diskriminatorno in da trdi, da ni zmožen upravljati s CNC stroji, ker ne zna slovensko, ne drži, saj imajo ti stroji angleško programsko opremo. V angleščini je opravil tudi pisni test iz varnosti in zdravja pri delu, kar pomeni, da so izjave o neznanju slovenščine protislovne in napačne – kako lahko trdijo, da ne more razumeti njihovih varnostnih protokolov in smernic zaradi svojega omejenega znanja slovenščine, če pa so mu omogočili opravljanje usposabljanja in preizkusa o varnosti in zdravju pri delu v angleščini? Tudi pogovor za delovno mesto je potekal v angleščini. Meni, da je bil dejansko zaveden, da je bil že zaposlen, saj je prejel predlog okvirnih pogojev za zaposlitev, ki ga je sprejel, bil napoten na zdravniški pregled, opravil test iz varnosti in zdravja pri delu, zanj pa sta bili tudi že naročeni službena obleka in obutev. Zato meni, da je bil diskriminiran na podlagi njegovega znanja jezika, narodnosti oziroma etničnega porekla, vere in invalidnosti.

Zagovornik je dne 15. 11. 2024 predmetne navedbe predlagatelja poslal v izjasnitev družbi v dopisu št. 0700-18/2023/26, ob tem pa družbo še enkrat pozval, naj odgovori na vsa zastavljena vprašanja iz Zagovornikove poizvedbe št. 0700-18/2023/11 z dne 22. 9. 2023 in jo opozoril, da je, glede na obrnjeno dokazno breme, od tega odvisno tudi odločanje Zagovornika v predmetni zadevi. Zagovornik je po pregledu pojasnila družbe z dne 18. 10. 2023 namreč ugotovil, da se ta ni izjavila v zvezi s tremi zastavljenimi vprašanji, in sicer, kako to, da zaposlitveni oglas za navedeno delovno mesto ni zahteval znanja slovenščine; kako to, da je bil predlagatelju omogočen zaposlitveni razgovor v angleščini in opravljanje preverjanja iz varnosti in zdravja pri delu v angleščini, če je bil pogoj za zasedbo delovnega mesta ves čas znanje slovenskega jezika ter so bila vsa navodila za varno opravljanje dela v slovenščini; ter

ali družba od vseh svojih delavcev zahteva, da razumejo oziroma govorijo slovensko. Poleg tega je Zagovornik družbo v skladu z 20. členom Poslovnika Zagovornika načela enakosti<sup>1</sup> seznanil tudi z možnostjo poravnave v obravnavanem primeru.

Družba se je na Zagovornikov poziv odzvala dne 25. 11. 2024 in večinoma ponovila navedbe iz svoje izjasnitve z dne 18. 10. 2023. Dodatno pa je navedla še, da zaposlitveni oglasi v družbi ne vsebujejo pogoja znanja slovenskega jezika, kar pa ne pomeni, da znanje slovenskega jezika ni pogoj za sklenitev delovnega razmerja. Tako družba kot tudi kandidati so namreč zavezani slediti drugemu odstavku 16. člena Zakona o javni rabi slovenščine<sup>2</sup> (v nadaljevanju: ZJRS), ki določa, da mora notranje poslovanje, povezano z urejanjem pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja, dajanje navodil in obveščanje delavcev ali delavk ter varstvo pri delu potekati v slovenščini. To po mnenju družbe pomeni, da je pogoj znanja slovenščine v javnih razpisih nepotreben, ker bi pomenil le podvajanje zakonskega določila, ki na višji ravni določa obvezno uporabo slovenskega jezika pri poslovanju oziroma v delovnem procesu.

Že na razgovoru, naknadno pa še ob preverjanju iz varnosti in zdravja pri delu je bilo ugotovljeno, da predlagatelj slovensko ne razume niti osnovno, kar je kasneje potrdil tudi sam, ko je v elektronskem sporočilu z dne 10. 2. 2023 navedel, da za prevajanje uporablja računalniški program. S pisnim zapisom razgovora v primeru selekcijskega postopka predlagatelja pa družba ne razpolaga.

Glede zaposlovanja delavcev, ki razumejo in govorijo slovenski jezik, je družba pojasnila, da zaposluje več delavcev drugih narodnosti, predvsem s področja bivše države, ki vsi razumejo in znajo slovenski jezik. Povečini so to delavci, ki so rojeni in stanujoči v Sloveniji, če pa so preseljeni v Slovenijo, pa so pred nastopom dela v družbi že opravljali delo pri drugih delodajalcih in pri tem uporabljali slovenski jezik. Poleg tega je za srbski ali hrvaški jezik znano, da sta korensko podobna slovenskemu. Posebnega dokazila, da ti delavci znajo slovensko, ne more predložiti, ker je taka zahteva prekomerna in neživljenjska. Je pa priložila dokazila, kako delavci druge, tj. neslovenske narodnosti znajo in razumejo ter uporabljajo slovenski jezik (e-mail delavca francoske narodnosti z dne 7. 10. 2024, izpolnjen proizvodni obrazec »Predaja izmene varjenja«, ki sta ga sestavila delavca srbske in makedonske narodnosti, sms sporočilo delavca iz Moldavije z dne 8. 5. 2024, sms sporočilo delavca iz Bosne in Hercegovine z dne 23. 6. 2024, e-mail delavca iz Makedonije z dne 24. 4. 2024, vloga za zaposlitev iz junija 2019 in junija 2021 dveh oseb makedonske narodnosti).

Poleg tega je družba še navedla, da je direktor družbe predlagatelja 15. 2. 2023 po elektronski pošti obvestil tudi o tem, da za zasedbo delovnega mesta poleg znanja slovenskega jezika ne izpolnjuje tudi pogoja zahtevane strokovne izobrazbe. Ob prijavi je predlagatelj navedel, da ima dokončano izobrazbo za računalniško programiranje. Ker gre za izobrazbo naravoslovne smeri in je na naravoslovnem področju trg kandidatov precej plitek, je bil zaradi tega v selekcijskem postopku obravnavan, vendar je družba ugotovila, da samo z računalniškim znanjem ne bi mogel uspešno opravljati dela na delovnem mestu Proizvodni delavec za zahtevnejša dela. Za zasedbo delovnega mesta se je zahtevala izobrazba oblikovalec kovin, ključavničar, električar ali mehanotronic operater, zato računalniška izobrazba ne zadosti tem pogojem.

---

<sup>1</sup> Uradni list RS, št. 10/19.

<sup>2</sup> Uradni list RS, št. 86/04, 8/10 in 32/24.

Sklepno je družba Zagovornika še obvestila, da zavrača kakršnokoli odgovornost v zvezi z diskriminacijo predlagatelja, zato ni pripravljena na poravnavo.

Svojim pojasnilom je priložila opis delovnega mesta, prijavo predlagatelj z dne 8. 12. 2022 s prilogo v angleškem jeziku glede izobrazbe, e-mail predlagatelja direktorju družbe z dne 10. 2. 2023, e-mail direktorja predlagatelju z dne 15. 2. 2023 ter 8 prilog, prikazujočih različno korespondenco zaposlenih neslovenske narodnosti z družbo.

\*

Zagovornik je bil o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi predlagateljevega predloga za obravnavo diskriminacije, zato je vodil postopek ugotavljanja diskriminacije na predlog diskriminirane osebe v skladu s 33. in 37. členom ZVarD. 33. člen ZVarD ureja postopek na predlog diskriminirane osebe, 37. člen pa določa, da Zagovornik po prejetju predloga preveri navedbe pri domnevnem kršitelju oziroma drugih subjektih, od katerih lahko zahteva posredovanje tistih podatkov in dokumentov, ki so v skladu z načelom sorazmernosti nujno potrebni za obravnavo posameznega primera za ugotovitev obstoja diskriminacije. Pri tem je upošteval tudi pravila obrnjenega dokaznega bremena, določenega v 40. členu ZVarD, ki določa, da mora v primeru, kadar diskriminirana oseba v postopku pri zagovorniku izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, kršitelj dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno v skladu s tem zakonom.

V 4. členu ZVarD je diskriminacija 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 izničevanje 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. Skladno s 1. členom ZVarD mednje 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. 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. Ravnanje, ki pomeni diskriminacijo zaradi katere koli osebne okoliščine, je izrecno prepovedano, razen v primerih izjem, določenih v 13. členu ZVarD.

ZVarD opredeljuje več oblik diskriminacije. Predlagatelj je v predlogu za obravnavo diskriminacije zatrjeval dve – neposredno diskriminacijo in dajanje navodil za diskriminacijo. Neposredna diskriminacija v skladu s prvim odstavkom 6. člena ZVarD obstaja, kadar 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. Navodila za diskriminacijo pa so v skladu z 9. členom ZVarD vsakršna navodila, katerih posledica je bila, je ali bi lahko bila diskriminacija v smislu tega zakona, kar vključuje tudi navodilo, da se diskriminacije ne prepreči oziroma odpravi.

Diskriminacija oz. neenako obravnavanje sta prepovedana na vseh področjih družbenega življenja. Predlagatelj je v obravnavanem primeru zatrjeval, da je bil diskriminiran v zvezi:

- s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve in poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji zaposlovanja, ne glede na vrsto dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem (1. alineja prvega odstavka 2. člena ZVarD),

- z dostopom do vseh oblik in do vseh ravni karijerne orientacije in svetovanja, poklicnega in strokovnega izobraževanja in usposabljanja, nadaljnega poklicnega usposabljanja in preusposabljanja, vključno z delovno prakso (2. alineja prvega odstavka 2. člena ZVarD), ter
- z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami (3. alineja prvega odstavka 2. člena ZVarD).

ZJRS v 16. členu določa, da morajo biti vsi splošni akti pravnih oseb zasebnega prava in fizičnih oseb, ki opravljajo registrirano dejavnost, v slovenščini in v skladu s področno zakonodajo (prvi odstavek), v slovenščini pa mora potekati tudi notranje poslovanje teh oseb, ki se nanaša na urejanje pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja, na dajanje navodil in obveščanje delavcev ali delavk ter na varstvo pri delu. Le če gre za delovno razmerje s tujcem, ki opravlja sezonska dela, je pri tem dopustna souporaba tujega jezika (drugi odstavek). Poleg tega pravne in fizične osebe iz prvega odstavka tega člena pri razpisih za zasedbo delovnih mest od kandidatov ali kandidatk ne smejo zahtevati pisnih vlog samo v tujem jeziku (tretji odstavek).

\*

Zagovornik je presojal okoliščine primera, kot jih je zatrjeval predlagatelj in jih je pojasnjevala družba, z vidika prepovedi neposredne diskriminacije ter dajanja navodil za diskriminacijo na podlagi predlagateljevih osebnih okoliščin jezika, nacionalnega oziroma etničnega porekla, vere ter invalidnosti.

Vse navedene osebne okoliščine so izrecno našteje v ZVarD kot pravno varovane, saj gre za osebna stanja ali statuse, ki so praviloma nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka. Zato je Zagovornik ugotavljal, ali so bile te osebne okoliščine predlagatelja razlog za slabšo obravnavo oziroma ali so v konkretnem primeru podani elementi neposredne diskriminacije oziroma dajanja navodil za diskriminacijo, kot jih opredeljuje ZVarD. Da bi lahko govorili o diskriminaciji skladno z ZVarD, morajo biti namreč izpolnjeni naslednji elementi: podani morajo biti 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, ter odsotnost izjem od prepovedi diskriminacije. Le ravnanje, pri katerem so podani vsi omenjeni elementi, zakonsko gledano pomeni diskriminacijo.

Kot bo natančneje obrazloženo v nadaljevanju, je Zagovornik v obravnavanem primeru presodil, da je prišlo do neposredne diskriminacije na podlagi osebne okoliščine jezika, ne pa tudi na podlagi nacionalnega oziroma etničnega porekla, vere ter invalidnosti, kot tudi ne do dajanja navodil za diskriminacijo.

Navedb o slabši obravnavi na podlagi drugih osebnih okoliščin, razen jezika, predlagatelj namreč ni z ničemer podkrepil in jih je zgolj pavšalno navajal kot nek svoj občutek, ki ga na splošno spremlja pri življenju v Sloveniji. Navedel je, da ga veliko ljudi v Sloveniji diskriminira bodisi zaradi nevednosti ali zaradi splošne družbene manipulacije, kar je zelo frustrirajoče, kaj konkretnjšega pa ni navedel. Poleg tega je ostale osebne okoliščine navedel zgolj v predlogu za ugotavljanje diskriminacije, v njegovih kasnejših izjasnitvah pa se je v bistvenem osredotočal le na osebno okoliščino jezika.

Enako tudi ni z ničemer konkretnije podkrepil svoje navedbe, da naj bi njegov bivši delodajalec družbi dajal navodila za diskriminacijo. V enem od elektronskih sporočil je sicer priložil sklenjeno sodno poravnavo med njim in bivšim delodajalcem, ki izkazuje, da je sodni spor med njima res obstajal ter da je bila poravnava res sklenjena v korist predlagatelja, ne pove pa

ničesar o tem, kako in na kakšen način naj bi njegov bivši delodajalec dajal navodila za diskriminacijo družbi.

Zato je Zagovornik glede slabše obravnave predlagatelja na podlagi njegovih osebnih okoliščin narodnosti oziroma etničnega porekla, vere in invalidnosti, prav tako pa tudi glede dajanja navodil, presodil, da navedbe v zvezi s temi osebnimi okoliščinami in to obliko diskriminacije niso konkretizirane.

Je pa predlagatelj po presoji Zagovornika utemeljeno navajal, da ga je družba neposredno diskriminirala na podlagi njegove osebne okoliščine jezika, družba pa se glede tega, kot bo natančneje pojasnjeno v nadaljevanju, v skladu z določbo o obrnjenem dokaznem bremenu, ni uspela razbremeniti.

Med strankama niso sporna naslednja dejstva:

- da se je predlagatelj dne 8. 12. 2022 prijavil na delovno mesto Proizvodni delavec za zahtevnejša dela v družbi in v prijavi navedel, da slovensko razume le osnovno,
- da je bil dne 21. 12. 2022 povabljen na razgovor, ki je potekal v angleškem jeziku,
- da je družba predlagatelju dne 5. 1. 2023 posredovala »Predlog okvirnih pogojev za potencialno zaposlitev v družbi«, skupaj z elektronskim sporočilom uslužbenke družbe, naj se do ponudbe opredeli do 10. 1. 2023 do 12.00 ure in pisno potrdi, v kolikor se s pogoji sodelovanja strinja,
- da je predlagatelj posredovano ponudbo sprejel in bil po tem napoten na usposabljanje iz varstva in zdravja pri delu, katerega preizkus je opravil v angleškem jeziku, ter na zdravniški pregled,
- da je dne 30. 1. 2023 s strani uslužbenke družbe prejel obvestilo, da se zanj niso odločili, ker ne izpolnjuje pogoja znanja slovenskega jezika, ki ga od delodajalca zahteva 16. člena ZJRS,
- da je dne 10. 2. 2023 poslal elektronsko sporočilo direktorju družbe, v katerem ga je prosil za pojasnilo, zakaj noče podpisati njegove pogodbe o zaposlitvi, in
- da mu je direktor družbe dne 15. 2. 2023 odgovoril, da ni bil izbran zato, ker ne izpolnjuje zakonsko zahtevanega pogoja znanja slovenskega jezika, ki ga od delodajalca zahteva 16. člen ZJRS, ter pogoja zahtevane strokovne izobrazbe.

Zagovornik ugotavlja, da ne drži predlagateljeva navedba, da je prijavo podal v angleškem jeziku, saj je družba predložila njegovo prijavo z dne 8. 12. 2022, napisano v slovenskem jeziku, prav tako pa je enako prijavo v slovenskem jeziku predložil tudi sam. To pomeni, da bi se predstavniki družbe o nivoju njegovega znanja jezika ne glede na to, da je podal slovensko prijavo in navedel, da ima osnovno znanje slovenščine, lahko prepričali na zaposlitvenem razgovoru. Ta namreč ni potekal v slovenščini, temveč v angleščini. Najkasneje takrat se je družba seznanila s tem, da predlagatelj ne govori slovensko. Družba na izrecno zastavljeno (in nato še enkrat ponovljeno) vprašanje Zagovornika, kako to, da je bil predlagatelju omogočen zaposlitveni razgovor v angleščini, če je bil pogoj za zasedbo delovnega mesta ves čas znanje slovenskega jezika ter so bila vsa navodila za varno opravljanje dela v slovenščini, ni podala konkretnega odgovora.

Družba je v zvezi s tem navedla, da procesi in aktivnosti kadriranja zaradi velikosti družbe potekajo avtomatsko in da vzporedno in istočasno začne z vsemi koraki, da ugotovi, ali delavec izpolnjuje pogoje za zaposlitev, vendar Zagovornik tega argumenta ne ocenjuje kot verodostojno izkazanega. S tem namreč družba po presoji Zagovornika ni prepričljivo obrazložila, zakaj bi predlagatelja, ki naj ne bi izpolnjeval zakonsko zahtevanega pogoja znanja slovenskega jezika (naknadno pa je bilo ugotovljeno, da tudi pogoja izobrazbe), kar bi se brez težav lahko ugotovilo že na zaposlitvenem razgovoru, napotovala naprej še na druge obvezne aktivnosti, povezane z zaposlitvijo (usposabljanje iz varnosti in zdravja pri delu ter zdravniški pregled), ter ga seznanjala z okvirnimi pogoji zaposlitve (vključno z bruto plačo) in ga pozivala, naj ji svoje strinjanje s pogoji pisno potrdi najkasneje do določenega datuma.

Če bi bilo znanje slovenskega jezika za opravljanje tega delovnega mesta res bistvenega pomena, bi morala družba predlagatelja oceniti kot neustreznega kandidata že prej, preden bi ga napotovala naprej na druge aktivnosti, npr. takoj po zaposlitvenem razgovoru, ko bi moralo postati jasno, da predlagatelj ne zna slovensko niti osnovno. Vendar pa je družba predlagatelju omogočila zaposlitveni razgovor v angleščini, kar kaže na to, da ji njegov nivo znanja slovenščine v tistem trenutku očitno niti ni bil bistven. Družba mu je celo omogočila še usposabljanje oziroma preverjanje iz varnosti in zdravja pri delu v angleščini, kar odvzame smisel njenemu argumentu o tem, da se dela ne da opravljati varno, če delavec ne zna slovensko.

Družba je na Zagovornikovo vprašanje, kako to, da zaposlitveni oglas za navedeno delovno mesto ni zahteval znanja slovenščine, navedla, da zaposlitveni oglasi v družbi ne vsebujejo tega pogoja, ker je družba že sicer (tudi brez tega pogoja) zavezana slediti drugemu odstavku 16. člena ZJRS. Vendar Zagovornik ugotavlja, da ta navedba ne drži. Ob pregledu določenih starejših (iz let 2020, 2022 in 2023) in tudi nedavnih (letošnjih) zaposlitvenih oglasov za različna delovna mesta v družbi, ki so kljub njihovem poteku še vedno javno dostopni na spletu<sup>3</sup>, je moč ugotoviti, da je bil pogoj znanja slovenščine (bodisi aktivnega bodisi osnovnega) vsebovan v več oglasih družbe kljub temu, da je 16. člen ZJRS v veljavi v nespremenjenem besedilu že ves čas od sprejema zakona leta 2004 dalje. Zagovornik primeroma navaja oglase iz leta 2020, 2022, 2023 in 2024, za različna delovna mesta, ki imajo pod rubriko »Funkcionalna znanja« navedeno znanje slovenskega jezika ali pa aktivno znanje slovenskega jezika.

Ni pa družba tega pogoja vključevala v vse svoje zaposlitvene oglase, kot npr. v zaposlitveni oglas iz leta 2023<sup>4</sup>, zaposlitveni oglas za delovno mesto iz leta 2024<sup>5</sup> ter tudi v konkreten zaposlitveni oglas iz leta 2022, na katerega se je prijavil predlagatelj.

Razvidno je torej, da je družba v določene zaposlitvene oglase za različna delovna mesta in tekom različnih let ta pogoj očitno vključevala, v določene pa ne. Zato Zagovornik njenega stališča, da je navajanje tega pogoja nepotrebno in da ga družba v svoje zaposlitvene oglase ne vključuje, ker bi to pomenilo le podvajanje zakonskega določila, ne šteje kot verodostojno izkazanega. Bi pa okoliščina, da zaposlitveni oglas ni vključeval tega pogoja zato, ker ta pogoj dejansko ni bil bistven za zasedbo oglaševanega delovnega mesta, pojasnila dejstvo, da se predstavnikom družbe, prisotnim na predlagateljevem zaposlitvenem razgovoru, njegovo neznanje slovenščine ni zdelo sporno in ga je zato družba še po tem napotila na več aktivnosti, povezanih z zaposlitvijo. To pa pomeni, da je družba s tem predlagatelja, ki se je prijavil na razpis, v katerem ta pogoj ni bil vsebovan, na koncu pa ravno zaradi tega ni bil izbran, postavila v slabši položaj napram kandidatom, ki bi se oziroma so se prav tako prijavili na ta razpis in so znali slovensko. Glede na to, da zaposlitveni oglas tega pogoja ni zahteval, bi bil oziroma je bil njihov položaj primerljiv. Zagovornik v zvezi s tem poudarja, da za obstoj diskriminacije ni potreben namen kršitelja nekoga diskriminirati, dovolj je že, da je do diskriminacije prišlo oziroma bi do nje lahko prišlo.

Glede predložene komunikacije določenih zaposlenih neslovenske narodnosti, ki naj bi izkazovala, kako delavci neslovenske narodnosti v družbi znajo, razumejo in uporabljajo slovenski jezik, pa Zagovornik ugotavlja, da sicer res izkazujejo, da družba zaposluje tudi delavce neslovenske narodnosti, ki znajo, razumejo in uporabljajo slovenski jezik, ne pove pa

---

<sup>3</sup> Dostopno na: ...

<sup>4</sup> Dostopno na: ...

<sup>5</sup> Dostopno na: ...

ničesar o tem, da bi družba od vseh svojih delavcev to zahtevala že na podlagi drugega odstavka 16. člena ZJRS, čeprav to ne bi bil pogoj, naveden v razpisu za delovno mesto, ki ga ti delavci dejansko zasedajo. Tudi predlagatelj je predložil prijavo na delovno mesto v slovenščini, za kar je kasneje pojasnil, da je dejansko uporabil spletni prevajalnik, kar bi v končni fazi lahko pomenilo, da bi bila s spletnim prevajalnikom lahko prevedena tudi določena pisna komunikacija zaposlenih, ki jo je predložila družba.

Zagovornik ugotavlja, da družba ni prepričljivo izkazala oziroma pojasnila, zakaj je predlagatelja dejansko obravnavala v svojem selekcijskem postopku, ga napotovala na več aktivnosti, povezanih z zaposlitvijo, ter mu celo posredovala predlog zaposlitvenih pogojev, vključno z navedbo bruto plače, če je bilo znanje slovenskega jezika ves čas pogoj za zasedbo tega delovnega mesta. Nadalje iz navedbe družbe, da predlagatelja ni zaposlila, ker ne zna slovensko, pri čemer zaposlitveni oglas tega pogoja ni zahteval, izhaja, da je družba predlagatelja slabše obravnavala zaradi jezika, za slabšo obravnavo pa ni navedla nobenega upravičenega razloga. Tudi argument družbe o nepotrebnosti te zahteve v zaposlitvenih oglasih se je ob pregledu drugih njenih zaposlitvenih oglasov izkazal za neprepričljivega.

Glede na navedeno Zagovornik ocenjuje, da se družba v skladu z določbo 40. člena ZVarD o obrnjenem dokaznem bremenu dejansko ni uspela razbremeniti predlagateljevih očitkov, da ga je slabše obravnavala, ker ne govori slovenskega jezika. Diskriminacija v skladu s prvim odstavkom 4. člena ZVarD pomeni vsako neupravičeno neenako obravnavanje, pri čemer družba s svojimi navedbami in predloženimi dokazili po Zagovornikovi presoji ni uspela dokazati, da bi bila neenaka obravnava, ki je bil deležen predlagatelj, upravičena.

Glede na vse navedeno je Zagovornik odločil, 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.

\*

Zagovornik je predlagatelja izrecno pozval, naj ga seznanil s svojim naslovom stalnega ali začasnega prebivališča oziroma poštnega predala, na katerega mu bo lahko vročal dokumentacijo, če želi, da se mu dokumentacija vroča v fizični obliki, saj se je zadnja poštna pošiljka, ki mu jo je Zagovornik vročal na zadnji njemu znani predlagateljev naslov, ki ga je navedel tudi na predlogu za obravnavo diskriminacije, vrnila s pripisom, da nima hišnega predalčnika. Seznanil ga je tudi s tem, da se mu dokumente lahko vroča tudi po e-pošti, če to želi in to izrecno navede.

Predlagatelj je Zagovorniku v elektronskem sporočilu z dne 5. 1. 2024 v zadevi 0700-20/2023 sporočil, da želi, da mu vse dokumente vroča po elektronski pošti na njegov e-poštni naslov, zato mu Zagovornik to odločbo vroča na ta način.

#### **Pouk o pravnem sredstvu:**

Zoper to odločbo ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor stranka lahko sproži s tožbo, ki jo v 30 dneh od vročitve odločbe vloži na Upravno sodišče Republike Slovenije, Fajfarjeva ulica 33, 1000 Ljubljana. 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 vodila:  
mag. Eva Cankar Farkaš  
Samostojna svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik  
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Vročiti:  
- predlagatelj (vročanje po e-pošti),  
- družba – osebno po ZUP,  
- zbirka dok. gradiva.