

Diskriminacija zaradi starševstva

Vrhovno sodišče se je v zadevi VIII Ips 115/2016 z dne 25. 10. 2016 ukvarjalo z vprašanjem zatrjevane diskriminacije zaradi starševstva pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

OKOLIŠČINE PRIMERA

Tožnici (delavki) je tožena stranka (delodajalec) podala odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga. Tožnica je v postopku pred sodiščem podala odpoved izpodbijala, med drugim tudi zato, ker je trdila, da je tožena stranka pogodbo o zaposlitvi odpovedala prav njej zaradi daljše odsotnosti z dela zaradi dveh porodniških dopustov in boleznih in pa zato, ker je koristila pravico do štiriurnega delovnika na podlagi predpisov o starševskem varstvu. Sodišči prve in druge stopnje sta ugotovili, da je pri toženi stranki prišlo do drastičnega upada prometa, upada kupcev in prodaje in obenem povečanja stroškov, zato se je tožena stranka utemeljeno odločila zmanjšati število izvajalcev na delovnem mestu svetovalca, ki ga je, tako kot nekateri drugi delavci, zasedala tožnica. Sodišče prve stopnje je tožnične trditve o diskriminatornem razlogu štelo za nesklepčne in pavšalne, tej oceni pa je pritrnilo tudi sodišče druge stopnje, ki je zaključilo, da je bila tožnici pogodba o zaposlitvi odpovedana zato, ker zanjo zaradi zmanjšanja obsega dela svetovalcev ni bilo dela niti za štiri ure več. Obe sodišči sta ob tem navedli tudi, da tožnica diskriminacije ni dokazala. Tožnica je zoper pravnomočno odločbo sodišča druge stopnje vložila revizijo, ki ji je Vrhovno sodišče ugodilo in zadevo vrnilo sodišču prve stopnje v ponovno sojenje.

STALIŠČA VRHOVNEGA SODIŠČA

Odločitev delodajalca o zmanjšanju števila izvajalcev

na določenem delovnem mestu je poslovni razlog, zaradi katerega delavcu lahko zakonito odpove pogodbo o zaposlitvi. Če je izvajalcev več in je izkazana potreba po zmanjšanju le za enega izvajalca, posebni kriteriji za izbiro delavca, ki mu bo odpovedana pogodba o zaposlitvi, niso predpisani. Delodajalec lahko izbere delavca po svoji presoji, ki pa ne sme biti diskriminatorna.

Po šestem odstavku 6. člena ZDR mora v primeru, če delavec navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, delodajalec dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije. **Tožnica je v postopku povsem določno večkrat navedla osebne okoliščine, zaradi katerih meni, da je bila diskriminirana, in sicer je že v tožbi navajala, da je bila pogodba o zaposlitvi odpovedana prav njej zaradi daljših odsotnosti z dela zaradi boleznih in rojstva dveh otrok ter zaradi dela s skrajšanim delovnim časom, do katerega je upravičena po predpisih o starševskem varstvu. Takšne navedbe niso niti pavšalne niti nesklepčne. Koriščenje**

Marjeta Janežič,
višja pravosodna
svetovalka na Vrhovnem
sodišču Republike
Slovenije



pravic po predpisih o starševskem varstvu je osebna okoliščina, zaradi katere delodajalec delavca ne sme neenako obravnavati. Dokazno breme, da te okoliščine niso bile razlog za izbiro tožnice kot delavke, ki ji bo odpovedana pogodba o zaposlitvi, je bilo ob jasnih in določenih navedbah tožnice na toženi stranki.

Katera dejstva se štejejo za dokazana, odloči sodišče po svojem prepričanju na podlagi vestne in skrbne presoje vsakega dokaza posebej in vseh dokazov skupaj ter na podlagi uspeha celotnega postopka. Med strankama ni sporno, da je poslovni razlog obstajal, saj je dokazan upad prometa v letu 2012. Dokazni zaključek glede obstoja odpovednega razloga je jasen, ni pa ga glede vprašanja, ali je bila izbira tožnice objektivna ali pa posledica osebnih okoliščin, konkretno dejstva, da je imela štiriurni delavnik po predpisih o starševskem varstvu, kar bo moralo sodišče prve stopnje presoditi v ponovljenem postopku.

Hitro in sprotno obveščanje članov ZSSS o pomembnih sindikalnih in delavskih vprašanjih poteka tudi preko E-novic ZSSS. Tisti, ki jih želite prejemati, sporočite svoj elektronski naslov skupaj z imenom, priimkom in številko članske izkaznice na evidenca@sindikatzsss.si.