



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

Pogoj cepljenosti za opravljanje nalog na delovnem mestu

Sindikata vojakov Slovenije je na Zagovornika načela enakosti naslovil dopis, v katerem pojasnjuje, da so se na sindikat obrnili številni člani zaradi nepošteno in krivično obravnave necepljenih zoper covid-19. V sindikatu so mnenja, da gre za diskriminatorno obravnavo, saj pripadniki ne morejo opravljati določenih nalog, tudi tistih, na katere so razporejeni že dlje časa, kljub želji po testiranju, torej ob izpolnjevanju t. i. pogoja PCT. Sindikat v dopisu še navaja, da je zavračanje cepljenja stvar »nazorov«, kar nakazuje na sklicevanje na osebno okoliščino prepričanja.

Zagovornik je Sindikatu vojakov Slovenije pojasnil, da je že opravil [oceno diskriminatornosti Odloka o začasnih omejitvah ponujanja in prodajanja blaga in storitev potrošnikom v Republiki Sloveniji in Uredbe o izvajanju presejalnih programov za zgodnje odkrivanje okužb z virusom SARS-CoV-2](#), ki velja na vseh področjih družbenega življenja, ki jih ureja Zakon o varstvu pred diskriminacijo, tako na področju dostopa do dobrin in storitev kot na področju dela in zaposlovanja.

V tej oceni Zagovornik med drugim pojasni tudi, zakaj zahteva po izpolnjevanju pogoja PCT za opravljanje določenih vrst dela ne pomeni diskriminacije zaposlenih v teh panogah.

Zagovornik se pri obravnavi zadev ukvarja izključno z vprašanjem, ali je ob določenem ravnanju ali zaradi določenega predpisa prišlo do prepovedane oblike diskriminacije, kot je opredeljena v Zakonu o varstvu pred diskriminacijo. To je bistveno zato, ker je po Zakonu o varstvu pred diskriminacijo diskriminacija opredeljena kot neenaka obravnava osebe izključno zaradi njenih osebnih značilnosti, kot so spol, barva kože, narodnost, jezik, vera, invalidnost, starost, spolna usmerjenost in podobno. Če razlog za neenako obravnavo posameznika ni v eni izmed njegovih prej naštetih osebnih značilnosti, taka neenaka obravnava ni diskriminacija po Zakonu o varstvu pred diskriminacijo.

Zagovornik je pojasnil, da glede na obrazložitev iz Ocene diskriminatornosti v tem primeru ni mogoče na splošno govoriti o posredni diskriminaciji zaposlenih v Slovenski vojski, saj (ne)cepljenosti ni mogoče opredeliti kot osebno okoliščino. Ob tem pa je opozoril, da bi bili lahko diskriminirani le tisti pripadniki Slovenske vojske, ki se ne smejo cepiti iz zdravstvenih razlogov ali cepljenje zavračajo zaradi vere ali prepričanja.

Zagovornik je pojasnil, da diskriminacijo zaradi osebne okoliščine v primeru zahtev po cepljenju Zagovornik lahko ugotavlja le v vsakem posameznem primeru posebej, na podlagi vloženega predloga za obravnavo. Posamezen član sindikata, ki zatrjuje eno izmed izjem, lahko pri Zagovorniku poda lastnoročno podpisan [Predlog za obravnavo diskriminacije](#) po navadni pošti ali skenirano po elektronski pošti.

Če se bo posamezen član SV odločil podati predlog za obravnavo Zagovorniku, naj v predlogu navede čim več dodatnih informacij, ki bi lahko bile koristne za postopek ugotavljanja diskriminacije. Predvsem naj utemelji svojo osebno okoliščino z relevantnimi dokazili in argumenti. Po prejetju predloga za obravnavo se bo Zagovornik z zaprosilom obrnil na nadrejene člana SV in na Ministrstvo za obrambo. Kakšni so bili konkretni razlogi delodajalca za njegovo ravnanje, lahko Zagovornik ugotovi šele po izvedenem ugotovitvenem upravnem postopku, v katerem zbere in preveri vsa razpoložljiva dejstva in dokaze. Gre torej za postopek, v katerem se preverjajo dejstva in dokazi, da se z gotovostjo ugotovi dejansko stanje, na tej osnovi pa se potem uporabi tudi pravni okvir varstva pred

diskriminacijo. Zagovornik postopek zaključi z ugotovitveno upravno odločbo, v kateri diskriminacijo potrdi oziroma je ne potrdi.

Zagovornik je pojasnil še, da pri opredelitvi pojma »prepričanje«, na katerega se pogosto sklicujejo posamezniki, ki se ne želijo cepiti, izhaja iz sklepa Vrhovnega sodišča Republike Slovenije I Up 27/2008 z dne 23. 6. 2008. V sklepu je sodišče zapisalo, da je materialnopravno zmotno stališče, da lahko prav vsaka razlika v mnenjih zadošča za utemeljitev očitka diskriminacije na podlagi prepričanja. Kot je pojasnilo Vrhovno sodišče namreč ni videti razloga, da bi zakonodajalec v okviru prepovedi diskriminacije varoval prav vsak osebni pogled na katerokoli okoliščino.

Poleg navedenega pa je Zagovornik pojasnil tudi, da vsebina sporočila sproža tudi pravna vprašanja na drugih področjih, ki ne sodijo v pristojnost Zagovornika. Gre za širše področje varovanja pred nalezljivimi boleznimi, ki ga ureja Zakon o nalezljivih boleznih, širše področje delovnih razmerij, ki jih ureja ZDR-1, ter področje, ki ga ureja Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Po petem odstavku 1. člena ZVZD-1 delodajalec dolžan zagotavljati varnost in zdravje pri delu v skladu s predpisi. Upoštevati pa je treba tudi, da cepljenje proti covid-19 v Republiki Sloveniji ni obvezno. Dokončnega odgovora na to vprašanje z vidika delovnopravnih razmerij torej še ni, odgovora na to vprašanje pa Zagovornik ne more podati, saj gre za zadevo, ki ne sodi v njegovo pristojnost. O morebitnih sporih med delavci in delodajalci v smislu, ali je cepljenje pri določenem delodajalcu glede na identificirana tveganja glede na pogoje dela nujno potrebno za varovanje zdravja ter ali delodajalec lahko zahteva, da se zaposleni cepijo oziroma dodeljevanje delovnih nalog pogojuje s cepljenjem, ob upoštevanju, da cepljenje ni obvezno, pa bo moralo odločiti delovno sodišče oziroma v primerih javnih uslužbencev upravno sodišče.

Št. zadeve: 0702-165/2021