

Univerza v Ljubljani
Pravna fakulteta

PRIMERJALNOPRAVNI VIDIK DISKRIMINACIJE
NOSEČNIC NA DELOVNEM MESTU

(magistrsko diplomsko delo)

Avtorica: Polona Faletič

Mentor: doc. dr. Luka Tičar, univ. dipl. pravnik

Ljubljana, avgust 2019

Zahvala

Posebna zahvala gre moji mami Suzani in vsem ostalim sorodnikom ter prijateljem, ki so verjeli vame in me podpirali v času študija.

Prav tako se zahvaljujem mentorju doc. dr. Luki Tičarju za sprejem mentorstva, nasvete in podporo pri nastajanju tega magistrsko diplomskega dela.

Povzetek

Varstvo materinstva je bistvenega pomena za zdravje in dobro počutje žensk ter njihovih otrok. Ključnega pomena je ženskam zagotoviti dostojno delo in enakost spolov, saj jim omogoča združitev reproduktivne in produktivne funkcije ter prepreči neenako obravnavanje pri zaposlovanju.

Magistrsko diplomsko delo obravnava diskriminacijo nosečnic na delovnem mestu na nadnacionalni in nacionalni ravni. Uvodu v drugem poglavju sledi opis pojma in oblike diskriminacije nosečnic na delovnem mestu, v tretjem poglavju pa so na kratko opisani dokumenti, ki urejajo diskriminacijo nosečnic na mednarodni ravni. Ker pa je bistvo naloge primerjalnopravni vidik diskriminacije nosečnic na delovnem mestu, ki se bo nanašal na primerjavo med državami članicami Evropske unije, je v četrtem poglavju opisana diskriminacija nosečnic na ravni Evropske unije, dve najpomembnejši direktivi na tem področju in sodna praksa Sodišča EU. V petem poglavju je bolj podrobno opisana diskriminacija nosečnic na delovnem mestu v Sloveniji, relevantna zakonodaja, postopki v primeru diskriminacije, primeri pred Zagovornikom načela enakosti in nekaj primerov iz sodne prakse slovenskih sodišč. Šesto poglavje je namenjeno primerjavi diskriminacije nosečnic na delovnem mestu v različnih državah članicah Evropske unije, v katerem so primerjane Belgija, Nemčija, Poljska, Romunija, Španija in Švedska. V sedmem poglavju sledijo moji zaključki in ugotovitve, kako kljub zelo veliki zaščiti nosečih delavk v zakonodaji še vedno prihaja do številnih diskriminacij, zakaj je temu tako in kako bi lahko stanje izboljšali.

Ključne besede: diskriminacija nosečnic na delovnem mestu, primerjava držav članic EU, Direktiva 92/85/EGS, Direktiva 2006/54/ES, Zagovornik načela enakosti, ZDR-1, ZVarD

Abstract:

Maternity protection is essential for the health and well-being of women and their children. It is crucial to ensure that women have access to decent work and gender equality, to enable them to combine their reproductive and productive functions and to prevent unequal treatment in employment.

Master thesis deals with discrimination of pregnant women in the workplace at supranational and national level. The introduction is followed by the second chapter which describes the term and forms of discrimination against pregnant women in the workplace, while the third section briefly describes the documents governing discrimination against pregnant women on the international level. However, since the essence of the thesis is the comparative legal aspect of discrimination against pregnant women in the workplace, which will refer to the comparison between the Member States of the European Union, Chapter 4 describes the discrimination of pregnant women at European Union level, the two most important directives in this field and the case-law of the European Court of Justice. Chapter 5 in more detail describes the discrimination against pregnant women in the workplace in Slovenia, relevant legislation, procedures in case of discrimination, cases before the Advocate of the principle of equality, and some examples from the Slovenian case-law. Chapter 6 is intended to compare the discrimination against pregnant women in the workplace in different Member States of the European Union, comparing Belgium, Germany, Poland, Romania, Spain and Sweden. In Chapter 7 my conclusions are presented and the conclusions on how, despite the very high protection of pregnant worker in legislation, there are still many disparities, why is this the case and how the situation could be improved.

Key words: discrimination of pregnant women in the workplace, comparison of EU Member States, Directive 92/85/EEC, Directive 2006/54/EC, Advocate of the principle of equality, ZDR-1, ZVarD

KAZALO VSEBINE

1	Uvod	1
2	Pojem in primeri diskriminacije nosečnic na delovnem mestu	3
2.1	Diskriminacija nosečnic na delovnem mestu	3
2.2	Oblike diskriminacij nosečnic na delovnem mestu.....	5
3	Dokumenti mednarodnih organizacij, ki urejajo prepoved diskriminacije nosečnic.....	7
3.1	Organizacija združenih narodov.....	7
3.2	Mednarodna organizacija dela.....	8
3.3	Svet Evrope	10
3.4	Evropska unija.....	10
4	Diskriminacija nosečnic na delovnem mestu v Evropski uniji.....	11
4.1	Direktiva 92/85/EGS – Direktiva o zaščiti nosečih delavk.....	12
4.2	Direktiva 2006/54/ES – Direktiva o enaki obravnavi (preoblikovano).....	15
4.3	Pomembni primeri iz sodne prakse Sodišča EU	16
5	Diskriminacija nosečnic na delovnem mestu v Sloveniji.....	20
5.1	Pravna podlaga	20
5.1.1	Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1).....	20
5.1.2	Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)	22
5.2	Pravna sredstva, ki so na voljo v primeru diskriminacije zaradi nosečnosti.....	23
5.3	Primeri pred Zagovornikom načela enakosti.....	24
5.4	Primeri pred slovenskimi sodišči.....	26
6	Primerjava držav članic EU glede diskriminacije nosečnic na delovnem mestu.....	28
6.1	Belgija	28
6.2	Nemčija.....	30
6.3	Poljska	31
6.4	Romunija	34
6.5	Španija.....	36
6.6	Švedska	38
7	Sklep.....	40
8	Seznam virov in literature.....	43
8.1	Knjige.....	43
8.2	Članki.....	43
8.3	Zakonodaja in predpisi	44
8.4	Sodna praksa slovenskih sodišč.....	45
8.5	Sodna praksa Sodišča Evropske unije.....	45
8.6	Viri na medmrežju.....	45
8.7	Viri pridobljeni s strani organov za enakost v EU	48

SEZNAM KRATIC

EU	Evropska unija
FURS	Finančna uprava Republike Slovenije
ibidem	prav tam, na tem mestu
itd.	in tako dalje
MOD	Mednarodna organizacija dela
npr.	naprimer
oz.	oziroma
OZN	Organizacija združenih narodov
SE	Svet Evrope
SEU	Sodišče Evropske unije
št.	številka
Zagovornik	Zagovornik načela enakosti
ZDR-1	Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13 s spremembami
ZVarD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/11

1 Uvod

Ženske so v zadnjih desetletjih znatno izboljšale svoj položaj na trgu dela in s tem dosegle tudi boljšo možnost za zaposlovanje. Ti uspehi so povezani s protidiskriminacijsko zakonodajo in politiko na delovnem mestu ter z večjim sprejemanjem nosečnic v javne sfere, kar je privedlo do vse večjega števila žensk, ki so med nosečnostjo ohranile plačano delo. Kljub temu pa ženske zaradi svoje reproduktivne funkcije na delovnem mestu še vedno niso povsem izenačene z moškimi.¹

Nosečnost in materinstvo bi morala biti varna, zdrava in izpolnjujoča izkušnja, žal pa v Evropi, v eni najbolj gospodarsko razvitih regij na svetu, sistem še vedno ne zagotavlja zadostne ravni podpore, ki jo potrebujejo nosečnice, matere in starši.² Varstvo materinstva in starševstva na svetovni in evropski ravni urejajo številne norme, delavci pa na podlagi nosečnosti in starševstva uživajo pravico do posebnega varstva v delovnem razmerju, ki delodajalca zavezuje, da mora omogočiti lažje usklajevanje poklicnih in družinskih obveznosti. V kolikor delodajalec ravna v nasprotju z zakonskimi določbami, ima prizadeta oseba možnost uveljavljati svoje pravice pred pravosodnimi in drugimi organi. Pojavlja se vprašanje, ali sistem res zagotavlja ustrezno raven podpore, ki jo potrebujejo noseče ženske, matere in starši. Ženske se v številnih državah, žal, še vedno soočajo z diskriminacijo zaradi nosečnosti, ker veliko delodajalcev še vedno dojema ženske kot zaposlene, ki bodo najverjetneje odsotne z dela zaradi materinstva, kar bo zmanjšalo njihovo učinkovitost na delovnem mestu.³

Ker je diskriminacija žensk danes še vedno zelo razširjena in predstavlja resen problem v družbi, sem se odločila o tem pisati v magistrsko diplomskem delu ter raziskati, kako se z diskriminacijo zaposlenih zaradi nosečnosti spopadajo v Sloveniji in v različnih državah članicah Evropske unije.

¹ McDonald P., Dear K., Backstorm S., Expecting the worst: circumstances surrounding pregnancy discrimination at work and progress to formal redress, 2008, pp. 229

² Barron D., Women in the changing world of work, Safe Motherhood Week, URL: <https://www.safemotherhoodweek.org/women-changing-world-work/> (22. maj 2019)

³ Foubert P., The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community: Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America, 2002, pp. 5-6

Namen naloge je ugotoviti, kako zakonodaja varuje nosečnice pred diskriminacijo v delovnem razmerju v državah članicah Evropske unije. V nalogi bom najprej predstavila, kaj diskriminacija nosečnic sploh je in v kakšnih oblikah se pojavlja. Nadalje bom opredelila, kateri pravni dokumenti na mednarodni in evropski ravni urejajo to področje, nato pa se bom osredotočila na raven Evropske unije in na njene države članice. Pri tem bom predstavila dve najpomembnejši direktivi na tem področju in sodno prakso Sodišča Evropske unije ter nadalje podrobno opisala, kako je diskriminacija nosečnic urejena v slovenski zakonodaji. Za primerjavo bom opisala, kako je prepoved diskriminacije nosečnic urejena v Belgiji, Nemčiji, na Poljskem, v Romuniji, Španiji in na Švedskem. Primerjavo med državami bom naredila s pomočjo podatkov, posredovanih iz Evropske komisije in podatkov, ki sem jih pridobila s kontaktiranjem različnih organov za enakost v državah članicah Evropske unije.

Izhajala bom iz predpostavke, da je zaščita nosečnic na delovnem mestu, tako na mednarodni kot na evropski ravni zelo dobra, prav tako je dobro implementirana v nacionalnih redih držav članic, problem pa se pojavi pri izvrševanju te zakonodaje v praksi.

2 Pojem in primeri diskriminacije nosečnic na delovnem mestu

2.1 Diskriminacija nosečnic na delovnem mestu

Beseda diskriminacija izhaja iz latinske besede *discriminare*, ki pomeni razlikovanje. Sam pojem diskriminacija pa je več kot le golo razlikovanje, saj gre za dejanje na podlagi predsodkov, ki povzročajo neenako obravnavanje ljudi. Diskriminacijo bi lahko definirali kot neenako obravnavanje osebe na podlagi značilnosti, skupine ali kategorije, ki jim ta oseba pripada in temelji na predsodkih. Diskriminacija se nadalje lahko deli na neposredno ali posredno. Za neposredno diskriminacijo gre, ko je določena oseba manj ugodno obravnavana od druge osebe, ki je v podobnem položaju, na podlagi osebnih okoliščin, med katerimi je tudi nosečnost, oziroma materinstvo. O posredni diskriminaciji pa govorimo, ko je oseba zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse v podobnem položaju manj ugodno obravnavana brez zakonitega in upravičenega cilja. Tako neposredna kot posredna diskriminacija sta zato v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, na podlagi katerega bi morali biti vsi, ne glede na osebne okoliščine, enako obravnavani in imeti enake možnosti.⁴

Posebej so izpostavljene določene skupine, ki so še posebej ranljive. Sem spadajo tudi bodoče matere in nosečnice, ki so velikokrat diskriminirane zaradi svoje reproduktivne funkcije. Diskriminacija zaradi nosečnosti se pojavi, ko ženska zaradi svojega stanja ne dobi zaposlitve, je odpuščena, ko delodajalca obvesti o svoji nosečnosti, ali po tem, ko se vrne s porodniškega dopusta, ali je kako drugače diskriminirana na podlagi nosečnosti.⁵

Diskriminacija nosečnic dolgo ni bila vključena v zakonodajo, so se pa s tem vprašanjem soočala sodišča. Problem je bil, kako naj se ta vrsta diskriminacije primerja, kako naj ženske zatrjujejo diskriminacijo, če se moški ne morejo znajti v podobni situaciji, da bi jih lahko primerjali. Potem je Evropsko sodišče odločilo, da je nosečnost tesno povezana s spolom in zato razlikovanje na podlagi nosečnosti vodi v diskriminacijo na podlagi spola, kljub temu da ni primerljive osebe moškega spola.⁶ Da bi ženska dokazala diskriminacijo, se ji ni potrebno primerjati z moškim, ampak mora dokazati, da če ne bi bila noseča, ne bi bila odpuščena oz.

⁴ Mooney Cotter A., *Pregnant Pause: An International Analysis of Maternity Discrimination*, 2010, pp. 7-10

⁵ Ibidem.

⁶ Glej primer ECJ, C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus [1990], v katerem je sodišče prvič razvilo ta argument.

neugodno obravnavana.⁷ Pri tem gre vedno za neposredno diskriminacijo na podlagi spola, saj je lahko le ženska tista, ki je noseča.⁸

Dejstvo je, da so nosečnost, rojstvo in dojenje ene izmed bioloških razlik med žensko in moškim, da pa je vzgajanje otrok samo ženska stvar, je le tradicionalna ideja, saj ni nobenega znanstvenega dokaza, da so moški slabši pri vzgoji otrok. Za ženske, ki si ustvarjajo kariero, je še vedno samoumevno, da opravljajo tudi gospodinjska dela. Večini žensk je samoumevno, da poleg tega, da zaradi biološke narave rodijo in dojijo, tudi skrbijo za otroke in jih vzgajajo, kar pa jih naredi še bolj nepriljubljene kot delavke.⁹

Nosečnost se lahko definira na več načinov. Nekateri jo opredeljujejo kot unikatno stanje, drugi kot stanje bolezni oz. invalidnosti, tretji pa nosečo žensko enačijo z zdravim delavcem. Foubert v tem primeru meni, da je nosečnost najbolje obravnavati kot *sui generis* stanje, saj se nobeden moški ali ženska, ki ne bosta imela otrok, ne bosta mogla znajti v takšnem položaju, kot se znajde noseča ženska.¹⁰

Potrebno je omeniti še porodniški dopust,¹¹ ki je čas, ko si ženska fizično opomore od poroda in poskrbi za novorojenčka, ta čas pa se v državah članicah EU razlikuje. Glede na evropsko zakonodajo traja najmanj 14 tednov, države članice pa se lahko odločijo tudi za več. Glede dolžine se de la Corte Rodriguez ne strinja, saj meni, da je za žensko, da si fizično opomore od poroda, dovolj le 6 do 8 tednov, ostalo pa je pretiravanje, ki je bolj v škodo kot v korist ženskam, saj so zaradi predvidene daljše odsotnosti z dela le še manj privlačne delodajalcem na trgu delovne sile.¹²

⁷ Foubert P., *The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community: Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America*, 2002, pp. 79-80

⁸ European Union Agency for Fundamental Rights, *European Court of Human Rights, Council of Europe, Handbook on European non-discrimination law*, 2018, p. 165

⁹ Foubert P., *The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community: Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America*, 2002, pp. 7-9 in 64-68

¹⁰ *Ibidem.*, pp. 69-70

¹¹ Od leta 2014 se po Zakonu o starševskem varstvu in družinski prejemkih namesto porodniški dopust uporablja term materinski dopust.

¹² De la Corte Rodriguez M., *EU Directives on maternity leave: A misleading social risk approach and its unsatisfactory effect on both mothers and fathers*, 2018, pp. 171-175

Kljub vsem definicijam, zakonodaji in možnim ukrepom v primeru diskriminacije, pa se ženske žal še vedno soočajo z večjimi problemi kot njihovi moški sodelavci, saj se nekaterim delodajalcem še vedno zdi zaposlitev ženske slaba naložba, predvsem zaradi možnosti, da bo veliko odsotna, zato manj učinkovita ter da bodo posledično trpele delovne obveznosti. Foubert meni, da je problem predvsem v statistični diskriminaciji, ker tudi ženske, ki ne načrtujejo družine in otrok, trpijo zaradi stereotipskega mišljenja delodajalcev, da bodo slej kot prej prekinile svojo kariero ter rodile in vzgajale otroke. Delodajalec ne more reči, da je zanj neugodno in da mu povzroča ekonomske težave, če zaposli nosečnico, čeprav ta ne more v celoti opravljati svojega dela.¹³

Cilj protidiskriminacijske zakonodaje je, doseči enakost ter preprečiti ali nadomestiti slabosti v poklicni karieri žensk, kar pa pogosto vključuje ugodnejše obravnavanje žensk, ki pa je nujno, da se odpravijo slabosti, povezane z nosečnostjo.¹⁴

Tako na mednarodni kot na ravni EU je v povezavi z varstvom nosečnic veliko zaščitnih, varnostnih in zdravstvenih ukrepov. Pri tem Foubert opozarja, da moramo razločevati med pozitivnimi ukrepi, kot je npr. dodelitev drugega delovnega mesta, in med negativnimi ukrepi, kot je npr. prepoved opravljanja določenega dela nosečim ženskam, ženskam, ki so pred kratkim rodile in ženskam, ki dojijo. Ti ukrepi imajo določene prednosti, prav tako pa tudi slabosti, saj povzročajo neenako obravnavo in neenako pozicijo moških in žensk na trgu dela.¹⁵

2.2 Oblike diskriminacij nosečnic na delovnem mestu

Kljub številnim zakonskim določbam se delavke še vedno srečujejo z diskriminacijo pri zaposlovanju, v času trajanja delovnega razmerja in pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi. Ženska se zaradi svoje nosečnosti v veliko primerih sooča z nezaposlitvijo ali odpuščanjem. Prav tako je delodajalec zaskrbljen zaradi varnosti noseče delavke, in bo moral na podlagi

¹³ Foubert P., *The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community: Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America*, 2002, pp. 5-6 in 73-76

¹⁴ Palmer C., *Gender equality under EU law: How far does it protect pregnancy and maternity*, 2011, pp. 1-7

¹⁵ Foubert P., *The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community: Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America*, 2002, pp. 78-79

tega sprejeti številne ukrepe za zavarovanje zdravja, tako noseče delavke kot njenega otroka. Zato mnogi delodajalci raje zaposlijo moškega in se izognejo tako nevšečnostim glede varovanja delavk kot prekinitvam dela ter negativnim gospodarskim učinkom, ki jih te prekinitve dela prinesejo. Zelo pogosto pride tudi do tega, da delodajalci nosečim ženskam nočejo zagotoviti ustrezne zaščite in prilagoditi pogojev dela, ki bi bili potrebni za varovanje zdravja noseče delavke in njenega otroka. Nekateri delodajalci se poslužujejo tudi tega, da žensko toliko časa nadlegujejo, da zamenja delovno mesto oz. sprejme premestitev na nižje delovno mesto, prav tako pa ji dajo vedeti, da zaradi dejstva, da je noseča oz. mati, ne bo mogla napredovati. Odločitve delodajalca ne morejo temeljiti na predpostavki, da zaposlena morda ni sposobna opravljati nalog na določenem delovnem mestu. Prav tako pa delodajalec ne more zavrniti napredovanja delavke zgolj zato, ker je ta noseča, oz. je pred kratkim rodila, ker meni, da zaradi tega ne bo dovolj dobro opravljala dela na višjem položaju.¹⁶

Pogosto je tudi nadlegovanje noseče delavke, ki se kaže skozi nezaželene in žaljive šale, žalitve, fizični napadi in grožnje ter zastraševanje, ki ustvarjajo sovražno delovno okolje. To nadlegovanje lahko izvedejo nadzornik, sodelavec, poslovni partner ali celo stranke.¹⁷ V večih primerih pride tudi do tega, da delodajalec nadleguje nosečnico z namenom, da bo sama dala odpoved.¹⁸ Ena izmed oblik diskriminacije so tudi povračilni ukrepi ali viktimizacija, ki je eden izmed glavnih razlogov, zaradi katerih se ženske bojijo uveljavljati svoje pravice na podlagi diskriminacije zaradi nosečnosti.¹⁹

¹⁶ Fenton M., Top 8 examples of Pregnancy Discrimination in the Workplace, URL: <https://www.wenzelfenton.com/blog/2017/10/09/top-8-examples-pregnancy-discrimination-workplace/> (6. junij 2019)

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ European Commission, Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f115fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701> (6. junij 2019)

¹⁹ Fenton M., Top 8 examples of Pregnancy Discrimination in the Workplace, URL: <https://www.wenzelfenton.com/blog/2017/10/09/top-8-examples-pregnancy-discrimination-workplace/> (6. junij 2019)

3 Dokumenti mednarodnih organizacij, ki urejajo prepoved diskriminacije nosečnic

Ker so bile prve mednarodne norme, ki urejajo položaj delavcev, sprejete pred marsikatero nacionalno zakonodajo ter bile podlaga za izoblikovanje nacionalnih zakonodaj,²⁰ bom v nadaljevanju na kratko opisala najpomembnejše mednarodne pravne akte, ki urejajo varovanje materinstva ter prepoved diskriminacije nosečnic. Ti pravni akti so bili sprejeti v okviru Organizacije združenih narodov (OZN), Mednarodne organizacije dela (MOD), Sveta Evrope (SE) in Evropske unije (EU).

3.1 Organizacija združenih narodov

Najpomembnejši akti OZN, ki urejajo področje varovanja materinstva in starševstva, so Splošna deklaracija o človekovih pravicah iz leta 1948,²¹ ki v svojem 25. členu določa, da sta materinstvo in otroštvo upravičena do posebne skrbi in pomoči, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah iz leta 1966,²² ki je pomemben zlasti zaradi svojega 10. člena, v katerem določa, da morajo biti matere primeren čas pred in po rojstvu otroka deležne posebnega varstva, ter da mora biti zaposlenim materam v tem času zagotovljen plačan dopust ali dopust z ustreznimi prejemki, ki izhajajo iz socialnega zavarovanja. Prav tako je pomemben Mednarodni pakt o političnih in državljskih pravicah iz leta 1966,²³ katerega 23. člen določa, da je družina naravni in temeljni del družbe ter ima pravico do družbenega in državnega varstva.

Omeniti je potrebno še Konvencijo o odpravi vseh vrst diskriminacije žensk iz leta 1979,²⁴ ki v svojem 11. členu določa pravico do enakih možnosti za zaposlitev, vključno z uporabo enakih meril pri izbiri kandidatov, prav tako pa določa ustrezne ukrepe za prepoved odpovedi

²⁰ Končar P., Mednarodno delovno pravo, 1993, p. 11

²¹ Splošna deklaracija človekovih pravic, URL: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Clovekove_pravice/Zbornik/SPLOSNA_DEKLARACIJA_O_CLOVEKOVIH_PRAVICAH.pdf (6. junij 2019)

²² Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, URL: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Mednarodni_pakt_o_ekonomskih_socialnih_in_kulturnih_pravicah.pdf (6. junij 2019)

²³ Mednarodni pakt o političnih in državljskih pravicah, URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=UN-19661216/01M> (6. junij 2019)

²⁴ Konvencija o odpravi vseh vrst diskriminacije žensk, URL: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Clovekove_pravice/Zbornik/I_CEDAW_-_Konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk.pdf (6. junij 2019)

pogodbe o zaposlitvi zaradi nosečnosti ali porodniškega dopusta, ukrepe za uvedbo plačanega porodniškega dopusta ali primerljivih socialnih pravic, ne da bi pri tem izgubile pravico do prejšnjega delovnega mesta, prejemkov na podlagi delovne dobe in socialnih prejemkov, prav tako pa zagotavlja posebno varstvo ženskam med nosečnostjo na delovnih mestih, za katere je dokazano, da nosečnicam škodujejo.

3.2 Mednarodna organizacija dela

Zaščita materinstva je bila glavna naloga Mednarodne organizacije dela že od začetka njenega delovanja leta 1919. V svoji zgodovini je MOD sprejela več konvencij na temo zaščite materinstva, in sicer Konvencijo MOD št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu iz leta 1919,²⁵ ki je prvi pravno zavezujoč dokument na področju zaščite materinstva, in v kateri je bilo vključeno le varstvo žensk, ki so zaposlene v industriji in trgovini. Konvencija je določala pravico do porodniškega dopusta pred in po porodu, pravico do odmora med delom zaradi dojenja ter prepoved odpovedi delovnega razmerja v času porodniškega dopusta.

Konvencija je bila do zdaj dva krat revidirana, in sicer najprej s Konvencijo št. 103 o varstvu materinstva leta 1952,²⁶ ki je varstvo razširila tudi na ženske, zaposlene v neindustrijskih dejavnostih. Konvencija je določala pravico do porodniškega dopusta s trajanjem najmanj 12 tednov, del katerega se mora obvezno izkoristiti po porodu in mora trajati najmanj 6 tednov. Prav tako je predvidela pravico do denarnega nadomestila, pravico do odmora za dojenje ter pravico do varstva zaposlitve. V primerjavi s Konvencijo MOD št. 3 je podaljšala minimalni dopust za šest tednov ter natančneje določila pravico do denarnega nadomestila in zdravniške nege. Konvencijo MOD št. 103 je dopolnjevalo Priporočilo MOD št. 95 iz leta 1952,²⁷ ki je priporočalo podaljšanje minimalnega porodniškega dopusta v trajanju najmanj 14 tednov ter podaljšanje tega dopusta v primeru, če je le-to nujno za zdravje matere in otroka. Prav tako je

²⁵ Konvencija MOD št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO (6. junij 2019)

²⁶ Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO (6. junij 2019)

²⁷ Priporočilo MOD št. 95, o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem obravnavanju, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R095 (6. junij 2019)

priporočalo zvišanje porodniške podpore, katere višina naj bo stodontni prejšnji zaslužek ženske. Priporočilo se je nanašalo tudi na določbe v korist doječih mater, na varstvo zaposlitve ter na varstvo zdravja žensk v času materinstva glede nadurnega, nočnega in zdravju škodljivega dela.

Nasledila jo je Konvencija MOD št. 183 iz leta 2000,²⁸ ki se nanaša na vse zaposlene ženske. Ta Konvencija porodniški dopust še podaljšuje, in sicer na najmanj 14 tednov, vsebuje pa tudi določbe o nediskriminaciji, zagotovitvi varnosti zaposlitve žensk in po porodniškem dopustu zagotavlja pravico do vrnitve na isto ali enakovredno delovno mesto z enako plačo.

V okviru Mednarodne organizacije dela je za nosečnost in materinstvo pomembna tudi Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi) iz leta 1981,²⁹ ki izhaja iz usmeritve, da naj moški in ženske nosijo enake odgovornosti do svojih otrok ter tako prevzamejo enak delež pri družinskih obveznostih. Konvencijo dopolnjuje Priporočilo št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem obravnavanju iz leta 1981,³⁰ ki vsebuje številne ukrepe, ki naj jih država sprejme za uveljavitev enakih možnosti in obravnavanja delavcev ter delavk z družinskimi obveznostmi na področju dela.

Prav tako je pomembna tudi Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca iz leta 1982,³¹ ki določa, da delovno razmerje ne sme prenehati, če za to ni resnega razloga v zvezi s sposobnostjo ali obnašanjem delavca. Našteva tudi razloge, ki jih ni mogoče šteti kot veljavne razloge za prenehanje delovnega razmerja, med katerimi sta tudi nosečnost in odsotnost z dela zaradi porodniškega dopusta. Nadalje določa tudi pritožbeni

²⁸ Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183 (7. junij 2019)

²⁹ Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156 (7. junij 2019)

³⁰ Priporočilo MOD št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem obravnavanju, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R165 (7. junij 2019)

³¹ Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 (8. junij 2019)

postopek zaradi prenehanja delovnega razmerja in obrnjeno dokazno breme, ki je v primeru diskriminacije na delodajalcu.

3.3 Svet Evrope

Znotraj Sveta Evrope je posebej pomembna Evropska socialna listina iz leta 1996.³² Listina v 8. členu zaposlenim ženskam zagotavlja pravico do posebnega varstva v primeru materinstva, v 27. členu pa določa pravico delavcev z družinskimi obveznostmi do enakih možnosti in enakega obravnavanja. Za zagotovitev uresničevanja pravice do enakih možnosti in enakega obravnavanja morajo pogodbenice sprejeti ustrezne ukrepe, s katerimi delavcem z družinskimi obveznostmi omogočijo, da se zaposlijo, ostanejo zaposleni, ali se ponovno zaposlijo po odsotnosti zaradi družinski obveznosti. Člen prav tako določa, da je staršem potrebno zagotoviti starševski dopust za nego otroka, da družinske obveznosti niso veljaven razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, da se upoštevajo potrebe staršev glede pogojev zaposlovanja in socialnega varstva ter da se razvijajo službe za otroško varstvo.

3.4 Evropska unija

Najpomembnejši direktivi Evropske Unije na tem področju sta predvsem Direktiva o zaščiti nosečih delavk,³³ ki izvaja ukrepe za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile in Direktiva o enaki obravnavi (prenovljeno),³⁴ ki uresničuje načelo enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju.³⁵ Obe direktivi bosta bolj podrobno obravnavani v naslednjem poglavju.

³² Evropska socialna listina, URL: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/svet-evrope/evropska-socialna-listina/> (8.junij 2019)

³³ Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/39/EGS)

³⁴ Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)

³⁵ Palmer C., Gender equality under EU law: How far does it protect pregnancy and maternity, 2011, p. 4

4 Diskriminacija nosečnic na delovnem mestu v Evropski uniji

Diskriminacija povezana z nosečnostjo in materinstvom je ena od oblik diskriminacije na podlagi spola, Evropska unija pa je na tem področju razvila vrsto ukrepov za boj proti takšni diskriminaciji.³⁶ Splošna pravna podlaga za sprejem ukrepov na področju enakosti spolov je 157. člen Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU),³⁷ ki vključuje tudi diskriminacijo na podlagi nosečnosti in materinstva na delovnem mestu.

Zelo pomembna je tudi Listina EU o temeljnih pravicah,³⁸ ki v 20. členu določa enakost pred zakonom, v 23. členu enakost med spoloma, najpomembnejši pa je drugi odstavek 33. člena Listine, ki določa, da ima vsaka ženska pravico do varstva pred odpustitvijo zaradi nosečnosti ter pravico do plačanega porodniškega in starševskega dopusta ob rojstvu in posvojitvi otroka. Iz tega izhaja, da so pravice povezane z nosečnostjo, materinstvom in starševstvom temeljne pravice.

Na tem področju je bilo sprejetih tudi več direktiv, vendar žal nimajo neposrednega učinka in so za vsako državo članico zavezujoče le glede cilja, ki ga je treba doseči, način, s katerim bo ta cilj dosežen, pa je prepuščen nacionalnim organom v notranjih pravnih sistemih držav članic. Najpomembnejši direktivi na tem področju sta predvsem Direktiva o zaščiti nosečih delavk,³⁹ ki izvaja ukrepe za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile, in Direktiva o enaki obravnavi (prenovljeno),⁴⁰ ki uresničuje načelo enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju.⁴¹ Na nosečnice se nanaša tudi Direktiva o starševskem dopustu,⁴² ki jo bo

³⁶ European Union Agency for Fundamental Rights, European Court of Human Rights, Council of Europe, Handbook on European non-discrimination law, 2018, p. 164

³⁷ Pogodba o delovanju Evropske unije, URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj (18. junij 2019)

³⁸ Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12010P&from=EN> (18. junij 2019)

³⁹ Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/39/EGS)

⁴⁰ Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)

⁴¹ Palmer C., Gender equality under EU law: How far does it protect pregnancy and maternity, 2011, pp. 1-7

nadomestila nova Direktiva o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja staršev (*work-life balance*),⁴³ sprejeta 13. junija 2019, katere glavni namen je izenačiti možnost žensk in moških pri skrbi in vzgoji otrok, s ciljem zagotavljanja enakih možnosti pri udeležbi na trgu dela. Direktiva določa dva meseca neprenosljivega plačanega dopusta za nego in varstvo otroka za vsakega starša, fleksibilen delovni čas, uvaja deset delovnih dni očetovskega dopusta ob rojstvu otroka ter pravico do dopusta za negovalce.

4.1 Direktiva 92/85/EGS – Direktiva o zaščiti nosečih delavk

Direktiva o zaščiti nosečih delavk je bila sprejeta 19. oktobra 1992 in je morala biti v skladu s prvim odstavkom 14. člena te Direktive implementirana v državah članicah do 19. oktobra 1992.⁴⁴ Pravna podlaga Direktive je 118a člen Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti,⁴⁵ Direktiva pa izhaja iz Okvirne direktive 89/391/EGS o varnosti in zdravju pri delu.⁴⁶

Ker so noseče delavke, delavke, ki so pred kratkim rodile, ali ki dojijo, skupina, ki se neprestano soočajo s posebnimi tveganji na delovnem mestu, je namen te Direktive predvsem varovanje zdravja in varnosti teh delavk.⁴⁷ Direktiva se nanaša na vse delavke v vseh državah članicah EU, tako v javnem kot v zasebnem sektorju ter na pogodbe tako za določen kot za nedoločen čas.⁴⁸

V skladu z 2. členom Direktive so noseče delavke tiste, ki svojega delodajalca obvestijo o svoji nosečnosti v skladu z nacionalnim pravnim redom.

⁴² Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES

⁴³ European Council, Better work-life balance for parents and carers in the EU: Council adopts new rules, URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/> (18. junij 2019)

⁴⁴ Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/39/EGS)

⁴⁵ Zdajšnji 153. člen Pogodbe o delovanju Evropske Unije (PDEU).

⁴⁶ Direktiva 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu – ni več v veljavi.

⁴⁷ 1. člen Direktive 92/85/EGS o zaščiti nosečih delavk

⁴⁸ Foubert P., *The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community: Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leapsto the United States of America*, 2002, p. 128

Glede na nevarnost in tveganja, katerim so noseče ženske lahko izpostavljene na delovnem mestu, 4. člen Direktive določa, da mora pri dejavnostih, ki vključujejo posebno nevarnost izpostavljenosti takšnim dejavnikom, delodajalec opraviti oceno tveganja. Na podlagi ocene tveganja mora delodajalec začasno prilagoditi pogoje dela oz. delovnega časa, v kolikor to ni mogoče, pa delavko premesti na drugo ustrezno delovno mesto. V primeru, da tudi premestitev ni izvedljiva, je delodajalec dolžan delavki zagotoviti plačan dopust za celotno obdobje, ki je potrebno za zagotovitev njenega zdravja (5. člen Direktive). Po 7. členu nosečnice in delavke, ki dojijo, ne smejo opravljati nočnega dela, če bi to lahko ogrozilo varnost ali zdravje delavke ali otroka. Določena je premestitev na delo podnevi, če to tehnično ni izvedljivo, pa ji mora delodajalec omogočiti plačan dopust ali podaljšanje porodniškega dopusta. Foubert je te ukrepe poimenovala negativni zaščitni ukrepi, saj meni, da ti ukrepi nekatere ženske izključujejo od opravljanja določenih del, ali pa jim onemogočajo dostop do določene vrste zaposlitve, kar je vprašljivo z vidika enakega obravnavanja.⁴⁹

Člen, ki je vzbudil največ pozornosti, je zagotovo 8. člen Direktive, ki določa pravico do neprekinjenega porodniškega dopusta v trajanju najmanj 14 tednov in je razporejen pred, med in po porodu. V drugem odstavku tega člena je določen še obvezen porodniški dopust v trajanju dveh tednov in je razporejen pred, med in po porodu. To naj bi izhajalo iz Recitala 14 te Direktive, ki opravičuje porodniški dopust z ranljivostjo nosečih žensk in žensk, ki so pred kratkim rodile.

V teoriji je možno zaslediti veliko kritik zaradi 14 tednov porodniškega dopusta, ki naj bi bil namenjen temu, da si ženska fizično opomore od poroda, glede na mnenja zdravnikov pa je za to potrebnih le 6 do 8 tednov. Glede na razlago Sodišča EU je 14 tednov določenih iz dveh razlogov, in sicer iz biološkega razloga, zaradi katerega je ženska nezmožna za delo in razloga, da je potrebno zaščititi posebno vez med matero in novorojenčkom.⁵⁰ De la Corte Rodriguez se sprašuje, ali ni tukaj Direktiva prekoračila svojega prvotnega namena zaščititi noseče ženske, saj je dodala še obdobje, namenjeno skrbi za novorojenčka. V tem primeru bi lahko šlo tudi za diskriminacijo očetov, saj so ti prikrajšani za skrb za novorojenega otroka. Meni, da bi morala Direktiva določati, da je porodniški dopust za ženske obvezen le v času

⁴⁹ Ibidem, p. 127

⁵⁰ Glej primer ECJ, C-184/83 Hofmann v Barmer Ersatzkasse [1984].

njihove nezmožnosti za delo, drugi del za nego in varstvo pa bi moral biti določen tako, da ga lahko koristijo tudi očetje.⁵¹

Nadalje je v 9. členu določena pravica do odsotnosti z dela brez izgube plačila za zdravniške preglede, če se morajo ti opraviti med delovnim časom.

Najbolj pomemben člen te Direktive je vsekakor 10. člen, ki določa, da morajo za zagotovitev uresničevanja pravic iz varnosti in zdravja, države članice sprejeti potrebne ukrepe za prepoved odpuščanja nosečih delavk v obdobju od začetka njihove nosečnosti⁵² pa do konca porodniškega dopusta, razen v izjemnih primerih, dovoljenih po nacionalni zakonodaji in pod pogojem, da je svoje soglasje dal pristojni organ. Poleg tega določa, da mora delodajalec v takšnem primeru navesti utemeljene razloge za njen odpust in da morajo države članice v primeru nezakonitega odpusta sprejeti ustrezne ukrepe.

Kot izhaja iz 11. člena, ki obravnava vprašanje pravic, povezanih s pogodbo o zaposlitvi in zlasti pravico do plačila oz. ustreznega nadomestila med porodniškim dopustom, to nadomestilo ne sme biti nižje kot dohodek, ki bi ga ženska prejela v primeru odsotnosti zaradi bolezni.

Potrebno je tudi omeniti, da ima Direktiva na koncu dodani dve prilogi, ki podrobno opisujeta oceno kemičnih, fizikalnih in bioloških dejavnikov ter industrijskih procesov, ki so za noseče ženske lahko nevarni. Delodajalci ali njihove zdravstvene in varnostne službe morajo ti dve prilogi upoštevati kot podlago za pripravo ocene tveganja za vse dejavnosti, ki jih lahko opravljajo nosečnice ali doječe delavke, prav tako pa morajo določiti, katere ukrepe je potrebno sprejeti za preprečevanje teh tveganj.

Leta 2008 je bil podan predlog za spremembo Direktive o zaščiti nosečih delavk iz leta 1992, katerega glavni cilj je bil, izboljšati varstvo nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo. Predlagano je bilo podaljšanje minimalnega trajanja porodniškega dopusta iz 14 na 18 tednov, da si delavka lažje opomore od neposrednih posledic poroda in se po koncu porodniškega dopusta lažje vrne na trg delovne sile, kar naj bi prispevalo k boljšemu

⁵¹ De la Corte Rodriguez M., EU Directives on maternity leave: A misleading social risk approach and its unsatisfactory effect on both mothers and fathers, 2018, pp. 172-178

⁵² Torej od dneva, ko je ženska svojega delodajalca obvestila o svoji nosečnosti glede na nacionalno zakonodajo.

usklajevanju poklicnega, zasebnega in družinskega življenja. Namen je bil, da bi se ženske kasneje vrnile na delovno mesto in zato v prihodnje koristile manj starševskega dopusta. Prav tako so predlagali zvišanje nadomestila med porodniškim dopustom, da ženske ne bi bile finančno prikrajšane.⁵³ Predlog je bil v Svetu več let blokiran zaradi pomanjkanja dogovora o kakršni koli uskladitvi socialnih ukrepov, nato pa je Evropska komisija 1. julija 2015 predlog umaknila in je tako še vedno v veljavi Direktiva iz leta 1992.

4.2 Direktiva 2006/54/ES – Direktiva o enaki obravnavi (preoblikovano)

Cilj preoblikovane direktive o enaki obravnavi, ki je združila več direktiv glede enake obravnave⁵⁴ v en pravni dokument, je izvajanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju, in predstavlja temeljno načelo prava Evropske unije v skladu s Pogodbama EU in sodno prakso Sodišča EU.⁵⁵

Namen Direktive je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk (1. člen Direktive), kar pomeni, da ne dopušča nobene diskriminacije, neposredne ali posredne, na podlagi spola. Direktiva vsebuje številne določbe, ki se posebej nanašajo na položaj nosečih delavk, in v drugem odstavku 2. člena med drugim določa, da kakršno koli neenako obravnavanje povezano z nosečnostjo ali porodniškim dopustom, pomeni diskriminacijo. Zlasti je pomemben Recital 23 te Direktive, ki odseva sodno prakso Sodišča EU,⁵⁶ da diskriminacija zaradi nosečnosti pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola, in da je potrebno to izrecno vključiti v to Direktivo.

⁵³ Predlog direktive Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.

⁵⁴ V preoblikovani direktivi 2006/54/ES so posodobljene in vključene Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev, spremenjena z Direktivo 2002/73/EC, Direktiva Sveta 86/378/EGS z dne 24. julija 1986 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti, Direktiva Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske in Direktiva Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola.

⁵⁵ Palmer C., Gender equality under EU law: How far does it protect pregnancy and maternity, 2011, p. 4

⁵⁶ Tako je sodišče določilo v zadevi ECJ, C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus. [1990].

Drugi členi, ki neposredno omenjajo nosečnice, so tudi 15. člen, ki določa, da je ženska po vrnitvi s porodniškega dopusta upravičena do nadaljevanja dela na svojem prejšnjem delovnem mestu ali na enakovrednem delovnem mestu, in pod pogoji, ki zanjo niso manj ugodni. Pomemben je tudi 19. člen, ki v primeru kršitve načela enakosti dokazno breme nalaga toženi stranki, in s tem olajšuje dokazovanje. Glede odškodnine ali povračila pa Direktiva nalaga, da je potrebno zgotoviti dejansko in učinkovito odškodnino ali povračilo, ki bo odvratilno in sorazmerno z utrpjeno škodo (18. člen Direktive).

Najpomembnejši člen iz te Direktive je prav gotovo 20. člen, ki določa, da naj države članice imenujejo enega ali več organov, ki bodo nudili neodvisno pomoč žrtvam diskriminacije, opravljali raziskave, objavljali neodvisna poročila, dajali priporočila in izmenjevali informacije z drugimi evropskimi organi. Glavni namen imenovanja teh organov je implementacija evropske zakonodaje glede enakih možnosti, njihov mandat pa vključuje tako boj proti diskriminaciji kot tudi promocijo enakosti med spoloma.⁵⁷ Žal pa ti organi za enakost, glede na raziskave Evropske komisije, v praksi niso tako učinkoviti, saj so omejeni s finančnimi sredstvi in številom osebja, problem pa je tudi, ker imajo v večini držav članic EU zelo malo pooblastil in zato ne morejo izdati zavezujočih odločitev ter nalagati sankcij.⁵⁸

4.3 Pomembni primeri iz sodne prakse Sodišča EU

Sodišče EU, ki ima zelo pomembno vlogo pri razvoju razumevanja koncepta diskriminacije in njene prepovedi, je začelo razvijati sodno prakso na področju diskriminacije nosečnic že pred mnogimi leti in je do zdaj izdalo kar nekaj pomembnih sodb na tem področju.

Eden izmed prvih primerov je sodba **Dekker**,⁵⁹ kjer se je nosečnica prijavila na razpis za delovno mesto inštruktorja v centru za usposabljanje mladine, v postopku prijave pa je svojega potencialnega delodajalca obvestila, da je že tri mesece noseča. Kljub temu, da je bila najboljša kandidatka, je od delodajalca dobila obvestilo o neizbiri, z navedbo, da potencialni delodajalec ne bi mogel povrniti bolniške plače zaradi njene odsotnosti. Gospa Dekker je po

⁵⁷ European Commission, Equality bodies making a difference, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4763-equality-bodies-making-a-difference-pdf-707-kb> (11. junij 2019), p. 7

⁵⁸ Ibidem, pp. 11-12

⁵⁹ ECJ, C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus [1990]

zavrnitvi zahtevala odškodnino na podlagi prvega odstavka 2. člena in prvega odstavka 3. člena Direktive o enakem obravnavanju 76/207,⁶⁰ pri tem pa je bilo Sodišču EU predloženo vprašanje za predhodno odločanje. Sodišče EU je odločilo, da dejstvo, da ni dobila zaposlitve zaradi nosečnosti, pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola, ki je zaradi finančnih stroškov ni mogoče upravičiti. Sodba je pomembna predvsem zato, ker je sodišče odločilo, da kadar ženska utрпи škodo zaradi nosečnosti, se to šteje za neposredno diskriminacijo na podlagi spola, ne da bi bilo potrebno določiti primerljivo osebo. Prav tako je odločilo, da ni razlike, če se na razpis ni prijavil nobeden moški kandidat.

Prav tako je zelo pomemben primer **Brown v. Rentoki LTD**,⁶¹ v katerem je bila gospa Brown zaposlena pri Rentokilu kot voznica, a je bila veliko odsotna z dela zaradi težav v nosečnosti. Delodajalec jo je obravnaval enako kot druge delavce, odsotne zaradi bolezni. Po določenem številu tednov nenehne odsotnosti je začel odpuščati delavce obeh spolov, prav tako nosečnice, kar je v nasprotju s prvim odstavkom 2. člena in prvim odstavkom 5. člena Direktive o enakem obravnavanju 76/207, ki prepovedujeta odpust delavke v času nosečnosti zaradi odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, ki je povezana z nosečnostjo. Sodišče je dejalo, da če je ženska zaradi nosečnosti odpuščena zaradi odsotnosti zaradi nezmožnosti za delo, to pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola, saj lahko prizadene le ženske.

V primeru **Tele Danmark**⁶² je šlo za telekomunikacijsko podjetje, ki je tožečo stranko zaposlilo kot začasno delavko za obdobje šestih mesecev. Nosečnica med razgovorom za službo delodajalcu ni povedala, da je noseča in da bo rodila v roku treh mesecev. Ko je kasneje seznanila delodajalca z nosečnostjo, jo je odpustili, ker tega ni razkrila že v času razgovora. Sodišče EU je dejalo, da gre za kršitev 1. odstavka 5. člena Direktive o enakem obravnavanju 76/207 in kršitev 10. člena Direktive o varovanju nosečih delavk 92/85, saj je nezakonito odpustiti žensko zaradi nosečnosti, ne glede na predvideno trajanje zaposlitve,⁶³ in da v navedenih direktivah ni določb, ki bi določale, da varstvo velja samo za osebe z zaposlitvijo za nedoločen čas. Sodišče se v tem primeru ni osredotočilo na dejstvo, da tožnica ni razkrila svoje nosečnosti že v samem razgovoru za službo.

⁶⁰ Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve – ni več v veljavi.

⁶¹ ECJ, C-394/96 Mary Brown v Rentokil Limited [1998]

⁶² ECJ, C-109/00 Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktion Forbundi Danmark [2001]

⁶³ Da je potrebno upoštevati načelo enake obravnave ne glede na dolžino pogodbe o zaposlitvi, je Sodišče EU odločilo tudi v primeru ECJ, C-438/99 Melgar v Ayuntamiento de los Barrios [2001].

Primer **Paquay**⁶⁴ je pomemben predvsem zato, ker je bila delavka odpuščena takoj po vrnitvi s porodniškega dopusta, kar je sicer izven zaščitene obdobja, vendar je bila odločitev delodajalca, da jo odpusti, sprejeta že med tem, ko je bila še noseča. Sodišče je odločilo, da prepoved v Direktivi o zaščiti nosečih delavk glede odpusta nosečnic ali žensk, ki so na porodniškem dopustu, ni omejena le na obvestilo o odločitvi o odpovedi, pač pa varstvo, ki ga te določbe zagotavljajo vključuje tudi korake, ki vodijo do sprejema takšne odločitve v tem zaščitenem obdobju. Odločitev o njeni odpustitvi je torej v nasprotju s prvim odstavkom 2. člena in prvim odstavkom 5. člena Direktive o enakem obravnavanju 76/207 ter 10. členom Direktive o zaščiti nosečih delavk 92/85.

V primeru **Danosa**⁶⁵ je latvijsko sodišče postavilo predhodno vprašanje Sodišču EU, ali so tudi člani odbora zajeti v definiciji delavca iz Direktive o zaščiti nosečih delavk. Gospa Danosa je bila članica upravnega odbora LKB, družbe z omejeno odgovornostjo, in bila odpuščena med nosečnostjo. Zoper njih je vložila tožbo, ker je menila, da je odpust nezakonit, saj je, kljub temu, da je članica odbora kapitalne družbe, delavka v smislu Direktive. Sodišče EU je navedlo, da je delavka, ki nadzoruje in zastopa družbo ter je njen sestavni del, delavka v smislu te Direktive. Prav tako pa je navedlo, da tudi če je ne bi šteli za delavko v smislu te Direktive, lahko dejstvo, da je ženska odpuščena zaradi nosečnosti, prizadene le ženske in zato pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola.

Eden izmed novejših in zelo zanimivih primerov iz sodne prakse Sodišča EU je nedvomno tudi primer **Porras Guisado**,⁶⁶ kjer je španska družba Bankia v času kolektivnega odpusta med drugimi odpustila tudi nosečo delavko. Gre za primer, kjer sodišče ni obravnavalo diskriminacije nosečnic na podlagi spola, ampak je presojalo le pravilen prenos Direktive o zaščiti nosečih delavk v španski pravni red glede prepovedi odpuščanja. Sodišče EU je v tem primeru presodilo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi v tem primeru ne nasprotuje Direktivi o zaščiti nosečih delavk, kljub temu da ta prepoveduje odpust delavk med obdobjem od začetka njihove nosečnosti pa do konca porodniškega dopusta, saj odpust noseče delavke zaradi kolektivnega odpusta, spada v eno izmed izjem, po kateri je odpust mogoč. Dodalo je, da razlogi, ki niso povezani s posameznimi delavci, ki torej niso povezani z nosečnostjo in na katere se je mogoče sklicevati v okviru kolektivnih odpustov, spadajo med izjemne primere,

⁶⁴ ECJ, C-460/06 Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL [2007]

⁶⁵ ECJ, C-232/09 Dita Danosa v LKB Līzings SIA [2010]

⁶⁶ ECJ, C-103/16 Jessica Porras Guisado v Bankia SA and Others [2018]

delodajalec pa mora pri tem navesti objektivna merila, ki so bila uporabljena pri odločitvi za odpust.

Kot je razvidno iz primerov sodne prakse Sodišča EU in evropskega protidiskriminacijskega prava, se diskriminacija na podlagi nosečnosti vedno osredotoča le na enakost med spoloma, tudi v primeru, ko gre za neenako obravnavanje med nosečo in nenosečo delavko.⁶⁷ Kljub obstoju posebne Direktive o zaščiti nosečih delavk je vsako manj ugodno obravnavanje ženske povezane z nosečnostjo ali materinstvom znotraj pomena te Direktive obravnavano kot diskriminacija na podlagi spola. To je posebej poudarjeno v Recitalu 23 Direktive o enaki obravnavi, ki navaja, da iz sodne prakse Sodišča EU⁶⁸ jasno izhaja, da je vsako neugodno obravnavanje ženske na podlagi nosečnosti ali materinstva neposredna diskriminacija na podlagi spola in da je to potrebno izrecno vključiti v to Direktivo, kar pa je nadalje določeno v točki c drugega odstavka 2. člena te Direktive.⁶⁹

⁶⁷ Povezava s spolom obstaja zaradi plodnosti in percepcije o vlogi žensk na splošno.

⁶⁸ To je bilo ponovno poudarjeno v zadevi ECJ, C-404/18 Jamina Hakelbracht and Others v WTG Retail BVBA [2019]. Belgijski sodnik bi lahko odločil, da gre za nezakonito odpoved, a se je raje obrnil na SEU, ki je primer presoјalo na podlagi Direktive o enakih možnostih.

⁶⁹ Maliszewska-Nienartowicz J., Pregnancy Discrimination in the European Union Law Its Legal Character and the Scope of Pregnant Women Protection, Mediterranean Journal of Social Sciences, MCSER Publishing Rome-Italy, 2013, Vol. 4, No. 9, p. 443

5 Diskriminacija nosečnic na delovnem mestu v Sloveniji

5.1 Pravna podlaga

Pravno podlago za varstvo nudi že Ustava RS,⁷⁰ pri čemer so zlasti pomembni 14. člen, ki ureja enakost pred zakonom, 49. člen, ki ureja svobodo dela in 53. člen, ki ureja zakonsko zvezo in družino. Na zakonski ravni pa sta najpomembnejša zakona, ki urejata varstvo nosečnosti in starševstva v Sloveniji Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)⁷¹ in Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD),⁷² ki ju bom podrobneje opisala spodaj, poleg tega pa bom omenila še nekaj drugih zakonov, ki se prav tako nanašajo na zaščitno nosečnic in starševstva.

5.1.1 Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)

Diskriminacija nosečih delavk na delovnem mestu je v Sloveniji izrecno prepovedana z Zakonom o delovnih razmerjih, ki v četrtem odstavku 6. člena izrecno določa, da je diskriminacija vsaka manj ugodna obravnava delavcev, povezana z nosečnostjo ali starševskim dopustom.⁷³ Enaka obravnava mora biti zagotovljena tako iskalkam zaposlitve kot delavkam, in sicer pri zaposlovanju, v času trajanja zaposlitve in ob prenehanju le-te. Glede na to, da je obrnjeno dokazno breme postalo obvezna sestavina protidiskriminacijskega prava,⁷⁴ je nadalje določeno, da je v primeru spora med delavcem in delodajalcem dokazno breme na strani delodajalca, in je torej delodajalec tisti, ki mora dokazati, da ni kršil načela enakega obravnavanja ali nediskriminacije (šesti odstavek 6. člena ZDR-1).

Določbe 28. člena ZDR-1 se nanašajo na pravice in obveznosti delodajalca v postopku sklepanja pogodbe o zaposlitvi. Drugi odstavek tega člena določa, da delodajalec od kandidata ne sme zahtevati posebnih informacij, vključno z informacijami o nosečnosti in načrtovanju družine, če niso neposredno povezane z delovnim razmerjem. Če takšna

⁷⁰ Ustava Republike Slovenije (URS), Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13, 75/16

⁷¹ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US)

⁷² Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOg)

⁷³ Deveti odstavek 29. člena ZSDP-1 iz leta 2014 uveljavlja novo terminologijo, in sicer je v tem primeru starševki dopust potrebno razumeti kot materinski, očetovski in starševski dopust.

⁷⁴ Bečan, Belopavlovič, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, p. 58

vprašanja vseeno postavi, kandidat na to ni dolžan odgovoriti.⁷⁵ Delodajalcu je prepovedano pogojevanje sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo takih informacij ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti, odlogom materinstva ali podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (tretji odstavek 28. člena). V praksi pa žal še vedno zelo pogosto prihaja do takšnih vprašanj, kar je kljub obrnjenemu dokaznemu bremenu zelo težko dokazati.⁷⁶

V 115. členu ZDR-1 je urejeno posebno pravno varstvo pred odpovedjo, ki delodajalcu prepoveduje prekinitvev pogodbe o zaposlitvi delavki med nosečnostjo, ko doji, med izrabo neprekinjenega starševskega dopusta⁷⁷ in še en mesec po njem. Prav tako v tem obdobju ne učinkuje odpoved delodajalca, ki je bila dana že prej, če ga delavka obvesti, da je noseča. Niti v tem obdobju delodajalec ne sme sprejeti nobenih odločitev, ki bi pomenile odpust delavke, ko se vrne s porodniškega dopusta.⁷⁸

Ta člen pa žal ne varuje pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zaradi drugih razlogov, kot je npr. potek pogodbe za določen čas,⁷⁹ razen, če je jasno, da nepodaljšanje pogodbe o zaposlitvi za določen čas temelji na nosečnosti delavke, kar pa pomeni neposredno diskriminacijo na podlagi spola.⁸⁰ Žal je Slovenija v samem vrhu med državami članicami EU, ki mlade ženske diskriminirajo predvsem z nepodaljševanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas.⁸¹ Prav tako 115. člen ne nudi varstva v primeru, ko so podani razlogi za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi ali zaradi začetka postopka za prenehanje delodajalca, če je predhodno soglasje podal inšpektor za delo (peti odstavek 115. člena ZDR), kar pomeni, da posebna pravna zaščita te kategorije ni absolutna.

ZDR-1 vključuje tudi posebno poglavje, ki zagotavlja posebno varstvo delavcev zaradi nosečnosti in starševstva.⁸² 183. člen⁸³ delodajalcu izrecno prepoveduje, da od delavke v

⁷⁵ Drugi odstavek 29. člena ZDR-1

⁷⁶ Bečan, Belopavlovič, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, p. 173

⁷⁷ Tudi tukaj se starševski dopust uporablja za materinski, očetovski in starševski dopust.

⁷⁸ Glej zadevo ECJ, C-460/06 Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL [2007].

⁷⁹ Bečan, Belopavlovič, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, pp. 690-691

⁸⁰ Glej zadevo ECJ, C-438/99 Maria Luisa Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de los Barrios [2001].

⁸¹ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 106 (13. junij 2019)

⁸² 182. člen ZDR-1 je v tem primeru splošna določba, ki določa posebno varstvo.

času delovnega razmerja zahteva kakršne koli podatke o nosečnosti, ki je izpeljana iz varstva osebnih podatkov. Nadalje 184. člen v prvem odstavku določa, da delavka med nosečnostjo ali dojenjem ne sme opravljati dela, ki bi lahko ogrozilo njeno ali otrokovo zdravje. V primeru, da je glede na oceno tveganja delavka izpostavljena takšnim pogojem, je delodajalec dolžan sprejeti ustrezne ukrepe z začasno prilagoditvijo delovnih pogojev ali delovnega časa.

Na podlagi tega je ministrica za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v soglasju z ministrico za zdravje izdala Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk, ki podrobneje ureja oceno tveganja.⁸⁴ Če se tudi po sprejemu teh ukrepov ni možno izogniti nevarnosti, mora delodajalec delavki zagotoviti drugo ustrezno delo ter plačo v isti višini, kot če bi opravljala svoje delo, v nasprotnem primeru pa je ženska lahko odsotna z dela, delodajalec pa ji mora zagotoviti ustrezno plačo v času odsotnosti (tretji in četrti odstavek 184. člena).

Pomemben je tudi drugi odstavek 185. člena, ki določa, da ženska v času nosečnosti in še eno leto po porodu ne sme opravljati nadur ali nočnega dela, če bi to predstavljalo nevarnost zanjo ali otroka. Tukaj se zakon navezuje na 17. člen ZVZD-1,⁸⁵ ki obvezuje delodajalca, da izdela izjavo o varnosti. Če se ugotovi obstoj kakšne nevarnosti, delavka takšnega dela ne sme opravljati, tudi če bi želela,⁸⁶ kar nakazuje na absolutnost te prepovedi. Pomemben je tudi 186. člen, ki se nanaša na starševski dopust in napotuje na Zakon o starševskih in družinskih prejemkih (ZSDP-1), ki določa, da se lahko materinski dopust izrabí le neprekinjeno kot polna odsotnost z dela v trajanju 105 dni in se prične 28 dni pred porodom, ženska pa mora obvezno izrabiti 15 dni materinskega dopusta (19. in 21. člen ZSDP-1).

5.1.2 Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD)

Kljub posebni ureditvi prepovedi diskriminacije na področju zaposlovanja in dela v ZDR-1, so določbe ZVarD bistvenega pomena za preprečevanje in odpravljanje diskriminacije na delovnem mestu. So pravna podlaga za pojasnitev morebitnih negotovosti v posameznih

⁸³ Gre za specialno določbo glede na 46., 47. in 48. člen ZDR-1.

⁸⁴ Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 62/15)

⁸⁵ Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)

⁸⁶ Bečan, Belopavlovič, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, p. 1013

določbah ZDR-1, obenem pa ga dopolnjujejo in lahko nadomestijo njegove določbe v primeru večje koristi za žrtve diskriminacije. Gre za uskladitev slovenskega pravnega reda s pravnim redom EU, ki ustvarja pogoje za učinkovito pravno varstvo ter nastanek sodne prakse na področju nediskriminacije.

ZVarD v drugem odstavku 1. člena določa, da se s tem zakonom ustanovi Zagovornik načela enakosti, ki bo svoje delo opravljal kot samostojen organ na področju varstva pred diskriminacijo. Zagovornik ima položaj državnega uradnika in se na pobudo diskriminirane osebe, oziroma po uradni dolžnosti, ukvarja s primeri diskriminacije in izdaja nezavezujoče odločbe v primeru nepravilnosti, hkrati pa lahko kršitelju priporoča, kako naj odpravi kršitve, njegove vzroke in posledice.⁸⁷

Zakon v 39. členu navaja, da so možnosti diskriminirane osebe, da zahteva prenehanje diskriminacije, izplačilo nadomestila ali objavo sodbe, prav tako pa zakon v 40. členu določa obrnjeno dokazno breme v primeru diskriminacije.

5.2 Pravna sredstva, ki so na voljo v primeru diskriminacije zaradi nosečnosti

V slovenskem pravnem sistemu so žrtvam diskriminacije na podlagi nosečnosti na voljo različna pravna sredstva. Ena izmed možnosti je, da podajo predlog pri Zagovorniku načela enakosti,⁸⁸ pred katerim je postopek brezplačen in neformalen. Predlog je lahko tudi anonimen, a mora vsebovati dovolj podatkov za potrebe obravnavanja (36. člen ZVarD). Obravnava pri Zagovorniku se konča s pisnim mnenjem, v katerem Zagovornik navede svoje ugotovitve ter o tem obvesti obe strani. Prav tako lahko priporoči, kako naj bi bile kršitve odpravljene in določi rok za odpravo. Če kršitelj v roku ne odpravi ugotovljenih nepravilnosti v skladu s priporočili, lahko zagovornik primer predloži pristojni inšpekciji (42. in 43. člen ZVarD).

Nosečnica, ki je diskriminirana, se lahko obrne tudi na Inšpektorat za delo (216. člen ZDR-1), ta pa nato obravnava pritožbo v skladu z Zakonom o inšpekciji dela (ZID-1).⁸⁹ Če

⁸⁷ 19. in 34. člen ZVarD

⁸⁸ Zagovornik načela enakosti, URL: <http://www.zagovornik.si> (8. junij 2019)

⁸⁹ Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17)

Inšpektor po opravljenem inšpekcijskem pregledu ugotovi, da je prišlo do diskriminacije, izda odločbo o prepovedi diskriminatornega ravnanja in kršitelju naloži plačilo globe (44. in 45. člen ZVarD).

Tretja možnost diskriminirane nosečnice je vložitev tožbe na Delovno sodišče (200. člen ZDR-1). V primeru, da ženska kandidatka za delovno mesto ni bila izbrana zaradi nosečnosti, gre za diskriminacijo in lahko zahteva sodno varstvo v roku 30 dni po tem, ko je bila obveščena o odločitvi delodajalca. Enako lahko postopa v primeru, če meni, da ji je pogodba o zaposlitvi prenehala zaradi diskriminacije na podlagi nosečnosti.⁹⁰ V obeh primerih gre za neposredno sodno varstvo in predhodno obvestilo delodajalca ni potrebno.

5.3 Primeri pred Zagovornikom načela enakosti

Zagovornik je od leta 2016 obravnaval le štiri primere, v katerih so ženske zatrjevale diskriminacijo zaradi nosečnosti.⁹¹ Glede na to, da je obravnaval tako malo število primerov, bi vzroki za to lahko bili nepoznavanje organa kot takega, na katerega bi se lahko obrnili v primeru diskriminacije, dolgi postopki ugotavljanja diskriminacije, ali pa nezavezujoči sklepi, ki jih po ugotovitvi diskriminacije izda Zagovornik.

V prvem primeru, ki je potekal pred Zagovornikom, se je pobudnica nanj obrnila v zvezi z domnevno diskriminacijo zaradi nosečnosti pri dostopu do zaposlitve. Bila je ena izmed dveh kandidatov, ki sta po večmesečnem izbirnem postopku prišla do zadnje faze izbora, nato pa je bila obveščena, da ni bil izbran nobeden izmed kandidatov. Navedena razloga za neizbiro sta bila, da je bil celoten izbirni postopek za zasedbo prostega delovnega mesta zelo dolg ter da se je sestava izbirne komisije večkrat spremenila. Pobudnica je bila nad odločitvijo presenečena, saj je bila s strani natečajne komisije predlagana kot najprimernejša kandidatka, prav tako pa je bilo tudi na podlagi vpogleda v vse teste in razgovore možno razbrati, da se je zelo dobro izkazala in bila najboljša. Za svojo nosečnost je natečajni komisiji povedala tekom samega postopka izbire in prav to naj bi bil dejanski razlog, da se je delodajalec kasneje odločil, da ne bo zaposlil nobenega izmed kandidatov. Zagovornik je zahteval dodatna pojasnila od delodajalca, postopek ugotavljanja diskriminacije pa je še vedno v teku.

⁹⁰ Tretji in peti odstavek 200. člena ZDR-1

⁹¹ Vsebina vseh štirih primerov je bila pridobljena s strani Zagovornika načela enakosti.

Drugi primer se je nanašal na posredno diskriminacijo oseb ženskega spola, ki izhaja iz 145. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju,⁹² v katerem je določeno, da so zavarovanci iz 15. člena tega zakona v prvih 12 mesecih poslovanja po prvem vpisu v poslovni register ali v drug register oziroma evidence, oproščeni plačila prispevka zavarovanca in prispevka delodajalca v višini 50 % zneska prispevka obračunanega od osnove iz drugega odstavka tega člena, v naslednjih 12 mesecih so te osebe oproščene prispevka zavarovanca in prispevka delodajalca v višini 30 % zneska prispevka, obračunanega od osnove iz drugega odstavka tega člena. Pobudnica je bila vpisana v poslovnem registru Republike Slovenije kot samostojna podjetnica in je celoten čas svojega poslovanja redno plačevala davke in prispevke, nato pa zanosila in bila odsotna z dela zaradi rojstva otroka. Ker ji je 8 mesecev pravice do 30 % oprostitve plačila za pokojninsko in invalidsko zavarovanje poteklo v času odsotnosti z dela zaradi rojstva otroka, se je obrnila na FURS,⁹³ z namenom odobritve prenosa pravice na obdobje po porodniškem dopustu. Prejela je odgovor, da to ni mogoče, saj takšna možnost v računalniškem sistemu ne obstaja. Pobudnica meni, da je takšen člen posredno diskriminatoren do žensk, v primerih, ko se te odločijo za materinstvo. Zagovornik se je za dodatna pojasnila obrnil na FURS, postopek pa je še vedno v teku.

V tretjem primeru se je pobudnica na Zagovornika obrnila za nasvet v zvezi s smotrnostjo vložitve revizije v zadevi, kjer je bilo tako na prvi stopnji Delovnega in socialnega sodišča kot na drugi stopnji odločeno, da je delodajalec ravnal zakonito. Šlo naj bi za domnevno diskriminacijo na podlagi 115. člena ZDR-1 s strani delodajalca zaradi koriščenja starševskega dopusta. Omenjena določba prepoveduje delodajalcu (vezano na delavke v času nosečnosti, delavke, ki dojijo otroka do enega leta starosti ter starše, ki koristijo starševski dopust v strnjem nizu v obliki polne odsotnosti z dela in še en mesec po izrabi tega dopusta) opraviti ravnanja, ki bi bila potrebna za odpoved pogodbe o zaposlitvi, oziroma za zaposlitev novega delavca. Sodišče je presodilo, da ravnanja delodajalca v smislu ukinitve delovnega mesta ne predstavljajo prepovedanih pripravljanih dejanj za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ter da bi za pripravljala dejanja šlo, če bi delodajalec od takrat, ko je izvedel za nosečnost delavke, izvajal konkretna dejanja za njeno nadomestitev. Zagovornik je v zadevi

⁹² Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD, 102/15, 23/17, 40/17, 65/17 in 28/19)

⁹³ Finančna uprava Republike Slovenije, URL: <http://www.fu.gov.si> (13. junij 2019)

izdal pojasnilo neobvezujoče narave, v katerem je podal mnenje, da glede na obrazložitev odločitev na prvih dveh stopnjah Vrhovno sodišče revizije ne bo dopustilo.

V četrtem primeru pa gre za postopek, ki ga je Zagovornik sprožil po uradni dolžnosti za ugotavljanje diskriminacije pri pogojih javnega razpisa Javne agencije Republike Slovenije za raziskovalno dejavnost,⁹⁴ za spodbujanje raziskovalcev na začetku kariere, objavljenega 18. 7. 2018, namenjenega raziskovalcem in raziskovalkam po doktoratu. Ker razpis in posledično izbrani projekt v primeru nosečnosti in kasneje koriščenja starševskega dopusta ne omogoča zamrznitve izvajanja projekta, temveč rešuje odsotnost z nadomeščanjem, to odpira vprašanje morebitne diskriminacije zaradi starševstva, in tudi spola, ter posredno tudi nosečnosti. Postopek je še vedno v teku.

5.4 Primeri pred slovenskimi sodišči

V slovenski sodni praksi je možno zaslediti kar nekaj primerov, v katerih je sodišče odločalo o diskriminaciji zaradi nosečnosti. Med temi sem izbrala tri, ki jih bom opisala.

V enem izmed primerov, ki so bili obravnavani pred Višjim delovnim in socialnim sodiščem, je šlo za diskriminacijo nosečnice na delovnem mestu na podlagi nezakonite odpovedi pogodbe o zaposlitvi, saj je delavka šele dva tedna po prejemu potrdila o svoji tretji nosečnosti o tem obvestila delodajalca, ker je rabila čas za razmislek o možni prekinitvi nosečnosti. Sodišče je odločilo, da je bilo obvestilo vseeno pravočasno, in da je delavka delodajalca o nosečnosti obvestila takoj, ko je bilo to mogoče, kar pa je bilo še pred iztekom odpovednega roka, in je bila zato upravičena do posebnega varstva pred odpovedjo po prvem odstavku 115. člena ZDR. Odpoved je bila zato nezakonita, delavka pa je pridobila nazaj svoje prejšnje delovno mesto in nadomestilo izgubljene plače.⁹⁵

V drugem primeru je bila ženska zaposlena za določen čas zaradi povečanega obsega dela, med tem časom je zanosila, o čemer je obvestila nadrejeno delavko. Delavka je nato koristila bolniški dopust zaradi rizične nosečnosti, delodajalec pa jo je med tem odpustil, kasneje pa je zatrjeval, da za nosečnost ni vedel. Sodišče je v tem primeru odločilo, da je odpoved pogodbe

⁹⁴ Javna agencija Republike Slovenije za raziskovalno dejavnost, URL: <http://www.arrs.si/sl/> (13. junij 2019)

⁹⁵ Višje delovno in socialno sodišče RS, Sodba Pdp 1019/2013 z dne 16. 1. 2014 (VDS0011463)

o zaposlitvi nezakonita, saj zakon ne predvideva posebnega postopka, po katerem naj bi noseča delavka obveščala delodajalca, in da je zadostovalo, da je obvestila nadrejno osebo, prav tako pa je delodajalec o nosečnosti bil obveščen že na podlagi bolniških listov o rizični nosečnosti.⁹⁶

V tretjem primeru je prav tako šlo za odpoved pogodbe o zaposlitvi noseči delavki zaradi poslovnega razloga, medtem ko je delavka bila na bolniškem dopustu zaradi rizične nosečnosti. Iz primera je razvidno, da tudi če delodajalec ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne ve, da je delavka noseča, velja posebno varstvo pred odpovedjo, če delavka takoj oziroma po prenehanju nezakrivljenih ovir obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, kar dokazuje s predložitvijo zdravniškega potrdila.⁹⁷

⁹⁶ Višje delovno in socialno sodišče RS, Sodba Pdp 575/2004 z dne 24. 6. 2004 (VDS02627)

⁹⁷ Višje delovno in socialno sodišče RS, Sodba Pdp 1497/2004 z dne 18. 11. 2005 (VDS03378)

6 Primerjava držav članic EU glede diskriminacije nosečnic na delovnem mestu

Ker je glavni namen naloge primerjalnopravni vidik diskriminacije nosečnic na delovnem mestu v različnih državah članicah EU, bom v tem poglavju primerjala šest držav. Poleg Slovenije, ki sem jo natančneje analizirala že v prejšnjem poglavju, sem za primerjavo izbrala še Belgijo, Nemčijo, Poljsko, Romunijo, Španijo in Švedsko. Za te države sem se odločila, ker so geografsko gledano na različnih koncih Evrope, nimajo enake stopnje gospodarske razvitosti in so se mi zdele zanimive za analizo, saj se, kljub temu, da imajo vse dobro implementirano zakonodajo EU glede varstva nosečnic in materinstva, v državah še vedno pojavljajo znatne razlike pri izvrševanju te zakonodaje.

Podatke za primerjavo med državami sem pridobila tako, da sem kontaktirala posamezne organe za enakost v državah članicah EU, prav tako pa sem za podatke prosila Evropsko komisijo, ki mi je poslala nekatere njihove raziskave na tem področju.

6.1 Belgija

Belgijsko pravo že od nekdaj velja za zelo zaščitniško do delavcev, še posebej, če ti spadajo v posebej ranljivo skupino, kot so to naprimer nosečnice. V Belgiji Zakon o enakosti med spoloma z dne 10. maja 2007 v prvem odstavku 4. člena določa, da je vsako neposredno razlikovanje na podlagi nosečnosti ali materinstva razlikovanje na podlagi spola, kar pa v skladu z 11. členom tega zakona pomeni neposredno diskriminacijo.⁹⁸

Zaščita materinstva in nosečnic je prav tako urejena v 39. in 40. členu Zakona o delovnih pogojih iz leta 1971, ki zagotavlja zaščito pred odpovedjo od trenutka, ko je delodajalec obveščen o nosečnosti, pa do enega meseca po vrnitvi iz porodniškega dopusta. Določa tudi 15 tednov materinskega dopusta, od katerega je 1 teden pred in 9 tednov po porodu obveznih. Zakon ne vsebuje posebne določbe glede odsotnosti zaradi bolezni v povezavi z nosečnostjo, prav tako ne vsebuje posebne določbe, ki bi zagotavljala pravice ob vrnitvi s porodniške, je

⁹⁸ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fl15fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>, p. 41 (24. junij 2019)

pa določena zaščita nosečnice in otroka pred zdravstvenimi tveganji. Glede na to, da ni zagotovljene pravice, da bi se ženska po vrnitvi s porodniške vrnila na enako delovno mesto, lahko odločitev, da so jo premestili na nižje delovno mesto, izpodbija s tem, da je na sprejem odločitve vplivalo dejstvo, da je bila na materinskem dopustu in da premestitev na drugo nižje delovno mesto zato predstavlja diskriminacijo.⁹⁹

Glede pravnih sredstev se lahko ženska v primeru, ko pride do diskriminacije zaradi nosečnosti, obrne na Inštitut za enakost med ženskami in moškimi,¹⁰⁰ neodvisen javni organ, ki se bori proti diskriminaciji in izključenosti na podlagi spola ter zagotavlja spoštovanje enakosti žensk in moških. Prav tako se lahko obrne na Inšpektorat za delo, ki je pristojen za inšpekcijske preglede in preiskave o kršitvah zakonodaje o diskriminaciji, ali pa vloži tožbo na Delovno sodišče, kjer lahko zahteva, da se preneha z diskriminacijo in obenem zahteva odškodnino v višini 6 mesečnih plač zaradi nezakonite odpovedi.¹⁰¹

Po podatkih Inštituta je v Belgiji pogost pojav nepodaljšanja pogodb za določen čas, kar predstavlja neposredno diskriminacijo na podlagi spola, prav tako pa je možno zaznati, da kljub temu da je varstvo zagotovljeno šele po tem, ko delavka obvesti delodajalca o svoji nosečnosti, delavke dolgo ne razkrijejo svoje nosečnosti.¹⁰²

Raziskave kažejo, da je bilo le 22 % nosečih delavk, ki so sodelovale v raziskavi, deležnih neposredne diskriminacije, le 6 % jih je bilo odpuščenih, 12 % pa jih meni, da so zaradi nosečnosti in materinstva v slabšem položaju na trgu dela kot moški. Kar 81 % žensk, ki so sodelovale v raziskavi, je povedalo, da so bile deležne pozitivnih odzivov na delovnem mestu, ko so oznanile nosečnost, prav tako pa ženske kljub temu, da so noseče, iščejo zaposlitev in jo v večini primerov tudi dobijo.¹⁰³ Glede na rezultate raziskave so v Belgiji nosečnice dobro zaščitene in tudi ozaveščenost tako med delavkami kot med delodajalci glede pravic je dobra, a kljub temu še prihaja do diskriminacij, ki pa niso tako pogoste. Prav

⁹⁹ Ibidem.

¹⁰⁰ Inštitut za enakost med ženskami in moškimi, URL: <https://igvm-iefh.belgium.be/en> (17. junij 2019)

¹⁰¹ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f115fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>, p. 42 (17. junij 2019)

¹⁰² Podatki pridobljeni od Inštituta za enakost med ženskami in moškimi.

¹⁰³ Povzeto po podatkih raziskave, ki mi jo je posredoval Inštitut za enakost med ženskami in moškimi. Uradne verzije žal nisem dobila, saj je ta na voljo le v francoščini in nizozemščini.

tako je zelo pomembno, da Inštitut opravlja raziskave, kar kaže na to, da se zavedajo problema, z raziskavami pa lahko veliko pripomorejo k še nižjemu številu diskriminacij na podlagi nosečnosti.

6.2 Nemčija

Nemška zakonodaja nima izrecne določbe, ki bi urejala diskriminacijo na podlagi nosečnosti, ampak ima le splošno prepoved diskriminacije v Splošnem zakonu o enakem obravnavanju iz 14. avgusta 2006, v katerem je vsakršno manj ugodno obravnavanje ženske na področju zaposlitve pravno opredeljeno kot neposredna diskriminacija na podlagi spola (7. člen v povezavi s 1. členom), pod kar spadata tudi nosečnost in materinstvo.¹⁰⁴ Delavka v skladu z Zakonom o zaščiti materinstva med nosečnostjo ne sme opravljati dela, ki bi lahko ogrozilo njeno zdravje ali zdravje še nerojenega otroka, prav tako pa imajo noseče delavke možnost do dodatnih odmorov med delom, prepoved nočnega dela, prepoved nadurnega dela in prepoved dela ob nedeljah in praznikih (prvi odstavek 3. člena, 4. člen in 8. člen). Delavke so upravičene do polno plačanega materinskega dopusta, in sicer šest tednov pred in osem tednov po porodu (2. odstavek 3. člena in prvi odstavek 6. člena). Prav tako je določeno, da ženske ne smejo biti odpuščene v času nosečnosti in še štiri mesece po porodu, razen v izjemnih primerih (9. člen). Nemška zakonodaja ne vsebuje zakonskih določb o tem, kaj žensko na razgovoru za zaposlitev vprašati in kaj ne, a se kljub temu v praksi vprašanja o načrtovanju družine oz. glede nosečnosti štejejo za diskriminacijo.¹⁰⁵

Kljub močni zaščiti v zakonodaji, nekateri delodajalci še vedno kažejo nenaklonjenost zaposlovanju žensk v rodni dobi, predvsem na vodilnih položajih. Njihova nenaklonjenost temelji na predpostavki, da vodilnih položajev ni mogoče zapolniti z delom s krajšim delovnim časom, ki je v Nemčiji med ženskami zelo pogosto. Temu je tako predvsem zaradi njihove kulture, da ženske doma skrbijo za gospodinjstvo, moški pa so tisti, ki služijo denar. Prav tako obstaja problem nepodaljševanja pogodb za določen čas, in tudi v teh primerih je

¹⁰⁴ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL:<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 62 (20. junij 2019)

¹⁰⁵ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL:<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fl15fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>, pp.104-113 (19. junij 2019)

kljub obrnjenemu dokaznemu bremenu v zelo malem številu primerov dokazano, da pogodba za določen čas ni bila podaljšana zaradi nosečnosti ali materinstva.¹⁰⁶

Svoje zakonske pravice lahko ženske, ki menijo, da so bile diskriminirane na podlagi nosečnosti, uveljavljajo v sodnih postopkih, ali pa se obrnejo na Federalno antidiskriminacijsko agencijo (ADS),¹⁰⁷ ki zagotavlja nepristransko podporo osebam, ki so bile diskriminirane, a ta žal ne more izdati zavezujoče odločitve.¹⁰⁸

Federalna antidiskriminacijska agencija navaja, da so od leta 2006 pa do konca leta 2018 prejeli okoli 190 pritožb, ki so se nanašale na diskriminacijo zaradi nosečnosti. V večini primerov je šlo za zavrnitev prošnje za zaposlitev, ko so izvedeli, da ženska pričakuje otroka, ali pa je bilo ženskam po tem, ko so sporočile, da so noseče, onemogočeno napredovanje.¹⁰⁹

Na splošno za Nemčijo velja, da je odstotek žensk, ki ne ukrepajo v primeru diskriminacije na podlagi nosečnosti visok, prav tako pa dostop do informacij in ozaveščenost glede pravic na podlagi diskriminacije nosečnic nista zadovoljiva.¹¹⁰

6.3 Poljska

Tudi poljska zakonodaja ne vsebuje izrecne določbe, ki bi prepovedovala diskriminacijo na podlagi nosečnosti,¹¹¹ vseeno pa Poljski delovni zakonik iz 26. junija 1974 ponuja relativno visoko zaščito nosečim delavkam, saj prepoveduje zaposlitev žensk na delovnih mestih, kjer bi lahko bilo ogroženo njihovo zdravje (176. člen). Prav tako pa prepoveduje opravljanje nočnega dela in dela zunaj delovnega mesta (178. člen). Dolžnost delodajalca je, da noseči ženski v primeru ogrožanja njenega zdravja ali zdravja otroka dodeli drugo delovno mesto, če

¹⁰⁶ Ibidem.

¹⁰⁷ Federalna antidiskriminacijska agencija, URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html (19. junij 2019)

¹⁰⁸ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 116 (20. junij 2019)

¹⁰⁹ Podatki pridobljeni od Federalne antidiskriminacijske agencije.

¹¹⁰ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 66 (20. junij 2019)

¹¹¹ Ibidem., p. 62

to ni mogoče, pa se ji omogoči odsotnost z dela, hkrati pa kasnejšo vrnitev na isto delovno mesto (178. in 179. člen). Prav tako ni mogoče odpustiti noseče delavke, zaposlene za nedoločen čas, tudi če bi bila odločitev o odpovedi sprejeta preden je zanosila (177. člen). Izjeme so stečaj, likvidacija podjetja ali odpuščanje iz disciplinskih razlogov. Pogodbe o zaposlitvi, sklenjene za poskusno obdobje, daljše od enega meseca, ali za določen čas, se avtomatsko podaljšajo do datuma rojstva otroka (3. odstavek 177. člena).¹¹²

Poljska zakonodaja ne predvideva izrecne določbe, ki bi določala, da je diskriminacija zaradi nosečnosti in materinstva diskriminacija na podlagi spola, niti ne določa, da se določbe o neposredni in posredni diskriminaciji, viktimizaciji in varstvu pred kršitvijo načela enakega obravnavanja uporabljajo v primeru diskriminacije na podlagi nosečnosti, kar nakazuje na praznino v zakonu. Problematično je predvsem dejstvo, da se delodajalci, delavci in tudi nekateri sodniki ne zavedajo, da diskriminacija na podlagi nosečnosti predstavlja neposredno diskriminacijo na podlagi spola.¹¹³ Nujno bi bilo izobraževanje sodnikov o teh pravicah, prav tako pa širjenje ozaveščenosti med delodajalci in delavci.

Slabost v njihovi zakonodaji je tudi dejstvo, da prepoved odpuščanja nosečnic ne velja v primerih, ko gre za krajše delovno obdobje od enega meseca, prav tako pa zaščita ne velja za delavke, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi nadomeščanja druge delavke oz. delavca. Do neskladja prihaja, ker so pravice delavcev urejene drugače glede na vrsto zaposlitve, in se pojavlja veliko navideznih sporazumov, katerih cilj je izogibanje zakonom.¹¹⁴ Poleg tega je tudi na Poljskem možno zaznati trend nepodaljševanja pogodb za določen čas zaradi nosečnosti, še večji problem pa je, da ne obstaja nobena zakonska ovira, ki bi delodajalcu preprečila nepodaljšanje teh pogodb, saj v primeru nepodaljšanja ni potrebno navajati razlogov.¹¹⁵

¹¹² European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f115fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>, pp. 209-210 (20. junij 2019)

¹¹³ Ibidem., p. 210

¹¹⁴ Ibidem., pp. 211-212 (20. junij 2019)

¹¹⁵ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 106 (20. junij 2019)

Glede pravnih sredstev, ki so na voljo, imajo ženske, ki so diskriminirane na podlagi nosečnosti, možnost, da se obrnejo na Komisarja za človekove pravice,¹¹⁶ ki kot državni organ za enako obravnavanje, brani pravice tistih, ki so diskriminirani, a le v situacijah, kadar gre za kršitve s strani javne oblasti. Druga možnost, ki je na voljo, je Nacionalni inšpektorat za delo,¹¹⁷ ki se ukvarja z vprašanji diskriminacije na delovnem mestu in dostopu do zaposlitve, a v veliko primerih žal ne more ugotoviti kršitev, prav tako pa ne more naložiti sankcij. V redkih primerih, kjer se diskriminacija vendarle ugotovi, Inšpektorat izda le obvestilo o kršitvi in predlaga izboljšave, poleg obvestila pa diskriminirano osebo pouči o možnosti vložitve tožbe na Delovno sodišče in o možnem zahtevku za odškodnino. Pri tem je potrebno poudariti, da odločitev Inšpektorata ni zavezujoča¹¹⁸ in da sodišče ni vezano na njegove ugotovitve.

Poleg inšpekcijskih dejavnosti Nacionalni inšpektorat za delo opravlja tudi preventivne in izobraževalne dejavnosti na področju enake obravnave in nediskriminacije pri delu. Nudi tudi brezplačno pravno svetovanje na področju enakega obravnavanja in nediskriminacije na delovnem mestu,¹¹⁹ kar je zelo pomembno z vidika ozaveščanja glede pravic pri diskriminaciji na podlagi nosečnosti.

Eden izmed problemov na Poljskem je tudi, da se še posebej nižja sodišča soočajo s težavami pri uporabi obrnjenega dokaznega bremena, saj še vedno zahtevajo, da delavec dokaže obstoj diskriminacije, čeprav je dokazno breme v primerih diskriminacije na delovnem mestu na delodajalcu. Prav tako se na Poljskem soočajo s problemom neučinkovitih pravnih sredstev, predvsem zaradi dolgih sodnih postopkov ali zaradi prenizke odškodnine, ki je namenjena le povračilu materialne škode, nima pa nobenega kaznovalnega ali odvračilnega učinka.¹²⁰

¹¹⁶ Informacija pridobljena s strani Poljskega komisarja za človekove pravice.

¹¹⁷ Nacionalni inšpektorat za delo, URL: <https://www.pip.gov.pl/en/about-us> (21. junij 2019)

¹¹⁸ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 116 (21. junij 2019)

¹¹⁹ Informacije pridobljene s strani Poljskega nacionalnega inšpektorata za delo.

¹²⁰ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, pp. 73-74 (21. junij 2019)

6.4 Romunija

Zakon o enakih možnostih iz leta 2002 določa ukrepe za spodbujanje enakosti med spoloma na vseh področjih javnega življenja z namenom, da bi odpravili vse oblike diskriminacije na podlagi spola. V 10. členu določa, da materinstvo ne sme biti povod za diskriminacijo, ter da je prepovedano odpustiti nosečo žensko, razen v primeru stečaja delodajalca. Bolj podrobno nosečnost in materinstvo ureja Odlok o vzgoji otrok iz leta 2010, ki določa, da je ženska upravičena do materinskega dopusta v trajanju enega leta, v primeru, ko gre za otroka s posebnimi potrebami, pa do materinskega dopusta v trajanju treh let. Ta dopust je izključno namenjen materi. Prav tako Odlok v tretjem odstavku 25. člena določa, da je varstvo pred odpovedjo zagotovljeno še šest mesecev po dokončni vrnitvi matere s starševskega dopusta, določa pa tudi, da se ima delavka po porodniškem dopustu pravico vrniti na enako oz. enakovredno delovno mesto.¹²¹

Pri postopku zaposlovanja nosečnice uživajo zaščito na podlagi dveh virov. Prvi odstavek 9. člena Zakona o enakih možnostih določa, da je delodajalcu prepovedano diskriminirati, v skladu s tretjim odstavkom 10. člena istega zakona pa je prepovedano od bodoče delavke zahtevati, da opravi test nosečnosti, ali da podpiše izjavo, da ne bo zanosila med zaposlitvijo.¹²²

V praksi nosečnice, katerih nosečnost je vidna, običajno ne iščejo zaposlitve oz. si ne prizadevajo za spremembo zaposlitve, ker vedo, da so njihove možnosti pri tem zelo omejene. V Romuniji obstaja praksa, da ženske, ki v razgovoru za službo omenijo, da v prihodnosti načrtujejo otroke, skoraj zagotovo ne bodo dobile zaposlitve, prav tako pa je skoraj nemogoče dokazati, ali ženska ni dobila zaposlitve zaradi želje po otroku v prihodnosti ali zaradi neustreznih kompetenc.¹²³

Delavka lahko v primeru, ko meni, da je bila diskriminirana zaradi nosečnosti oz. bodočega materinstva, vloži tožbo na Nacionalni svet za boj proti diskriminaciji (CNCD),¹²⁴ delodajalec pa mora dokazati, da ni bilo diskriminacije. CNCD je prejel zelo majhno število

¹²¹ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f115fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>, pp. 227-228 (21. junij 2019)

¹²² Ibidem.

¹²³ Ibidem.

¹²⁴ Nacionalni svet za boj proti diskriminaciji, URL: <http://www.cncd.org.ro> (21. junij 2019)

primerov v zvezi z diskriminacijo na podlagi nosečnosti pri zaposlovanju, kar pa ne pomeni, da takšna diskriminacija ne obstaja, vendar bolj odraža pomanjkanje ozaveščenosti zaposlenih nosečnic glede možnosti za pravno varstvo.

Druga možnost je vložitev tožbe na sodišče, problem pa predstavlja, da odločitve sodišč o diskriminaciji na podlagi spola niso na voljo javnosti, kot tudi ne strokovnjakom, raziskovalcem in medijem, posledično pa je tudi javnost manj ozaveščena o teh primerih diskriminacije, kar samo še dodatno oteži situacijo.¹²⁵

Delavke ne verjamejo, da je mogoče uspeli v postopku zoper delodajalca, prav tako večina žensk sploh ne ve, da je možno tožiti na podlagi diskriminacije zaradi nosečnosti, kar nakazuje na nezaupanje v sodstvo in na zelo nizko ozaveščenost glede pravic in uveljavljanja le-teh v Romuniji. To pomeni, da obstaja vrzel med zakonodajnimi standardi in ozaveščenosti javnosti o tem.¹²⁶ Podobno kot na Poljskem je tudi v Romuniji problem, da sodniki ne vedo, da je možno uveljavljati nediskriminacijsko pravo v povezavi z nosečnostjo in materinstvom.¹²⁷

Po podatkih CNCD so v zadnjih treh letih prejeli le 6 pritožb glede diskriminacije na podlagi nosečnosti, od katerih tri še niso bile rešene. V enem od primerov je ženska kasneje sama umaknila pritožbo in je bil nato postopek ustavljen, kar je zaskrbljujoče, saj lahko nakazuje, da ženska ni verjela, da bo uspela ali pa se je za umik odločila zaradi pritiskov oz. groženj. V dveh primerih pa je CNCD ugotovil diskriminacijo na podlagi nosečnosti in v enem primeru delodajalcu naložil plačilo kazni, v drugem pa delodajalcu naložil, da noseči delavki skrajša delovni čas. Da sta uspela vsaj dva primera pred CNCD, kaže na manjši napredek in korak v pravo smer, a je položaj v Romuniji še vedno zaskrbljujoč.¹²⁸

¹²⁵ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f115fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>, pp.41-49 (22. junij 2019)

¹²⁶ Ibidem.

¹²⁷ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 101 (22. junij 2019)

¹²⁸ Podatki pridobljeni od Nacionalnega sveta za boj proti diskriminaciji.

6.5 Španija

Španija ima kar nekaj zakonov, ki urejajo diskriminacijo nosečnic na delovnem mestu. Zakon št. 3/2007, za učinkovito enakost med moškimi in ženskami, velja za vse posameznike in podjetja, tako javna kot zasebna ter vključuje ukrepe za odpravo diskriminacije žensk na vseh področjih (1. in 2. člen). V 3. členu je določeno, da načelo enakega obravnavanja žensk in moških pomeni obravnavo brez kakršne koli posredne ali neposredne diskriminacije na podlagi spola, zlasti kar zadeva materinstvo in družinske obveznosti. Tudi navodila za diskriminacijo na podlagi spola se štejejo za diskriminacijo (tretji odstavek 6. člena), prav tako pa je vsako neugodno obravnavanje ali negativni učinek, ki izhaja iz vložitve pritožbe, zahtevka, obtožbe, tožbe, namenjene preprečevanju spolne diskriminacije povezane z nosečnostjo ali materinstvom diskriminacija (9. člen).¹²⁹

Poleg tega 22bis člen Zakona o zaposlovanju 56/2003 prepoveduje diskriminacijo pri iskanju zaposlitve in se osredotoča na sam postopek zaposlovanja, ter določa, da se vsaka ponudba zaposlitve omejena na samo en spol, šteje za diskriminacijsko, razen če omejitev temelji na bistvenih poklicnih zahtevah.¹³⁰ Nadalje Zakon o preprečevanju poklicnih tveganj 31/1995 v 26. členu določa ukrepe, ki se nanašajo na varovanje zdravja nosečih delavk, ali tistih, ki so pred kratkim rodile. Delodajalci morajo sprejeti vse potrebne ukrepe za preprečevanje tveganj, ki lahko vplivajo na nosečnost, če to ni mogoče, pa morajo delavko premestiti na drugo delovno mesto, ali pa ji omogočiti odsotnost z dela. Prav tako imajo noseče delavke pravico do odsotnosti z dela za namene zdravniških pregledov pred rojstvom in tečajev za pripravo na rojstvo, če so pred tem obvestile svojega delodajalca in utemeljile, da tega ni mogoče opraviti izven delovnega časa. Tudi španski Statut delavcev v 17. členu prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju v zasebnem sektorju in opredeljuje pravice do materinstva, v četrtem odstavku 48. člena pa določa 16 tednov neprekinjenega porodniškega dopusta, ki se lahko podaljša pri večkratnem zaporednem rojstvu.¹³¹

¹²⁹ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fl15fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>, pp. 247-248 (22. junij 2019)

¹³⁰ Ibidem.

¹³¹ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fl15fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>, pp. 247-254 (23. junij 2019)

Na področju varstva pred nepravilnim odpuščanjem nosečih delavk, Zakon št. 3/2007 določa ničnost takšne odpovedi, določa pa tudi, da je potrebno v primeru kolektivnega odpusta navesti objektivne razloge za odpoved.¹³² Tukaj se pojavi problem v praksi sodišč, saj ta ponavadi od delodajalca ne zahtevajo, da navede objektivne razloge za odpoved,¹³³ kar nakazuje na neupoštevanje zakonodaje s strani sodišča.

Kljub zaščiti nosečnic v zakonodaji pa po podatkih iz poročila Evropske komisije izhaja, da 90% nosečnic v Španiji trpi zaradi nadlegovanja na delovnem mestu in da je 25 % nosečih delavk odpuščenih. Navedeno je tudi, da porodniški dopust, skrajšanje delovnega časa in izražanje želje po družini, škodljivo vplivajo na zaposlitev žensk. Okoli 90 % primerov diskriminacije na podlagi nosečnosti nikoli ne pride na sodišče predvsem zato, ker je zaradi nestabilnosti trga dela v Španiji veliko pogodb sklenjenih le za določen čas, in ker se ženske bojijo, da bodo zaradi slabih razmer v Španiji potem še težje dobile zaposlitev. Pravna zaščita pred odpuščanjem nosečih delavk je privedla do prakse, da so delavke odpuščene takoj po tem, ko se vrnejo s porodniške in ko preneha zaščita pred odpuščanjem, v velikem številu primerov pa pride do tega, da žensko na delovnem mestu toliko časa nadlegujejo, da sama poda odpoved.¹³⁴

Španski inštitut za ženske in enake možnosti¹³⁵ prejema pritožbe, ki so jih vložile ženske zaradi diskriminacije na podlagi spola, inštitut pa nato pritožbe posreduje ustreznim vladnim agencijam, Inšpektoratu za delo in socialno varnost, ne pa tudi sodišču. Pritožbe se prav tako lahko vložijo pri organu za enakost v kateri koli avtonomni regiji ali na ustrezen sindikat. Ženske imajo tudi možnost neposredne vložitve tožbe pri sodišču, a je ena od glavnih ovir za začetek sodnega postopka v mnogih primerih pomanjkanje zavedanja, da takšna

¹³² Glej zadevo ECJ, C-103/16 Jessica Porras Guisado v Bankia SA and Others [2018].

¹³³ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 103 (23. junij 2019)

¹³⁴ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fl15fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701> pp. 252-253 (23. junij 2019)

¹³⁵ Inštitut za ženske in enake možnosti, URL: <http://www.inmujer.es> (23. junij 2019)

diskriminacija sploh obstaja, zaradi strahu pred povračilnimi ukrepi, ter cena in dolžina sodnih postopkov.¹³⁶

Z željo po večji enakosti med moškimi in ženskami so leta 2008 ustanovili Ministrstvo za enakost in pričeli s politiko širjenja ozaveščanja o enakosti, a je izginotje tega ministrstva oktobra 2010 povzročilo velik korak nazaj v boju za večjo enakost med spoloma v Španiji.¹³⁷

6.6 Švedska

Na Švedskem od pravne reforme, ki je začela veljati 1. januarja 2009, obstaja en sam akt o nediskriminaciji, in sicer Zakon o diskriminaciji 2008: 567, ki združuje vso zakonodajo EU na področju nediskriminacije in velja tudi za področje nediskriminacije na podlagi nosečnosti. Prav tako je področje diskriminacije zaradi nosečnosti in materinstva obravnavano v poglavjih 16-21 Zakona o starševskem dopustu 1995: 584 (PLA).¹³⁸

Delavka, ki meni, da je žrtev diskriminacije, lahko vloži zahtevek pri Varuhu za enakost, ki se lahko nato z dovoljenjem diskriminirane osebe odloči, da bo sprožil zadevo pred delovnim sodiščem v svojem imenu, in nosil vse stroške postopka. To kaže predvsem na lahko dostopanje do pravnih sredstev, saj lahko Varuh uveljavlja pravna sredstva namesto nosečnice pred sodiščem, četudi si ženska sama mogoče ne bi mogla privoščiti plačila sodnih stroškov. Varuh za enakost se lahko odloči tudi, da ne bo sprožil postopka pred sodiščem, temveč bo sprožil nekakšen nadzor skladnosti s subjektom, katerega dejanja predstavljajo zatrjevano diskriminacijo. Rezultat takšnega nadzora bo sklep, ki ga izda Urad za enakost, v katerem ta ugotovi, ali je šlo za diskriminacijo ali ne, in izda priporočila za odpravo te diskriminacije, žal pa sklep ni zavezujoč. Delavka ima enako možnost tudi, da se obrne na Sindikat, ki potem postopa podobno kot Varuh. Obstaja tudi možnost, da neprofitna organizacija vloži tožbo v imenu posameznika, ki se mora s tem strinjati. Ta možnost je bila uvedena šele leta 2009 in do zadaj je bilo zelo malo tožb, sproženih s strani nevladnih organizacij, glede na podatke pa med njimi ni bilo nobenih tožb na področju materinstva in

¹³⁶ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f115fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701> p. 254 (23. junij 2019)

¹³⁷ Ibidem.

¹³⁸ European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f115fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701>, pp. 225-260 (24. junij 2019)

nosečnosti. Ženska lahko tudi sama neposredno vloži tožbo na Delovno sodišče in v primeru ugotovitve diskriminacije zahteva denarno odškodnino, ne more pa zahtevati vrnitve na delovno mesto oz. pridobitev zaposlitve.¹³⁹

Po podatkih švedskega Varuha enakosti¹⁴⁰ obstaja kar nekaj sodne prakse švedskega delovnega sodišča in diskriminacija se pogosto nanaša na dostop do zaposlitve in na neupravičenost do nagrad¹⁴¹ povezanih z delom med odsotnostjo zaradi nosečnosti in materinskega dopusta.

Prav tako je v praksi možno zaznati trend nepodaljšanja pogodb za določen čas, problem pa predstavlja tudi dejstvo, da pri poskusnem delu delodajalcu ni potrebno navajati nobenih razlogov za prenehanje poskusnega dela, med katerimi je lahko tudi nosečnost.¹⁴²

Glede na podatke Varuha je ta med letoma 2009 in 2019 prejel 293 pritožb v zvezi z diskriminacijo zaradi nosečnosti, kar je zelo visoko število. Varuh za enakost navaja, da se kljub dobri zaščiti v zakonodaji in visoki stopnji enakopravnosti med moškimi in ženskami na Švedskem še vedno opaža sistemska diskriminacija mladih žensk na področju zaposlovanja, predvsem zaradi stereotipov o nosečnosti, porodniškem dopustu in možne kasnejše odsotnosti z dela zaradi vzgoje in varstva otrok.¹⁴³

¹³⁹ Ibidem.

¹⁴⁰ Varuh enakosti, URL: <http://www.do.se> (24. junij 2019)

¹⁴¹ Švedsko delovno sodišče je odločilo, da delodajalec ni dolžan plačevati bonusov ženskam na materinskem dopustu (Swedish Labour Court AD 2009 No. 13 and 2009 No. 15).

¹⁴² European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 106 in p. 108 (24. junij 2019)

¹⁴³ Podatki pridobljeni od Varuha enakosti.

7 Sklep

Diskriminacija na podlagi nosečnosti je še vedno močno zakoreninjena v družbi, usklajevanje dela z družino pa postaja vse bolj prepoznavno kot javni problem, kar je ustvarilo potrebo po pravnem varstvu družine, staršev in nosečnic v delovnem razmerju. Pravno varstvo nosečnic je zagotovljeno vsaj na deklarativni ravni, saj ga priznavajo vse pomembne mednarodne organizacije in je urejeno tako na mednarodni kot nacionalni ravni. Problem pa nastane pri varstvu nosečnic v praksi, ki močno odstopa od zagotovljenega varstva v zakonodaji.

Iz primerjave izbranih držav EU je razvidno, da kljub uspešni implementaciji evropske zakonodaje na področju varstva nosečnic v državah članicah, žal še vedno prihaja do diskriminacije, predvsem zaradi neizvrševanja oz. napačnega izvrševanja zakonodaje, a se število diskriminacij znatno razlikuje glede na posamezno državo. Zanimivo je predvsem to, da je v bolj razvitih državah, kjer je načelo enakosti dokaj dobro sprejeto in kjer je zakonodaja bolj učinkovita, veliko več pritožb v zvezi z diskriminacijo nosečnic,¹⁴⁴ kot pa v manj razvitih državah,¹⁴⁵ kjer obstaja še vedno veliko stereotipov, da je ženska tista, ki je dolžna skrbeti za otroka in družino in načelo enakosti ni samoumevno. V teh državah pritožb in sodne prakse skoraj ni, kar pa ne pomeni, da ni diskriminacije, prav nasprotno, da je diskriminacije zelo veliko, ženske pa se tega sploh ne zavedajo, saj se jim zdi normalno, da one skrbijo za družino, ali pa si zaradi posledic ne upajo pritožiti, oz. se zavedajo, da s pritožbo ne bi uspele. Zanimivo je tudi dejstvo, da se zelo pogosto pojavlja nepodaljšanje pogodb za določen čas.

Glede na primerjavo sklepam, da so ženske najboljše zaščitene ter najmanj diskriminirane v Belgiji in na Švedskem. Tudi za Nemčijo menim, da je zaščita dokaj dobra in da diskriminacija ni tako pogosta, a se pri tem opazi njihova kultura, da je veliko žensk gospodinj, ki doma skrbijo za otroke, ali pa opravljajo delo s krajšim delovnim časom. V Španiji in na Poljskem še vedno prihaja do veliko diskriminacij, pravno varstvo pa ni tako učinkovito. Najbolj zaskrbljujoče je stanje v Romuniji, kjer je diskriminacije največ, predvsem pa je problem, ker se ženske tega sploh ne zavedajo, se bojijo ukrepati, seveda pa so tudi pravna sredstva neučinkovita in na tem področju skoraj ni sodne prakse.

¹⁴⁴ Glej primer Švedske v prejšnjem poglavju.

¹⁴⁵ Glej primer Romunije v prejšnjem poglavju.

Glede slovenske zakonodaje menim, da je ena izmed najbolj ugodnih za družine v EU in zagotavlja relativno visoko raven varstva nosečnic. Problem predstavlja, ker delodajalci zlorablajo pogodbe za določen čas, ki jih sklepajo z mladimi ženskami. Težava nastopi, ker je zaščita pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi zagotovljena samo delavkam, ki so zaposlene za nedoločen čas in po izteku pogodbe o zaposlitvi za določen čas, ostanejo brez zaščite. Prav tako je zanimiv podatek, da je tako malo število primerov pred Zagovornikom načela enakosti, po drugi strani pa je bilo kar nekaj primerov vloženi pred sodiščem. Mogoče to nakazuje na dejstvo, da ženske sploh ne vedo za obstoj tega organa, ne vedo, da se ukvarja tudi z diskriminacijo na podlagi nosečnosti, ali pa se nanj ne obračajo zaradi tega, ker ne more izdati obvezujočih odločitev.

Število primerov pred sodišči ter drugimi organi, na katere se lahko ženske obrnejo v državah članicah, ne kaže realne slike, predvsem zato, ker se veliko žensk ne odloči ukrepati. Prikrita diskriminacija je težko dokazljiva in se dogaja za zaprtimi vrati. Razlogi, zaradi katerih se ženske ne odločijo za ukrepanje, pa so predvsem nepoznavanje pravic, strah pred viktimizacijo, nezaupanje v sodstvo, dragi in dolgi sodni postopki itd. Sistem pravnega varstva diskriminiranih oseb je precej razpršen in za prava nevesče osebe tudi precej zapleten. Prav tako problem predstavlja tudi neučinkovitost Zagovornika načela enakosti, ki v večini držav nima učinkovitih sredstev ukrepanja, saj njegove odločitve niso pravno zavezujoče.

Za zmanjšanje diskriminacije je ključno, da se poveča ozaveščenost in se omogoči dostop do informacij na področju teh pravic, saj je ravno pomanjkanje informacij tisto, ki močno prispeva tako k diskriminaciji nosečnic kot tudi k izvrševanju pravic diskriminiranih nosečnic. Prav tako so potrebne bolj učinkovite sankcije ter lažji in cenejši dostop do sodnega varstva.¹⁴⁶

Jasno pa je, da kljub enotni evropski zakonodaji in ozaveščanju, države nikoli ne bodo prišle na enako raven glede spoštovanja nediskriminacije žensk na delovnem mestu, kar je predvsem posledica različnih kultur in stereotipov v državah. Dejstvo je, da ženske

¹⁴⁶ European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>, p. 19 (25. junij 2019)

prevladajo, ko gre za koriščenje kakršnih koli dopustov v zvezi z otroki, kar negativno vpliva na njihovo zaposljivost, kljub temu da mogoče nekatere sploh ne bodo postale matere. Delodajalci še vedno raje zaposlujejo moške, saj je manj verjetno, da bodo odsotni zaradi vzgoje in varstva otrok.

K diskriminaciji na delovnem mestu veliko pripomore tudi dejstvo, da na ravni EU še vedno ne obstaja paralelna pravica moških do dopusta, ki bi ga enačili z ženskim materinskim dopustom. De la Corte Rodriguez meni, da je potrebno bolje razporediti odgovornost za vzgojo in varstvo med staršema, kar bi lahko dosegli z novo Direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev (*work-life balance*). Morali bi zmanjšati materinski dopust, saj ta, kljub temu da hoče varovati žensko, povzroči več negativnih učinkov in je zaradi tega ženska še bolj podvržena diskriminaciji, ker delodajalci vedo, da bo dolgo odsotna z dela, ko se bo odločila za otroka.¹⁴⁷ Tudi Weldon-Johns meni, da bi za zmanjšanje diskriminacije bilo potrebno sprejeti učinkovito zakonodajo na področju usklajevanja med delom in družino, ki bi vsem staršem zagotovila pravico do nege v zgodnjih fazah otrokovega življenja, saj meni, da se bo diskriminacija še vedno dogajala, dokler ne bodo starši izenačeni v pravicah za nego.¹⁴⁸

Zavedam se dejstva, da je nerealno pričakovati, da bo v praksi mogoče doseči popolno zaščito najbolj ranljivih skupin na trgu dela, kar zagotovo vključuje tudi noseče delavke. Vendar pa bi lahko boljša zakonodaja in predvsem zaostritev nadzora s strani državnih institucij močno pripomogla k zmanjšanju diskriminacije na podlagi nosečnosti. Menim, da ima ključno vlogo EU, ki lahko določi pravice in obveznosti z direktnim učinkom v pravnih redih držav članic. Vendar pa, dokler se ne spremenijo stereotipi o nosečnicah, tudi najboljša zakonodaja ne bo mogla preprečiti diskriminacije na podlagi nosečnosti.

¹⁴⁷ De la Corte Rodriguez M., Child-related leave and women's labour market outcomes: towards a new paradigm in the European Union, *Journal of Social Welfare and Family*, 2018, pp. 389-391

¹⁴⁸ Weldon-Johns M., EU Work-Family Policies Challenging Parental Roles or Reinforcing Gendered Stereotypes?, *European Law Journal*, 2013, Vol. 19, No.5, pp. 665 in 675

8 Seznam virov in literature

8.1 Knjige

1. Bečan Irena, Belopavlovič Nataša, Korpič Horvat Etelka, Kresal Barbara, Kresal Šoltes Katarina, Mežnar Špelca, Robnik Ivan, Šenčur Peček Darja, Šetinc Tekavc Martina, Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2016
2. European Union Agency for Fundamental Rights, European Court of Human Rights, Council of Europe, Handbook on European non-discrimination law, Publication Office of the European Union, Luxembourg, 2018
3. Foubert P., The Legal Protection of the Pregnant Worker in the European Community: Sex Equality, Thoughts of Social and Economic Policy and Comparative Leaps to the United States of America, Kluwer Law International, The Hague, 2002
4. Končar P., Mednarodno delovno pravo, Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana, 1993
5. Mooney Cotter A., Pregnant Pause: An International Legal Analysis of Maternity Discrimination, Ashgate, UK, 2010

8.2 Članki

1. De la Corte Rodriguez M., Child-related leave and women's labour market outcomes: towards a new paradigm in the European Union, Journal of Social Welfare and Family Law, 2018, Vol. 40, No. 3, pp. 367–393
2. De la Corte Rodriguez M., EU Directives on maternity leave: A misleading social risk approach and its unsatisfactory effect on both mothers and fathers, European Labor Law Journal, 2018, Vol. 9(2), pp. 171–194
3. Maliszewska-Nienartowicz J., Pregnancy Discrimination in the European Union Law Its Legal Character and the Scope of Pregnant Women Protection, Mediterranean Journal of Social Sciences, MCSER Publishing Rome-Italy, 2013, Vol. 4, No. 9
4. McDonald P., Dear K., Backstrom S., Expecting the worst: circumstances surrounding pregnancy discrimination at work and progress to formal redress. Industrial Relations Journal, 2008, 39(3), pp. 229–247

5. Palmer C., Gender equality under EU law: How far does it protect pregnancy and maternity, Leigh Day&Co, UK, 2011
6. Weldon-Johns M., EU Work-Family Policies Challenging Parental Roles or Reinforcing Gendered Stereotypes?, European Law Journal, 2013, Vol. 19, No.5, pp. 662–681

8.3 Zakonodaja in predpisi

1. Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/39/EGS)
2. Direktiva Sveta 2010/18/EU z dne 8. marca 2010 o izvajanju revidiranega okvirnega sporazuma o starševskem dopustu, sklenjenega med BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP in ETUC, ter o razveljavitvi Direktive 96/34/ES
3. Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve – ni več v veljavi.
4. Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)
5. Direktiva 89/391/EGS z dne 12. junija 1989 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu – ni več v veljavi.
6. Pravilnik o varovanju zdravja pri delu nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ter doječih delavk (Uradni list RS, št. 62/15)
7. Predlog Evropskega parlamenta in Sveta o spremembi Direktive Sveta 92/85/EGS o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo {SEC(2008)2595} {SEC(2008)2596} /* COM/2008/0637 konč. - COD 2008/0193 */
8. Ustava Republike Slovenije (URS), Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13, 75/16
9. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ- F, 52/16 in 15/17 – odl. US)
10. Zakon o inšpekciji dela (Uradni list RS, št. 19/14 in 55/17)

11. Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 26/14, 90/15, 75/17 – ZUPJS-G in 14/18)
12. Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg)
13. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 43/11)

8.4 Sodna praksa slovenskih sodišč

1. Višje delovno in socialno sodišče RS, Sodba Pdp 575/2004 z dne 24. 6. 2004 (VDS02627)
2. Višje delovno in socialno sodišče RS, Sodba Pdp 1497/2004 z dne 18. 11. 2005 (VDS03378)
3. Višje delovno in socialno sodišče RS, Sodba Pdp 1019/2013 z dne 16. 1. 2014 (VDS0011463)

8.5 Sodna praksa Sodišča Evropske unije

1. ECJ, C-177/88 Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus [1990]
2. ECJ, C-394/96 Mary Brown v Rentokil Limited [1998]
3. ECJ, C-438/99 Maria Luisa Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de los Barrios [2001]
4. ECJ, C-109/00 Tele Danmark A/S v Handels- og Kontorfunktion Forbundi Danmark [2001]
5. ECJ, C-460/06 Nadine Paquay v Société d'architectes Hoet + Minne SPRL [2007]
6. ECJ, C-232/09 Dita Danosa v LKB L zings SIA [2010]
7. ECJ, C-103/16 Jessica Porras Guisado v Bankia SA and Others [2018]
8. ECJ, C-404/18 Jamina Hakelbracht and Others v WTG Retail BVBA [2019]

8.6 Viri na medmre ju

1. Barron D., Women in the changing world of work, Safe Motherhood Week, URL: <https://www.safemotherhoodweek.org/women-changing-world-work/> (22. maj 2019)
2. European Commission, Equality bodies making a difference, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4763-equality-bodies-making-a-difference-pdf-707-kb> (15. junij 2019)

3. European Commission, Family Leave: Enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, URL: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb> (23. junij 2019)
4. European Commission, Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood, The application of EU and national law in practice in 33 European countries, URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f115fb16-787b-41b5-b41a-b407790cf701> (24. junij 2019)
5. European Commission, Work-life balance, URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en> (10. junij 2019)
6. European Council, Better work-life balance for parents and carers in the EU: Council adopts new rules, URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/> (18. junij 2019)
7. Evropska socialna listina, URL: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/svet-evrope/evropska-socialna-listina/> (8. junij 2019)
8. Fenton M., Top 8 examples of Pregnancy Discrimination in the Workplace, Workplace Discrimination, URL: <https://www.wenzelfenton.com/blog/2017/10/09/top-8-examples-pregnancy-discrimination-workplace/> (6. junij 2019)
9. Finančna uprava Republike Slovenije, URL: <http://www.fu.gov.si> (13. junij 2019)
10. International Labour Organization, Maternity and paternity at work, Law and practice across the world, URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf (10. junij 2019)
11. Javna agencija Republike Slovenije za raziskovalno dejavnost, URL: <http://www.arrs.si/sl/> (13. junij 2019)
12. Konvencija MOD št. 3 o zaposlovanju žensk pred in po porodu, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148:NO (6. junij 2019)
13. Konvencija MOD št. 103 o varstvu materinstva, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO (6. junij 2019)
14. Konvencija MOD št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem

- enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C156 (7. junij 2019)
15. Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C158 (8. junij 2019)
16. Konvencija MOD št. 183 o varstvu materinstva, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C183 (7. junij 2019)
17. Konvencija o odpravi vseh vrst diskriminacije žensk, URL: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Clovekove_pravice/Zbornik/I_CEDAW_-_Konvencija_o_odpravi_vseh_oblik_diskriminacije_zensk.pdf (6. junij 2019)
18. Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah, URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12010P&from=EN> (18. junij 2019)
19. Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, URL: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Mednarodni_pakt_o_ekonomskih_socialnih_in_kulturnih_pravicah.pdf (6. junij 2019)
20. Mednarodni pakt o političnih in državljanskih pravicah, URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=UN-19661216/01M> (6. junij 2019)
21. Pogodba o delovanju Evropske unije, URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2012/oj (18. junij 2019)
22. Priporočilo MOD št. 95, o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem obravnavanju, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:R095 (6. junij 2019)
23. Priporočilo MOD št. 165 o enakih možnostih delavcev in delavk ter njihovem obravnavanju, URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:R095 (7. junij 2019)
24. Splošna deklaracija človekovih pravic, URL: http://www.mzz.gov.si/fileadmin/pageuploads/Zunanja_politika/Clovekove_pravice/Z

bornik/SPLOSNA_DEKLARACIJA_O_CLOVEKOVIIH_PRAVICAH.pdf (6. junij 2019)

8.7 Viri pridobljeni s strani organov za enakost v EU

1. **Belgija:** Mieke Quintens, Inštitut za enakost med ženskami in moškimi, URL: <https://igvm-iefh.belgium.be/en> (17. junij 2019)
2. **Nemčija:** Petra Wutzo, Federalna antidiskriminacijska agencija, URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html (19. junij 2019)
3. **Poljska:** Agata Szypulska, Komisariat za človekove pravice, URL: <https://www.rpo.gov.pl> (21. junij 2019) in Wojciech Gonciarz, Nacionalni inšpektorat za delo, URL: <https://www.pip.gov.pl/en/about-us> (21. junij 2019)
4. **Romunija:** Diana Ureche, Nacionalni svet za boj proti diskriminaciji, URL: <http://www.cncd.org.ro> (21. junij 2019)
5. **Slovenija:** Žan Černoša, Zagovornik načela enakosti, URL: <http://www.zagovornik.si> (8. junij 2019)
6. **Španija:** Ana Lite, Inštitut za ženske in enake možnosti, URL: <http://www.inmujer.es> (23. junij 2019)
7. **Švedska:** Carl Ekstrom, Varuh enakosti, URL: <http://www.do.se> (24. junij 2019)