



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

Številka: 0700-27/2023/19  
Datum: 17. 3. 2025

Zagovornik načela enakosti na podlagi 21. člena v povezavi s 33. in 37. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg, v nadaljevanju: ZVarD) na predlog predlagateljice ..., ki jo zastopa ..., v zadevi ugotavljanja diskriminacije po ZVarD zoper družbo ..., ki jo zastopa ..., izdaja naslednjo

### **ODLOČBO in SKLEP**

1. Družba ... **je kršila prepoved neposredne diskriminacije** po 6. členu v povezavi s 4. členom ZVarD na podlagi osebnih okoliščin zdravstvenega stanja in starševstva predlagateljice ... s tem, ko ji v aprilu leta 2022 ni povišala osnovne bruto plače za 7%.
2. Družba ... **ni kršila prepovedi neposredne diskriminacije** po 6. členu v povezavi s 4. členom ZVarD na podlagi osebnih okoliščin zdravstvenega stanja in starševstva predlagateljice ... s tem, ko ji v januarju 2023 ni posredovala aneksa k pogodbi o zaposlitvi za povišanje osnovne bruto plače za 10% ter je ni obvestila o novoletnem obdarovanju otrok zaposlenih v decembru leta 2022.
3. V delu, v katerem je predlagateljica zatrjevala diskriminacijo zaradi nižjega izplačila nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022 zaradi odsotnosti, povezanih z njenima osebnima okoliščinama starševstva ali zdravstvenega stanja, **se postopek ustavi**.
4. Stroški v tem postopku niso nastali.

### **OBRAZLOŽITEV**

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je dne 11. 4. 2023 prejel predlog za ugotavljanje diskriminacije predlagateljice ... (v nadaljevanju: predlagateljica), v katerem je ta navedla, da jo je družba ... (v nadaljevanju: družba), obravnavala diskriminatorno zaradi odsotnosti, povezanih z njenim bolniškim staležem in starševstvom (tako nosečnost kot nega otroka). V predlogu je opisala štiri dogodke, v zvezi s katerimi je zatrjevala slabšo obravnavo na podlagi navedenih osebnih okoliščin.

Dne 9. 3. 2021 je z družbo sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas z veljavnostjo od 23. 3. 2021 do 30. 9. 2021 z osnovno bruto plačo v višini 1.281,00 EUR. Nato je z dnem 1. 7. 2021 z družbo sklenila novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas z veljavnostjo do 31. 12. 2021 z osnovno bruto plačo v višini 1.506,00 EUR. Dne 13. 12. 2021 pa je z družbo sklenila še pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z veljavnostjo od 1. 1. 2022 dalje, prav tako z osnovno bruto plačo v višini 1.506,00 EUR.

Družba je vse zaposlene z dopisom z dne 6. 4. 2022 obvestila, da s 1. 4. 2022 zaradi lažjega obvladovanja rasti cen pristopa k dvema ukrepoma: pravičnejšemu obračunavanju povračil potnih stroškov ter zvišanju osnovnih bruto plač za 7%. Vendar predlagateljica tega 7% povečanja osnovne bruto plače v mesecu aprilu 2022 ni bila deležna. V podpis ji je bil posredovan aneks k pogodbi o zaposlitvi, iz katerega je izhajalo približno 0,53% povišanje njene osnovne bruto plače, kar je v denarju predstavljalo povišanje za 8 EUR. Predlagateljica je podpis aneksa zavrnila.

Nadalje je družba v decembru leta 2022 v novoletnem času organizirala obdarovanje otrok zaposlenih, pri čemer predlagateljice, ki je bila tedaj odsotna zaradi materinskega dopusta, o tem dogodku družba ni obvestila oziroma je ni povabila. Obveščena je bila naknadno s strani sodelavcev in je šele po povpraševanju pri svoji nadrejeni prejela vabilo in lahko prijavila svoja otroka na obdarovanje.

V januarju leta 2023 je družba zaposlene ponovno obvestila, da se bodo osnovne bruto plače vsem zaposlenim zaradi povišanja vrednosti posameznih plačilnih razredov s februarjem 2023 povišale za 10%, kar je predlagateljica izvedela od sodelavke, saj je bila takrat odsotna zaradi poroda. Vsi zaposleni so že v januarju 2023 prejeli ustrezne anekse k pogodbam o zaposlitvi, tudi tiste zaposlene, ki so bile v tem času na materinskem ali starševskem dopustu, le predlagateljica ne. Ko je o tem obvestila direktorja in vodjo kadrovske službe, je prejela odgovor, da bodo vse kadrovske zadeve urejali po njeni vrnitvi na delo ter da njena obravnava ne odstopa od obravnave ostalih zaposlenih, kar po mnenju predlagateljice ne drži.

Kot četrti dogodek pa je predlagateljica zatrjevala še nižje izplačilo nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022, ki ga je družba opravila na podlagi internega Pravilnika o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja z dne 23. 7. 2021, ki naj bi bilo posledica njenih odsotnosti, povezanih z osebnimi okoliščinami zdravstvenega stanja nosečnosti ali starševstva. Od 26. 9. 2022 do 8. 1. 2023 je bila namreč na materinskem dopustu, od 9. 1. 2023 do 25. 9. 2023 pa na starševskem dopustu. Pred tem je bila od 10. 5. 2022 do 25. 9. 2022 v bolniškem staležu zaradi težav, ki jih je imela v nosečnosti, prav tako pa je bila v letu 2022 odsotna še zaradi nege otroka.

Pred podajo predloga se je predlagateljica dne 23. 2. 2023 pisno obrnila na družbo in jo pozvala, naj preneha s kršitvami njenih pravic. Družba je zavrnila vse očitke, ob tem pa predlagateljico dne 16. 3. 2023 obvestila, da bo njeno delovno mesto ukinjeno. Predlagateljica vse navedene dogodke pripisuje diskriminaciji zaradi njenih odsotnosti, povezanih z zdravstvenim stanjem, starševstvom in nosečnostjo, zaradi česar naj bi se jo v družbi želeli znebiti.

Predlagateljica je svojemu predlogu priložila pogodbi o zaposlitvi za določen čas z dne 9. 3. 2021 in 1. 7. 2021, Akt o organizaciji dela in sistemizaciji delovnih mest z dne 23. 7. 2021, pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas z dne 13. 12. 2021, obvestilo direktorjev družbe z dne 6. 4. 2022 o dvigu osnovnih bruto plač za 7%, Aneks št. 1 k pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas z dne 13. 12. 2021, elektronsko korespondenco med predlagateljico in vodjo kadrovske službe iz februarja 2023, Pravilnik o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja z dne 23. 7. 2021, obračun izplačila poslovne uspešnosti za leto 2022, dopis predlagateljčinega pooblaščenca družbi z dne 23. 2. 2023 ter odgovor družbe z dne 16. 3. 2023.

\*

Zagovornik je najprej presojal, ali so podani pogoji za izvedbo postopka za ugotavljanje diskriminacije in ugotovil, da je predlagateljica vložila predlog za obravnavo diskriminacije po 5. poglavju ZVarD, v katerem se smiselno uporabljajo določbe Zakona o splošnem upravnem

postopku<sup>1</sup> (v nadaljevanju: ZUP). Po preučitvi predloga je ocenil, da je predlagateljica z njim izkazala dovolj dejstev, da je izpolnila svoje trditveno breme ter izkazala, da bi v zadevi lahko šlo za neposredno diskriminacijo na področju zaposlitvenih pogojev in pogojev dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami. Zato je v skladu s 37. členom ZVarD začel voditi postopek ugotavljanja diskriminacije. Skladno s 40. členom tega zakona se v primeru, kadar diskriminirana oseba izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, dokazno breme prevali na domnevnega kršitelja, ki ima možnost dokazati nasprotno. To pomeni, da je v primeru izkazanega suma diskriminacije na domnevnem kršitelju, da dokazuje morebitno upravičenost svojega ravnanja.

Zagovornik je zato družbo z dopisom št. 0700-27/2023/2 z dne 26. 4. 2024 seznanil z vsebino predloga ter jo z namenom preveritve dejanskega stanja pozval, naj pojasni, na kakšni podlagi je določila spremenjeni znesek osnovne plače predlagateljice, ki izhaja iz Aneksa št. 1 k pogodbi o zaposlitvi z dne 13. 12. 2021; zakaj ta znesek odstopa od predvidenega 7% povišanja osnovnih bruto plač v aprilu 2022, kakor sicer izhaja iz dopisa družbe z dne 6. 4. 2022; zakaj predlagateljici ni poslala v podpis aneksa za predvideno 10% zvišanje osnovne bruto plače v januarju 2023; na podlagi katerih odločitev direktorja oziroma drugih sprejetih aktov ali morebitnih drugje določenih kriterijev je predlagateljici izplačala znesek poslovne uspešnosti za leto 2022 v višini 308,73 EUR; ter na kakšen način je obveščala zaposlene o obdarovanju, ki ga je ob koncu leta 2022 organizirala za njihove otroke, še zlasti, kako je obveščala delavke na porodniškem dopustu.

Družba je svoj odgovor podala dne 15. 5. 2023 in v njem zavrnila vse očitke o diskriminaciji. V zvezi s 7% zvišanjem osnovnih bruto plač v aprilu 2022 je navedla, da je bila predlagateljica že s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi za določen čas s 1. 7. 2021, torej že po treh mesecih zaposlitve (od 23. 3. 2021), deležna 17,5% povišanja plače. Zato po mnenju družbe ni bilo nobene podlage, da bi se ji v aprilu 2022 še enkrat dvignila plača, saj bi s tem preseгла vse normative za predmetno delovno mesto in prišla v nesorazmerje z ostalimi zaposlenimi na primerljivih delovnih mestih, med katerimi se jih je večina v družbi zaposlila bistveno prej kot ona. Poleg tega pa je družba kot razlog, da predlagateljici ni povišala plače, navedla, da ta tudi ni dosegala pričakovanih delovnih rezultatov. Sploh pa naj bi bilo obvestilo delavcem z dne 6. 4. 2022 zgolj realizacija dne 1. 4. 2022 sprejetega sklepa direktorjev, po katerem imata direktorja diskrecijsko pravico določiti različno višino povišanja plač oziroma celo odločiti o neizvedbi povišanja plače za tiste delavce, ki ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov, kar je veljalo tudi za predlagateljico.

V zvezi z 10% povišanjem osnovnih bruto plač v januarju 2023 je družba navedla, da je bil predlagateljčin zahtevek, naj ji družba posreduje aneks k pogodbi o zaposlitvi, v tistem trenutku brezpredmeten, saj je bila predlagateljica na materinskem dopustu in je v tem času prejemale nadomestilo plače, ki se izplačuje iz proračuna. Zato predmetni aneks v ničemer ne bi vplival na njen položaj. Poleg tega pa je družba sporočila predlagateljici, da se bo njeno delovno mesto zaradi načrtovane reorganizacije poslovanja v prihodnje ukinilo, kar je pomenilo, da ob njeni vrnitvi z materinskega dopusta njeno delovno mesto ne bo več obstajalo in bo zato sledila odpoved pogodbe o zaposlitvi. Tudi zato družba meni, da ni bilo nobene potrebe po sklepanju aneksa glede povečanja plače z zaposleno, ki se niti ne bi realiziral.

---

<sup>1</sup> Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13 in 175/20 – ZIUOPDVE.

Glede vabila na novoletno obdarovanje otrok je družba pojasnila, da je imela zaposlena možnost prijaviti se na dogodek in je tudi prejela darila za svoja otroka. Nihče pa ni bil osebno povabljen, saj je bila objavljena okrožnica in nato naj bi vodje informacijo razširili tudi na tiste, ki te okrožnice morda ne bi prejeli. Tudi ostali odsotni zaradi starševskega dopusta so bili o dogodku obveščeni preko drugih, saj je takšen način vabljenja na novoletno obdarovanje v družbi v veljavi že od nekdaj. Poleg tega je družba predlagateljici ob rojstvu otroka poslala posebno voščilo, kar zagotovo kaže na to, da s strani delodajalca ni bila prezrta ali diskriminirana, ker se je odločila za materinstvo.

Glede izplačila nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022 se je družba sklicevala na interne akte (Pravilnik o pravici do izplačila plače za poslovno uspešnost z dne 28. 11. 2022 ter na tej podlagi sprejet sklep posloводства z dne 19. 12. 2022), kjer je bil za izplačevanje nagrade za poslovno uspešnost določen kriterij učinkovitega dela. Sklicevala se je še na dotedanjo sodno prakso, ki je potrjevala kriterij učinkovitega dela oziroma učinkovite prisotnosti na delovnem mestu.

Družba je svojemu pojasnilu priložila obe pogodbi o zaposlitvi za določen čas, ki jih je sklenila s predlagateljico, elektronska sporočila z dne 12. in 13. 5. 2022 glede podpisa aneksa k pogodbi o zaposlitvi za nedoločen čas z dne 13. 12. 2021, obvestilo direktorjev družbe z dne 6. 4. 2022, Sklep direktorjev o reviziji plačnega sistema in spremenjenem načinu povračila stroškov prevoza na/z dela z dne 1. 4. 2022, Sklep direktorjev o reviziji plačnega sistema z dne 1. 1. 2023, elektronska sporočila med predlagateljico in kadrovske službo glede novoletnega obdarovanja z dne 13. 12. 2022, opomnik kadrovske službe glede prijav na novoletno predstavo za otroke z dne 10. 11. 2022, Pravilnik o pravici do izplačila, pogojih za pridobitev pravice do izplačila in merilih za izplačilo dela plače za poslovno uspešnost v družbi z dne 28. 11. 2022, Sklep o izplačilu 13. plače za leto 2022 in Pravilnik o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja z dne 23. 7. 2021

Zagovornik je pojasnila družbe z dopisom št. 0700-27/2023/4 z dne 30. 5. 2023 posredoval predlagateljici in ji dal možnost izjasnitve. Predlagateljica je navedla, da je do 7% povišanja osnovnih bruto plač v aprilu 2022 prišlo devet mesecev po sklenitvi njene pogodbe o zaposlitvi za določen čas z dne 1. 7. 2021, s katero se ji je osnovna bruto plača povišala iz 1.281,00 EUR na 1.506,00 EUR, zato sklicevanje družbe na to, da se ji je le par mesecev prej dvignila plača, ne more biti utemeljeno. Obvestilo družbe z dne 6. 4. 2022 določa, da se zneski vseh plačnih razredov povišajo za 7%, kar pomeni za vse zaposlene. Poleg tega je bil razlog povišanja lažje obvladovanje rasti cen, kar pomeni, da ni šlo za nagrajevanje bolj uspešnih delavcev. Vsebina sklepa, ki določa diskrecijsko pravico direktorjev, da določata različno višino povišanja plač oziroma celo odločita o neizvedbi povišanja za tiste delavce, ki ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov, pa je že sama po sebi diskriminatorna, saj ne določa jasnih in objektivnih meril za povišanje plače oziroma je to odvisno od subjektivne ocene vodje. Poleg tega družba ni pojasnila, zakaj je predlagateljici plačo kljub temu povišala za 8 EUR, če ta ni dosegala pričakovanih delovnih rezultatov, česar družba tudi sicer ni z ničemer podkrepila. Neposredna vodja predlagateljici tega ni nikoli očitala oziroma je ni nikoli opozorila, da ne dosega pričakovanih rezultatov dela. Ji je pa vodja kadrovske službe večkrat očitala pogoste odsotnosti z dela zaradi nege otroka. Družba je vedno pričakovala in to tudi večkrat izpostavila, da mora biti delo ne glede na razlog in trajanje odsotnosti narejeno.

Glede povišanja plače v januarju 2023 je predlagateljica pojasnila, da so pravice iz delovnega razmerja odvisne od višine osnovne bruto plače, zato ni brezpredmetno, kdaj je sklenjen aneks k pogodbi o zaposlitvi, s katerim se poviša osnovna bruto plača. Poleg tega pa je družba take

anekse sklenila tudi z ostalimi zaposlenimi delavkami, ki so bile v tistem času na materinskem dopustu.

Predlagateljica je svoja otroka na novoletno obdarovanje lahko prijavila šele po tem, ko je sama povpraševala o tem. Očitno pa so bili preostali delavci (tudi tiste delavke na materinskem dopustu) vsi pravočasno obveščeni. Res je, da je družba predlagateljici ob rojstvu otroka poslala posebno voščilo, vendar šele po tem, ko je v družbo poslala sinov rojstni list, čeprav so bili v družbi že nekaj časa seznanjeni z njegovim rojstvom.

V zvezi z izplačilom nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022 se je predlagateljica sklicevala na sodbo Upravnega sodišča RS v zadevi I U 29/2020 ter na dejstvo, da je Pravilnik o pravici do izplačila, pogojih za pridobitev pravice do izplačila in merilih za izplačilo dela plače za poslovno uspešnost v družbi začel veljati šele 28. 11. 2022, zato na pravice pred tem datumom ne more vplivati.

Zagovornik je dne 12. 7. 2023 v dopisu št. 0700-27/2023/6 navedbe predlagateljice poslal v izjasnitev družbi. Ta je zanikala, da bi diskriminirala predlagateljico zaradi njenega porodniškega dopusta s tem, ko ji ni poslala aneksa k pogodbi o zaposlitvi v januarju 2023, in to podkrepila z dejstvom, da so aneks prejele tudi vse ostale porodnice. Do neenake obravnave pri povišanju plače aprila 2022 pa tudi ni moglo priti na podlagi predlagateljicine nosečnosti, kot zatrjuje, saj je družba za to dejstvo izvedela šele na sestanku, na katerem je bilo predlagateljici predloženo, da se ji plača ne bo povišala, ker se ji je povišala že pred tem. Družba je odločno zanikala tudi, da bi vodja kadrovske službe predlagateljici kadarkoli očitala odsotnost zaradi nege otroka. Plača predlagateljice se je v letu 2021 občutno povišala tudi zato, ker jo je hotela družba motivirati za dobro delo, kar se žal ni uresničilo. Zato se je družba aprila 2022 na podlagi obrazložitve predlagateljicine neposredne vodje odločila, da ji ne nameni novega povišanja, ker si ga ni zaslužila. Ta odločitev ni temeljila na nobeni njeni osebni okoliščini, temveč izključno na njeni delovni neuspešnosti. Delodajalci so v celoti prosti pri zagotavljanju višjega obsega pravic, kot jih imajo zaposleni na podlagi zakona in pogodbe o zaposlitvi, zato je logično, da delodajalec ne bo zvišal plače tistim, ki ne dosegajo delovnih rezultatov. Kot dokaz je družba priložila izjavo direktorja in vodje kadrovske službe z dne 31. 8. 2023, da pred sprejemom odločitve, da se predlagateljici v aprilu 2022 ne poviša plača, nista vedela za njeno nosečnost, da ji nista očitala njenih odsotnosti zaradi nege otroka in to tudi ni bil razlog za negativno oceno njenega dela, da povišanja plače ni bila deležna, ker ni dosegala pričakovanih delovnih rezultatov, da ni bila izpuščena pri novoletnem obdarovanju otrok, da povišanja plače v aprilu 2022 nista bila deležna predlagateljica in še en zaposleni ter da so anekse o povišanju plače v januarju 2023 prejeli in podpisali vsi zaposleni, vključno s tistimi na starševskem dopustu, razen predlagateljice, zaradi ukinitve njenega delovnega mesta.

Družba je priložila tudi izjavo predlagateljicine neposredno nadrejene z dne 30. 8. 2023, iz katere izhaja, da predlagateljica ni v celoti dosegala pričakovanih delovnih rezultatov. Ker so na začetku upali, da bo svoje delo popravila, so ji dali pozitivno oceno poskusnega dela in za spodbudo v juliju 2021 še povišanje plače, vendar svojega dela ni izboljšala. Na njene slabe rezultate so jo ves čas opozarjali, tudi aprila 2022, ko ji je bilo razloženo, da zaradi slabih rezultatov ne bo dobila povišanja plače kot ostali zaposleni.

Poleg tega je družba pojasnila še, da naj bi se plača predlagateljice aprila 2022 zvišala za 8 EUR zato, ker je s tem želela zagotoviti umestitev v ustrezen plačni razred, saj se je plačna lestvica pri družbi s splošnim povišanjem spremenila in je tako predlagateljica s plačo, kot jo je imela določeno s pogodbo o zaposlitvi, izpadla iz plačnega sistema. 8 EUR je bila tako

korekcija, s katero se je želelo predlagateljico umestiti v prvi možni plačni razred, ki je po znesku sledil njeni plači iz pogodbe. Glede izplačila dela plače za poslovno uspešnost je družba vztrajala pri dotedanjih navedbah.

\*

Zagovornik je stranki z dopisoma 0700-27/2023/14 z dne 20. 11. 2024 in 0700-27/2023/16 z dne 10. 12. 2024 seznanil z vsemi do tedaj zbranimi dejstvi in okoliščinami ter s svojim pogledom na zadevo ter jima dal še zadnjo možnost izjasnitve pred izdajo odločbe ter ju v smislu 20. člena Poslovnika Zagovornika načela enakosti<sup>2</sup> seznanil še s sklepom Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 9/2024<sup>3</sup>. Kadar je to možno, si namreč Zagovornik prizadeva za sporazumno rešitev zadeve s poravnavo. Ob poravnavi se postopek s predlogom za obravnavo zaključí, pri čemer pa dosežena poravnava ne pomeni, da Zagovornik ne sprejme svojih ugotovitev in predlogov ter jih ustrezno obravnava v skladu z zakonom.

Predlagateljica je v svojem odgovoru z dne 10. 12. 2024 v bistvenem ponovila dotedanje navedbe, še dodatno pa je opozorila na dogodek z dne 16. 2. 2022, ko je svojo neposredno nadrejeno vprašala glede odhoda iz službe zaradi obiska pri zobozdravniku, ter priložila njuno elektronsko komunikacijo v zvezi s tem. Vsebina te komunikacije po mnenju predlagateljice jasno kaže na neprimeren odnos družbe do odsotnosti od dela iz naslova bolniške ali nege otroka.

Svojemu dopisu je priložila elektronsko komunikacijo z dne 16. 2. 2022 med njo in njeno neposredno nadrejeno glede odsotnosti zaradi zobozdravnika, dopis družbe z dne 31. 8. 2023 ter Odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga z dne 27. 10. 2023.

Družba pa se je v pojasnilu z dne 19. 12. 2024 v bistvenem prav tako sklicevala na svoje že dotedanje navedbe, dodatno pa je nasprotovala navedbi predlagateljice, da naj bi elektronska komunikacija njene neposredno nadrejene kazala na splošen neprimeren odnos družbe do odsotnosti z dela zaradi bolniške ali nege otroka. Sporočilo je vzeto iz konteksta, v vsakem primeru pa vsebina ne predstavlja stališča oziroma politike družbe, temveč gre za subjektivno doživljanje posameznega zaposlenega. Glede očitka o nižjem izplačilu poslovne uspešnosti za leto 2022 je še navedla, da je ob seznanitvi s sklepom Vrhovnega sodišča VIII Ips 9/2024 takoj pristopila k prenovi sistema nagrajevanja zaradi poslovne uspešnosti in predlagateljici izplačala razliko do 100% plačila za poslovno uspešnost za leto 2022. Priložila je potrdilo o tem, da je predlagateljici dne 20. 12. 2024 izplačala 962,01 EUR.

Zagovornik je z dopisom št. 0700-27/2023/18 z dne 24. 12. 2024 navedbe družbe posredoval v izjasnitev predlagateljici, ki jih je ta prejela dne 27. 12. 2024. Zagovornik jo je v tem dopisu tudi pozval k izjasnitvi, ali drži navedba družbe, da ji je dne 20. 12. 2024 izplačala preostali del nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022. Predlagateljica se ni odzvala oziroma svoje izjasnitve ne v zvezi z izplačilom razlike do 100% plačila za poslovno uspešnost za leto 2022 ne v zvezi s posredovanimi navedbami družbe ni podala.

---

<sup>2</sup> Uradni list RS, št. 10/19.

<sup>3</sup> Avgusta leta 2024 je Vrhovno sodišče RS sprejelo sklep VIII Ips 9/2024, s katerim je presojalo utemeljenost znižanja plačila za poslovno uspešnost zaradi odsotnosti z dela zaradi bolezni z vidika kršitve prepovedi diskriminacije in je poenotilo neenotno sodno prakso višjih sodišč. Pritrdilo je Zagovornikovemu naziranju, ki ga je pred tem potrdilo tudi Upravno sodišče RS v zadevi I U 29/2020, da je v tovrstnih primerih izkazana prepovedana oblika diskriminacije po 6. členu ZVarD.

Zagovornik je bil o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi predlagateljčinega predloga za obravnavo diskriminacije, zato je vodil postopek ugotavljanja diskriminacije na predlog diskriminirane osebe v skladu s 33. in 37. členom ZVarD.

Zagovornik je v dokaznem postopku prebral predlog za obravnavo diskriminacije z obrazložitvijo ter vse s strani predlagateljice predložene dokaze, ki so opisani predhodno, vpogledal pa je tudi v odgovor na predlog ter s strani družbe predložene dokaze, ki so opisani predhodno.

V 4. členu ZVarD je diskriminacija opredeljena kot vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin, ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničenje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Pri diskriminaciji mora biti specifična osebna okoliščina odločilen razlog za slabšo obravnavo. Skladno s 1. členom ZVarD mednje štejejo spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost, starost, spolna usmerjenost, spolna identiteta in spolni izraz, družbeni položaj, premoženjsko stanje, izobrazba ali katerakoli druga osebna okoliščina. Gre za prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statuse, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določenim posameznikom in njegovo osebnostjo, zlasti identiteto ali pa jih posameznik ne spreminja zlahka. Ravnanje, ki pomeni diskriminacijo zaradi katere koli osebne okoliščine, je izrecno prepovedano, razen v primerih izjem, določenih v 13. členu ZVarD.

V skladu s 1. alinejo drugega odstavka 5. člena ZVarD je enako obravnavanje zagotovljeno tudi osebi, ki je dejansko ali pravno povezana z osebo z določeno osebno okoliščino (npr. otrok, zakonec, sorodnik itd.).

ZVarD opredeljuje več oblik diskriminacije. Predlagateljica je v predlogu za obravnavo diskriminacije smiselno zatrjevala neposredno diskriminacijo, ki v skladu s prvim odstavkom 6. člena ZVarD obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb zaradi določene osebne okoliščine bila, je ali bi lahko bila v enakih ali podobnih situacijah obravnavana manj ugodno, kot se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala druga oseba ali skupina oseb.

Diskriminacija oz. neenako obravnavanje sta prepovedana na vseh področjih družbenega življenja. Predlagateljica je v obravnavanem primeru smiselno zatrjevala, da je bila diskriminirana na področju zaposlitvenih pogojev in pogojev dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami, kar predstavlja področje družbenega življenja, kjer morajo odgovorni v skladu z 2. členom ZVarD pri oblastnem odločanju, delovanju v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb.

Tudi Zakon o delovnih razmerjih<sup>4</sup> (v nadaljevanju: ZDR-1) v 6. členu določa prepoved diskriminacije, in sicer mora delodajalec tako kandidatu pri zaposlovanju kot tudi delavcu v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi zagotavljati enako obravnavo ne glede na narodnost, raso ali etnično poreklo, nacionalno in socialno poreklo, spol, barvo kože, zdravstveno stanje, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost, družinsko stanje, članstvo v sindikatu, premoženjsko stanje ali drugo osebno

---

<sup>4</sup> Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.

okolščino v skladu s tem zakonom, predpisi o uresničevanju načela enakega obravnavanja in predpisi o enakih možnostih žensk in moških.

Po šestem odstavku 6. člena ZDR-1 mora v primeru spora, če delavec navaja dejstva, ki opravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, delodajalec dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil načela enakega obravnavanja oziroma prepovedi diskriminacije. Kot pojasnjeno, smiselno enako določa tudi 40. člen ZVarD.

\*

Zagovornik je presojal okoliščine primera, kot jih je zatrjevala predlagateljica in jih je pojasnjevala družba, z vidika prepovedi neposredne diskriminacije na podlagi predlagateljicinih osebnih okoliščin zdravstvenega stanja in starševstva.

Nobena od navedenih osebnih okoliščin ni izrecno naštetja v ZVarD kot pravno varovana, vendar gre v obeh primerih za osebno stanje ali status, ki je praviloma nerazdružljivo povezan z določenim posameznikom ali pa ga posameznik ne spreminja zlahka. Zagovornik je poleg tistih taksativno naštetih v 1. členu ZVarD v svojih odločitvah do sedaj kot pravno varovani osebni okoliščini že večkrat prepoznal tudi starševstvo in zdravstveno stanje. Zato ni dvoma, da tudi ti okoliščini predstavljata osebni okoliščini predlagateljice v skladu z ZVarD. Kot navedeno zgoraj, pa je v skladu s 1. alinejo drugega odstavka 5. člena ZVarD enako obravnavanje zagotovljeno tudi osebi, ki sama določene osebne okoliščine sicer nima, je pa dejansko ali pravno povezana z osebo, ki to osebno okoliščino ima (npr. otrok, zakonec, sorodnik itd.). Ta situacija je nedvomno podana v primeru, ko je oseba obravnavana slabše npr. zaradi odsotnosti na delovnem mestu zaradi nege svojih otrok. Zdravstveno stanje sicer ni njena osebna okoliščina, je pa osebna okoliščina oseb, s katerimi je več kot očitno neločljivo povezana (njenih otrok), zato tega stanja ne spreminja zlahka. V takem primeru sicer govorimo o »osebni okoliščini preko povezave«, vendar je po naravi stvari to zajeto že v osebni okoliščini starševstva, saj je evidentno, da je del starševstva tudi nega bolnega otroka.

Zagovornik je ugotavljal, ali sta bili ti osebni okoliščini (obe skupaj ali posamično) razlog za slabšo obravnavo predlagateljice oziroma ali so v konkretnem primeru podani elementi neposredne diskriminacije, kot jih opredeljuje ZVarD. Da bi lahko govorili o diskriminaciji skladno z ZVarD, morajo biti namreč izpolnjeni naslednji elementi: podani morajo biti osebna okoliščina, poseg v človekovo pravico, svoboščino, drugo pravico, pravni interes ali ugodnost, prikrajšanje v primerjavi z drugimi posamezniki ali skupinami v primerljivem položaju, vzročna zveza med osebno okoliščino in obravnavo, ki je je predlagatelj deležen, ter odsotnost izjem od prepovedi diskriminacije. Le ravnanje, pri katerem so podani vsi omenjeni elementi, zakonsko gledano pomeni diskriminacijo.

Predlagateljica zatrjuje, da se diskriminacija nanaša na varovano področje zaposlitvenih pogojev in pogojev dela, vključno s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi in plačami, kot izhaja iz 3. alineje prvega odstavka 2. člena ZVarD.

Kot bo natančneje obrazloženo v nadaljevanju, je Zagovornik v obravnavani zadevi presodil, da se družba v skladu z načelom obrnjenega dokaznega bremena glede navedb o neposredni diskriminaciji pri 7% povišanju osnovne bruto plače v aprilu 2022 ni uspela razbremeniti očitka predlagateljice, da jo je slabše obravnavala zaradi njenih osebnih okoliščin. Se pa je tega očitka uspešno razbremenila glede navedb o neposredni diskriminaciji pri 10% povišanju osnovne bruto plače v januarju 2023 in pri novoletnem obdarovanju otrok zaposlenih konec leta 2022. V delu, v katerem je predlagateljica zatrjevala neposredno diskriminacijo zaradi nižjega izplačila nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022 zaradi odsotnosti, povezanih z njenima osebnima okoliščinama, je Zagovornik postopek iz razlogov, obrazloženih v nadaljevanju, ustavil.



\*

Med strankama niso sporna naslednja dejstva:

- predlagateljica je marca 2021 z družbo sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas z osnovno bruto plačo v višini 1.281,00 EUR,
- julija 2021 je z družbo sklenila novo pogodbo o zaposlitvi za določen čas z osnovno bruto plačo v višini 1.506,00 EUR,
- decembra 2021 je z družbo sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, prav tako z osnovno bruto plačo v višini 1.506,00 EUR,
- družba je vse zaposlene z dopisom z dne 6. 4. 2022 obvestila, da s 1. 4. 2022 zaradi lažjega obvladovanja rasti cen pristopa k dvema ukrepoma: pravičnejšemu obračunavanju povračil potnih stroškov ter zvišanju osnovnih bruto plač za 7%,
- predlagateljica je v zvezi s tem dobila v podpis aneks, iz katerega je izhajalo 0,53% povišanje njene osnovne bruto plače, ki ga ni podpisala,
- januarju leta 2023 je družba zaposlene ponovno obvestila, da se bodo osnovne bruto plače vsem zaposlenim zaradi povišanja vrednosti posameznih plačnih razredov s februarjem 2023 povišale za 10%, za kar so vsi zaposleni v januarju 2023 prejeli ustrezne anekse k pogodbam o zaposlitvi, predlagateljica pa ne,
- aneks z dne 30. 8. 2023 z veljavnostjo od 26. 9. 2023 dalje je predlagateljica prejela v prvih dneh septembra 2023,
- v decembru 2022 je družba organizirala novoletno obdarovanje otrok zaposlenih, o katerem predlagateljica s strani neposredne vodje oziroma vodje enote ni bila obveščena, je pa kasneje na obdarovanju z otrokoma lahko sodelovala in prejela tudi darila zanj,
- predlagateljica je v decembru 2022 prejela znižano izplačilo nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022 v bruto znesku 308,73 EUR oziroma v neto znesku 240,50 EUR,
- predlagateljici je bila dne 27. 11. 2023 odpovedana pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga zaradi ukinitve njenega delovnega mesta.

### **Glede povišanja osnovnih bruto plač za 7% v aprilu 2022**

Družba je svoje zaposlene z dopisom z dne 6. 4. 2022 obvestila o 7% povišanju osnovnih bruto plač oziroma o 7% povišanju »vseh zneskov plačnih razredov«, in sicer zaradi podražitve cen energentov, hrane in drugih življenjskih potrebščin ter lažjega obvladovanja življenjskih stroškov. Predlagateljica je v podpis prejela aneks, iz katerega je izhajalo le 0,53% povišanje njene osnovne bruto plače. Razlog za to je pripisala svojim odsotnostim na račun nege otroka v letu 2022, kot dokaz, da ima družba diskriminatoren odnos do tistih zaposlenih, ki so dolgotrajno ali pogosto odsotni. Za svojo trditev je priložila elektronska sporočila njene neposredno nadrejene z dne 16. 2. 2022. Iz njih izhaja, da je predlagateljica nadrejeno vprašala, če gre lahko tisti dan ob 14.30 k zobozdravniku. Nadrejena ji je odgovorila, da seveda gre lahko, saj zadeve za »0,5 h« oziroma zadeve »pridem kasneje« in podobno ne bodo nikoli problem, so pa problem daljše odsotnosti, kar je stališče tako direktorja družbe kot tudi njenega predhodno nadrejenega, o čemer da ima elektronsko sporočilo, ki ga predlagateljici lahko prepošlje, če ga najde. Napisala ji je še, da je lahko kadarkoli na dopustu, bolniški, negi in spremstvu pod pogojem, da njeno delo ne trpi. Predlagateljica ji je istega dne odgovorila, da si žal otrok ne izbira, kdaj zboli, in da razume sistem, ki ga ima družba, vendar ji je njej otrok pomembnejši. Nadrejena ji je nato odgovorila, da jo razume in podpira pri njenih življenjskih prioritetah, vendar pa večina takšnih odločitev v trenutni situaciji ne more sprejemati. Tudi njen sin je imel na ta dan urologa, ampak ga ona žal ne more spremljati, ker mora poknjižiti in zaključiti vse plače, narediti račune, plačila. Njeno delo v trenutni situaciji ne dopušča odsotnosti.

Družba je kot razlog, zakaj predlagateljici v aprilu 2022 ni povišala plače za 7%, navedla, da se je predlagateljici plača za 17,5% povečala že s pogodbo o zaposlitvi za določen čas z dne 1. 7. 2021 ter da predlagateljica ni dosegala pričakovanih delovnih rezultatov. Obvestilo z dne 6. 4. 2022, s katerim je zaposlene obvestila o 7% povišanju osnovnih bruto plač, je samo realizacija dne 1. 4. 2022 sprejetega sklepa direktorjev, po katerem imata direktorja diskrecijsko pravico določiti različno višino povišanja plač oziroma celo odločiti o neizvedbi povišanja plače za tiste delavce, ki ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov, kar je veljalo tudi za predlagateljico. Kot dokaz, da predlagateljica res ni dosegala pričakovanih delovnih rezultatov, je družba priložila izjavo njene neposredno nadrejene z dne 30. 8. 2023, v kateri je ta potrdila, da predlagateljica ni bila v zadostni meri samostojna niti samoiniciativna, potrebovala je nadzor, pri delu so se ji dogajale napake, določenih naloženih nalog pa niti ni opravila. Navedla je še, da so predlagateljico na njene slabše rezultate ves čas opozarjali, nenazadnje tudi aprila leta 2022, ko so ji skupaj z vodjo kadrovske službe in direktorjem razložili, da zaradi slabših rezultatov ne bo dobila povišanja plače. Poleg tega pa je družba priložila še izjavo vodje kadrovske službe in direktorja z dne 31. 8. 2023, v kateri sta v bistvenem potrdila navedbe predlagateljicine nadrejene o tem, da predlagateljica ni dosegala pričakovanih delovnih rezultatov, ter zanikala vse navedbe, da bi predlagateljici kdaj očitala njene odsotnosti zaradi nege otrok, kar tudi ni bil razlog za njeno negativno oceno.

Zagovornik je po preučitvi navedb in dokazov obeh strank v zvezi s tem presodil, da družba za svoje navedbe glede nedoseganja pričakovanih delovnih rezultatov ni predložila nobenih drugih dokazov, razen izjav predlagateljicine nadrejene, vodje kadrovske službe ter direktorja družbe, ki pa so bile sestavljene po tem, ko je Zagovornik že sprožil postopek ugotavljanja diskriminacije in za potrebe tega postopka. O nedoseganju pričakovanih delovnih rezultatov predlagateljice tako družba ni priložila nobenega drugega pisnega dokazila, ki bi nastal pred tem, npr. elektronskega sporočila ali drugega zapisa, v katerem bi jo nadrejena ali vodja kadrovske službe opozarjala na to, da ni dobro ali v celoti naredila svojega dela, elektronskega sporočila ali drugega zapisa vodje, da je pri njenem delu zaznala napako, ki naj jo popravi, kakršnegakoli drugega internega zapisa o ocenjevanju delovne uspešnosti predlagateljice (npr. v okviru poskusnega dela, ki ga je imela), zapisa sestanka, na katerem naj bi vodstvo družbe predlagateljico seznanilo s tem dejstvom, izpovedbo katerega od zaposlenih, ki bi bil priča predhodnim opozorilom nadrejenih, itd. Nenazadnje je nedoseganje pričakovanih delovnih rezultatov razlog (nesposobnosti) za odpoved delovnega razmerja, kot izhaja iz druge alineje prvega odstavka 89. člena ZDR-1, vendar pa je potrebno v zvezi s tem voditi postopek, kot izhaja iz drugega odstavka 85. člena ZDR-1, predvsem na način, da se delavca seznanijo z očitanimi kršitvami oziroma z očitanim razlogom nesposobnosti in se mu omogoči zagovor. Česa takega družba ni niti zatrjevala niti dokazala.

Nasprotno temu je med strankama nesporno, da je predlagateljica po dvakratnem podaljšanju dela za določen čas dne 13. 12. 2021 prejela pogodbo za nedoločen čas, česar zagotovo ne bi, če ne bi dosegala predvidenih delovnih rezultatov. Še več, predlagateljicina neposredno nadrejena je v svoji izjavi sama priznala, da je predlagateljica dobila pozitivno oceno poskusnega dela in da so ji za spodbudo za dobro delo julija 2021 tudi povišali plačo. Med strankama je nesporno, da je družba predlagateljicino poskusno delo formalno ocenila kot pozitivno, z njo sklenila novo pogodbo o zaposlitvi in ji povišala plačo za 17,5% (kar naj bi bilo po besedah družbe rezultat splošnega 7% povišanja ter dodatnega 10% povišanja kot motivacija oziroma spodbuda za dobro delo). Navedenega po oceni Zagovornika zagotovo ne bi storila, če bi njeno delo že tedaj ocenjevala kot nezadostno. Predlagateljica po drugi strani zanika kakršnakoli opozorila o nedoseganju pričakovanih delovnih rezultatov, spremembo odnosa družbe do nje pa pripisuje svojim osebnim okoliščinam, ki so se v spornem času tudi dejansko zgodile. Predlagateljica je namreč neprerokano zatrjevala, da je bila v letu 2022 odsotna zaradi nege takrat štiriletnega otroka, od 10. 5. 2022 do 25. 9. 2022 v bolniškem staležu zaradi težav, ki jih je imela v nosečnosti z drugim otrokom, od 26. 9. 2022 do 8. 1. 2023 na materinskem dopustu, od 9. 1. 2023 do 25. 9. 2023 na starševskem dopustu.

Zato Zagovornik ob pomanjkanju verodostojnejših dokazov ocenjuje, da so navedbe družbe deloma same s sabo v nasprotju, in predloženih izjav o tem, da predlagateljica ni dosegala pričakovanih delovnih rezultatov, ne more smatrati za izkazane in jih ob pomanjkanju kakršnihkoli drugih dokazov, ki bi jih podkrepili, ne more šteti za zadostne, da bi se družba razbremenila v smislu 40. člena ZVarD.

Poleg tega Zagovornik ne sledi navedbi družbe, da gre v primeru elektronske komunikacije med predlagateljico in njeno nadrejeno z dne 16. 2. 2022 zgolj za subjektivno doživljanje nadrejene. Ta je v elektronskem sporočilu izrecno navedla, da so daljše odsotnosti problem, kar je stališče tako direktorja družbe kot tudi njenega predhodno nadrejenega. Družba teh navedb razen s pavšalnim zanikanjem, da ne gre za politiko družbe, temveč za subjektivno doživljanje posameznice, ni ovrgla niti dokazala nasprotnega.

Prav tako Zagovornik sledi predlagateljčini navedbi, da je bilo povišanje plače julija 2021, ko je sklenila drugo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, delno posledica spremenjenega Akta o organizaciji dela in sistemizaciji delovnih mest z dne 23. 7. 2021. To je smiselno potrdila tudi družba, ko je navedla, da je bilo 7% povišanje julija 2021 posledica splošnega povišanja plač. Predlagateljica je navedla, da so bili povišanja plače na podlagi spremenjene sistemizacije delovnih mest v letu 2021 deležni tudi drugi delavci (to navaja tudi družba, in sicer, da je šlo za 7 do 14% povišanje), katerim pa se je na podlagi sklepa direktorjev z dne 1. 4. 2022 plača nato dvignila za 7% tudi v aprilu 2022. To pomeni, da argument družbe, da predlagateljici v aprilu 2022 ni povišala plače, ker se ji je ta že povišala v letu 2021, ni smiseln. Če pa ji družba ni povišala plače v aprilu 2022 na račun 10% povišanja v letu 2021, ki naj bi ga dobila na račun motivacije oziroma spodbude za dobro delo, pa družba ni uspela izkazati, kako je to povezano z namenom dviga plač v aprilu 2022. Ta je namreč bil lažje obvladovanje rasti življenjskih stroškov zaradi podražitve cen energentov, hrane in drugih življenjskih potrebščin, kar nedvoumno izhaja tudi iz dopisa družbe vsem zaposlenim z dne 6. 4. 2022, in ne nagrajevanje delavcev za njihovo uspešno delo.

Glede družbinega argumenta, da je bilo obvestilo z dne 6. 4. 2022 le realizacija dne 1. 4. 2022 sprejetega sklepa direktorjev, po katerem imata direktorja diskrecijsko pravico določiti različno višino povišanja plač oziroma celo odločiti o neizvedbi povišanja plače za tiste delavce, ki ne dosegajo pričakovanih delovnih rezultatov, Zagovornik prav tako soglaša s predlagateljico. Glede na tako dikcijo sklepa bi morala biti merila za doseganje delovnih rezultatov vnaprej določena in zaposlenim znana ali pa bi morala biti predlagateljica vsaj pred tem že opozorjena, da jih ne dosega (kot navedeno, družba ni izkazala niti enega pisnega dokaza o tem, da bi predlagateljico na to kakorkoli predhodno opozarjala). Družba je glede tega navedla, da ni dolžna določiti natančnih kriterijev glede doseganja rezultatov, saj gre zgolj za oceno vodje. Ker pa je predlagateljica zatrjevala drug razlog in ga, kot bo pojasnjeno v nadaljevanju, uspela verodostojneje izkazati, je bilo dokazno breme v skladu s 40. členom ZVarD na družbi. Zato zgolj nepodkrepljena in z ničemer utemeljena ocena vodje, da predlagateljica ni dosegala pričakovanih rezultatov, v tem primeru ne zadošča, da bi družba prevalila dokazno breme nazaj na predlagateljico.

Predlagateljica je namreč zatrjevala, da je bila slabše obravnave na podlagi njenih osebnih okoliščin zdravstvenega stanja in starševstva deležna zaradi pogostih in daljših odsotnosti zaradi nege otroka. Dejstvo, da družba pogoste ali daljše odsotnosti šteje za problematične, pa je po presoji Zagovornika uspela tudi verodostojno izkazati. Predložila je elektronsko komunikacijo s svojo nadrejeno, v kateri ji je ta odgovorila, da so daljše odsotnosti problem in da je lahko kadarkoli na dopustu, bolniški, negi in spremstvu, če njeno delo ne trpi. To pa bi po Zagovornikovi presoji lahko kazalo na (problematično) stališče družbe, da je opravičena odsotnost z dela zaradi osebne okoliščine, na katero zaposleni nima vpliva (npr. zdravstveno stanje njega ali njegovega otroka), sporna, če zaposleni v tistem trenutku nima opravljenega

vsega dela. S tem bi bili lahko postavljeni v slabši položaj tisti zaposleni, ki so zaradi svojih osebnih okoliščin (npr. starševstva in zdravstvenega stanja) pogosteje odsotni z dela. V primeru, da so odsotnosti pogostejše, namreč ni mogoče uspešno v celoti nadomestiti izpada dela in se ni mogoče izogniti temu, da določeno delo s strani delavca ni opravljeno. Da delo zaradi upravičenih odsotnosti delavca »ne trpi«, pa ne sme biti skrb delavca, ampak je na delodajalcu, da zagotovi, da delovni proces nemoteno poteka tudi v času upravičenih odsotnosti.

Družba dejstva, da je bila predlagateljica v letu 2022 večkrat odsotna zaradi nege svojega otroka, ni zanikala, je pa zanikala, da bi bil to razlog, da ji ni povišala plače. Vendar kot navedeno zgoraj, svojih argumentov, zakaj ji ni povišala plače, ni uspela verodostojno izkazati, s čimer dokaznega bremena ni uspela prevaliti nazaj na predlagateljico, ta pa je po drugi strani uspešno vzbudila dvom v družbine navedbe oziroma je svoje navedbe uspela izkazati in podkrepiti z dokazi bolj uspešno kot družba. S tem je izpolnila svoje trditveno breme in tudi prevalila dokazno breme na družbo, ki se njenih očitkov o diskriminaciji ni uspešno obranila. Drži navedba družbe, da so delodajalci prosti pri zagotavljanju višjega obsega pravic, kot jih imajo zaposleni na podlagi zakona in pogodbe o zaposlitvi. Vendar pa pri tem niso popolnoma svobodni, spoštovati morajo namreč prepoved diskriminacije, kot jih k temu zavezujeta ZVarD in ZDR-1. Zato Zagovornik glede očitkov o diskriminaciji obravnava pri povišanju osnovnih bruto plač za 7% v aprilu 2022 pritrjuje predlagateljici in ugotavlja, kot izhaja iz prve točke te odločbe in sklepa. Po oceni izvedenih dokazov je Zagovornik tako ugotovil, da v obravnavanem primeru ni bilo dokazano, da predlagateljica ni prejela povišanja plače zaradi nedoseganja predvidenih rezultatov dela.

### **Glede povišanja osnovnih bruto plač za 10 % v januarju 2023**

Januarja 2023 je družba zaposlene ponovno obvestila, da se bodo osnovne bruto plače vsem zaposlenim zaradi povišanja vrednosti posameznih plačnih razredov s februarjem 2023 povišale za 10%, za kar so vsi zaposleni v januarju 2023 prejeli ustrezne anekse k pogodbam o zaposlitvi. Predlagateljica, ki je bila takrat odsotna zaradi materinskega oziroma starševskega dopusta, aneksa v januarju 2023 ni prejela, zato je zatrjevala neenako oziroma slabšo obravnavo napram ostalim zaposlenim zaradi koriščenja materinskega dopusta. Pred januarjem 2023 je bila namreč večkrat odsotna zaradi nege otroka, od 10. 5. 2022 do 25. 9. 2022 je bila v bolniškem staležu zaradi zdravstvenih težav, ki jih je imela v nosečnosti, od 26. 9. 2022 do 8. 1. 2023 je bila odsotna zaradi materinskega dopusta, od 9. 1. 2023 do 25. 9. 2023 pa je bila na starševskem dopustu.

Predlagateljica je vodjo kadrovske službe in direktorja družbe dne 3. 2. 2023 po elektronski pošti vprašala, kdaj lahko pričakuje svoj aneks. Vodja kadrovske službe ji je tako dne 7. 2. 2023 kot tudi 15. 2. 2023 odgovorila, da bodo zadeve urejali ob zaključku porodniške oziroma ob povratku na delo.

Družba se je glede tega v svojem odgovoru z dne 15. 5. 2023 sprva sklicevala na brezpredmetnost zahteve po aneksu, saj je predlagateljica v času materinskega dopusta prejela nadomestilo plače. Pošiljanje aneksa in vznemirjanje zaposlene na materinskem dopustu ne bi bilo ne smiselno ne primerno, saj aneks ne bi v ničemer vplival na njen položaj. Poleg tega pa je navedla, da je predlagateljici tudi že sporočila, da se bo njeno delovno mesto zaradi načrtovane reorganizacije poslovanja v prihodnje ukinilo, kar pomeni, da ob vrnitvi z materinskega dopusta njeno delovno mesto ne bo več obstajalo. Tudi zato ni bilo nobene potrebe, da bi se z njo sklepalo aneks s povišanjem plače, ki se niti ne bi realiziral, ker ji bo prej odpovedana pogodba o zaposlitvi.

Zagovornik, ki je pri svojem odločanju vezan na določbe ZVarD, kakor tudi na z varstvom pred diskriminacijo povezane določbe ZDR-1, lahko v tem postopku presoja le, ali ima takšno

ravnanje družbe vse zakonske elemente diskriminacije. Pravilnosti takega ravnanja v delovnopravnem smislu ne more presojati, saj za to ni pristojen. Drži, da obravnava predlagateljice s strani družbe v zvezi s povišanjem osnovnih bruto plač v januarju 2023 ni bila enaka obravnavi ostalih zaposlenih niti obravnavi ostalih delavk na materinskem dopustu. Družba je to pojasnila na način, da bo z ostalimi delavkami na materinskem dopustu še sodelovala, s predlagateljico pa ne, ker bo njeno delovno mesto po izteku njenega materinskega dopusta ukinjeno. Poudarila je tudi, da je predlagateljica pred vrnitvijo nazaj na delo za mesec dni (kolikor je kot starš varovana pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga zaradi vmes sprejete reorganizacije) prejela v podpis aneks z 10% povečanjem plače, kar je potrdila tudi predlagateljica.

Po presoji Zagovornika družba ni imela razloga, da predlagateljici ni posredovala aneksa istočasno kot vsem ostalim zaposlenim, argument vznemirjanja zaposlene ne zdrži pravne presoje. Tudi navedbi, da se bo njeno delovno mesto po vrnitvi z materinskega dopusta ukinilo ter da ta aneks ne bi v ničemer vplival na njen položaj, po oceni Zagovornika pri tem ne igrata vloge. Nameravane spremembe v prihodnosti (npr. reorganizacija) namreč po presoji Zagovornika ne morejo pravno učinkovati na pravice, ki zaposlenim pripadajo v tem trenutku, pa čeprav morda trenutno res ne vplivajo na njihov položaj. Vendar pa, kot je utemeljeno navedla družba in zaključuje tudi Zagovornik, predlagateljica v tem primeru (za razliko od povišanja plač v aprilu 2022) ni verodostojno izkazala, da bi bil razlog za takšno ravnanje družbe ravno njena odsotnost na podlagi njene osebne okoliščine starševstva oziroma v tem okviru tudi nosečnosti. Prav tako pa ni predložila zadostnih dokazov za svoje navedbe, da se je družba želela zaradi teh razlogov znebiti.

Trditev, da družba predlagateljici ni posredovala aneksa v januarju 2023 ter je sprejela odločitev o ukinitvi njenega delovnega mesta ravno zaradi njenih odsotnosti, povezanih z njeno osebno okoliščino starševstva (ali pa pred tem zdravstvenega stanja), po presoji Zagovornika namreč ni v zadostni meri podprta z dokazi. Družba s svojimi navedbami sicer ni uspela prevaliti dokaznega bremena glede predlagateljicinih navedb v zvezi s povišanjem plač v aprilu 2022, kar pa ne pomeni, da se predlagateljicine navedbe glede diskriminatorne obravnave upoštevajo na splošno za vse domnevne nepravilnosti, ki jih predlagateljica zatrjuje. Zato v tem kontekstu tudi ne more biti upošteven dokaz elektronsko sporočilo predlagateljicine neposredno nadrejene iz februarja leta 2022, ki se je nanašal na odsotnosti iz naslova bolniške, dopusta, nege in spremstva. V primeru povišanja plač v januarju 2023 je družba pojasnila svoje razloge, zakaj predlagateljici ni poslala aneksa, in sicer, ker je imela zaradi planirane reorganizacije poslovanja namen ukiniti njeno delovno mesto. To sicer, kot že navedeno, ni nujno skladno z delovnopravno zakonodajo, ne izpolnjuje pa elementov diskriminatorne obravnave. V tem primeru je predlagateljica sicer izkazala neenako obravnavo v primerjavi z ostalimi delavkami na materinskem dopustu (družba tega ni prerekala), ni pa izkazala vzročne zveze med svojimi osebnimi okoliščinami in takim ravnanjem družbe. Kot navedeno, je družba uspela utemeljeno pojasniti, zakaj ji tega aneksa ni poslala že v januarju 2023 oziroma zakaj je nameravala vse kadrovske zadeve z njo urejati ob njenem povratku na delo, zato za ugotovitev diskriminacije ne zadošča zgolj navedba, da diskriminatorno ravnanje v tem primeru predstavlja že to, da ji družba ni ponudila aneksa v podpis v istem časovnem obdobju kot preostalim delavkam. Zagovornik mora vsa domnevno diskriminatorna ravnanja presojati konkretno, ne na splošno, zato ne more zaključiti, kot predlaga predlagateljica, da vsa ravnanja družbe v obdobju od aprila 2022 do odpovedi pogodbe o zaposlitvi 27. 10. 2023 kažejo na načrtno in konstantno šikaniranje predlagateljice zaradi njenih osebnih okoliščin.

## **Glede novoletnega obdarovanja otrok zaposlenih v decembru 2022**

Družba je v zvezi s tem navedla, da nihče v družbi ni bil osebno povabljen na obdarovanje, temveč je bila objavljena okrožnica in na vodjih je bilo nato, da informacijo o tem razširijo tudi na tiste, ki okrožnice niso prejeli. Predlagateljica je za dogodek izvedela na enak način kot ostali, ki so bili v tem času odsotni zaradi starševskega dopusta, torej prek drugih, in se je nanj tudi uspešno prijavila. Na enak način so se prijavili tudi drugi zaposleni, ki so bili na starševskem dopustu. Takšen način vabljenja je v družbi v veljavi že od nekdanj.

Zagovornik v tem delu sledi navedbam družbe, saj je zanje priložila verodostojno dokazilo, in sicer dve elektronski sporočili, eno z dne 7. 11. 2022 in drugo z dne 10. 11. 2022. Iz prvega izhaja obvestilo družbe o dogodku z vsem informacijami, v drugem pa je opomnik, naj se tisti, ki želijo, prijavijo, saj je zadnji dan za prijave 10. 11. 2022 in kasnejše prijave ne bodo več možne. Obe elektronski sporočili sta bili naslovljeni na skupino »...\_VSI«, torej očitno na vse zaposlene, kar pomeni, da navedba družbe, da gre za splošno okrožnico vsem zaposlenim, ki naj jo potem vodje enot posredujejo tistim, ki je zaradi odsotnosti niso prejeli, drži. Iz priložene elektronske korespondence je razvidno tudi, da je predlagateljica o dogodku povpraševala pri svoji neposredno nadrejeni, dne 13. 12. 2022 pa jo je kontaktirala zaposlena v kadrovski službi ter ji omogočila udeležbo na dogodku, čeprav je rok za prijavo potekel že dne 10. 11. 2022. Torej ji je bila udeležba (čeprav naknadno in na podlagi njenega lastnega povpraševanja) omogočena.

Glede na to, da predlagateljica v svojih navedbah ni izkazala, na kakšen način so bili vabljeni drugi zaposleni, ki so bili v tem času odsotni zaradi starševskega dopusta (ali kakšnega drugega razloga), družba pa je izkazala, da je bila njena okrožnica namenjena vsem zaposlenim, tudi odsotnim, je Zagovornik ocenil, da predlagateljica ni bila prikrajšana v primerjavi z drugimi zaposlenimi v primerljivem položaju. Poleg tega je družba izkazala, da zaposlenih res ni vabila osebno, ampak z okrožnico, naslovljeno na vse zaposlene. Zato Zagovornik zaključuje, da se je družba v zvezi s tem uspela razbremeniti očitka o diskriminatorni obravnavi – kako to, da informacija o dogodku ni pravočasno prišla do predlagateljice (kdo bi jo moral obvestiti, pa je ni), pa ni stvar tega postopka.

### **Glede izplačila nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022**

Družba je v svojem odgovoru z dne 24. 12. 2024 izkazala, da je predlagateljici dne 20. 12. 2024 na njen bančni račun nakazala 962,01 EUR, kar naj bi predstavljalo razliko do celotnega plačila za poslovno uspešnost za leto 2022. Zagovornik je predlagateljico z dopisom 0700-27/2023/18 z dne 24. 12. 2024 pozval, naj se izjasni, ali ji je bil dne 20. 12. 2024 izplačan preostali del nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022. Opozoril jo je, da bo v tem delu predloga smatral, da sta stranki med seboj dosegli poravnavo in bo postopek v zvezi s to točko predloga ustavil, če to drži. Poučil jo je tudi, da gre za dejstva in okoliščine, ki so pomembni za odločitev v tem postopku, zato bo postopek nadaljeval z izdajo odločbe in odločil na podlagi listin v spisu, če se v postavljenem roku o njih ne bo izrekla. Predlagateljica se na Zagovornikov poziv, ki ga je izkazano prejela, ni odzvala in ni prerekala ne samega nakazila ne višine nakazanega zneska. Zato Zagovornik zaključuje, da je družba v tem delu izpolnila predlagateljico zahtevo oziroma ji je v tem delu ugodila in je to tudi verodostojno izkazala z dokazilom o bančnem nakazilu, ki ga predlagateljica ni prerekala. Zagovornik zato šteje, da je predlagateljica s poravnavo soglašala, kar pomeni, da je treba postopek glede tega vprašanja skladno z 20. členom Poslovnika Zagovornika načela enakosti<sup>5</sup> s sklepom ustaviti.

\*

---

<sup>5</sup> Uradni list RS, št. 10/19.

Zagovornik je tako po preučitvi dejstev in okoliščin, ki sta jih navajali obe stranki, ter upošteva relevantno zakonodajo presodil, da se družba v skladu z načelom obrnjenega dokaznega bremena glede navedb o neposredni diskriminaciji pri 7% povišanju osnovne bruto plače v aprilu 2022 ni uspela razbremeniti očitka predlagateljice, da jo je slabše obravnavala zaradi njenih osebnih okoliščin, zato je odločil, kot izhaja iz prve točke izreka te odločbe in sklepa. To pa ne velja za očitek o neposredni diskriminaciji pri 10% povišanju osnovne bruto plače v januarju 2023 in pri novoletnem obdarovanju otrok zaposlenih konec leta 2022, kot izhaja iz druge točke izreka te odločbe in sklepa.

V delu, v katerem je predlagateljica zatrjevala neposredno diskriminacijo zaradi nižjega izplačila nagrade za poslovno uspešnost za leto 2022 zaradi odsotnosti, povezanih z njenima osebnima okoliščinama starševstva in zdravstvenega stanja, je Zagovornik postopek ustavil, kot izhaja iz tretje točke izreka te odločbe in sklepa.

\*

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

**Pouk o pravnem sredstvu:**

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

Postopek vodila:

mag. Eva Cankar Farkaš  
Samostojna svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik  
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Vročiti:

- odvetnik predlagateljice – osebno po ZUP,
- odvetnik družbe – osebno po ZUP,
- zbirka dok. gradiva.