



Železna cesta 16, 1000 Ljubljana

Zadeva: 0700-19/2025/7
Datum: 15. 12. 2025

Zagovornik načela enakosti na podlagi 21. člena v povezavi s 33. do 37. in 40. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg, v nadaljevanju: ZVarD) ter skladno z 207. členom Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb; v nadaljevanju: ZUP) v postopku ugotavljanja diskriminacije, začetem po uradni dolžnosti, zoper konkretno podjetje izdaja naslednjo

ODLOČBO

1. Podjetje **je kršilo** prepoved diskriminacije iz 4. člena ZVarD v povezavi s prvim odstavkom 6. člena ZVarD in tretjim odstavkom 6. člena ZDR-1 s tem, ko delavcem, ki so bili bolniško odsotni zaradi osebnih okoliščin zdravstvenega stanja, invalidnosti, starševstva ali (drugega) družinskega stanja, ni izplačalo dela poslovne uspešnosti za obdobje od 1. 12. 2023 do 30. 11. 2024, imenovane »Nagrada za prisotnost«.
2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je dne 11. 4. 2025 prejel anonimen predlog za obravnavo diskriminacije (v nadaljevanju: predlog) zoper konkretno podjetje (v nadaljevanju: delodajalec, tudi: podjetje). V njem je predlagatelj navedel, da je bilo delavcem¹ nakazano izplačilo poslovne uspešnosti glede na prisotnost (na delu), in sicer glede na mesece brez bolniških odsotnosti. Obračunskih listov naj ne bi prejeli, na bančni račun pa je bilo izplačilo izvedeno kot »Poslovna uspešnost 2024«.

Predlogu je bil priložen dopis vodstva delodajalca z dne 16. 12. 2024. V njem je delodajalec navedel, da bo podjetje dne 20. 12. 2024 izplačalo božičnico v znesku 840 € neto za (vse) zaposlene pred 1. 1. 2024 in sorazmerni del za zaposlene v letu 2024. Predstavljena pa je bila tudi »Nagrada za prisotnost«, pri čemer je delodajalec navedel, da bo tudi to leto (2024) kot obljubljeno nagradil prisotnost delavcev po kriteriju, da delavec za mesec brez bolniške prejme 45 € nagrade, za mesec z enim ali več dni bolniške pa je brez nagrade. Izračun se je izvedel tako, da se je 540 € razdelilo na 12 enakih delov (po 45 €). Vsak mesec, ko delavec ni bil odsoten zaradi »bolniškega dopusta«, se mu je štelo 1/12 nagrade, tj. 45 €. Obdobje, ki se je upoštevalo za nagrado, pa je bilo od decembra preteklega leta (1. 12. 2023) do novembra tistega leta (30. 11. 2024). Ob tem je bilo še izrecno navedeno, da bo nagrada za prisotnost izplačana skupaj z božičnico. Poleg navedenega pa je delodajalec še napovedal, da bo v letu

¹ Zagovornik za delavce in delavke ali posameznega delavca oz. delavko uporablja izraz delavec oz. delavci, torej v moškem spolu, vendar mišljeno nevtravno, tj. za oba oz. vse spole.

2025 takratni model (nagrajevanja), ki je temeljil na izplačilu nagrade za prisotnost, nadomeščen z novim modelom, ki bo »odražal prizadevanja, angažiranost in trud posameznika v različnih situacijah«. Pri tem je bilo pojasnjeno, da bo nov sistem omogočal večjo fleksibilnost in pravičnost v primeru različnih okoliščin.

*

Zagovornik ugotavlja dejansko stanje glede možnega obstoja diskriminacije v obravnavanem primeru na podlagi razpoložljivih podatkov ter določb ZVarD. Sam postopek pred Zagovornikom urejajo členi ZVarD od 33 do 37 ter 40. člen. Za vsa vprašanja postopka, ki niso urejena z ZVarD, pa Zagovornik skladno z drugim odstavkom 3. člena ZUP smiselno uporabi slednjega.

Zagovornik lahko skladno s prvim odstavkom 34. člena ZVarD začne obravnavo diskriminacije po uradni dolžnosti, če je o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način. Skladno z drugim odstavkom 34. člena ZVarD mora Zagovornik za obravnavo po uradni dolžnosti pridobiti soglasje diskriminirane osebe, razen če te ni mogoče določiti ali je diskriminirana (večja) skupina oseb ali gre za primer, ki je splošno pomemben za varstvo pred diskriminacijo, kar Zagovornik oceni za vsak primer posebej.

V postopku ugotavljanja diskriminacije velja po 40. členu ZVarD obrnjeno dokazno breme. To pomeni, da mora (domnevni) kršitelj, kadar so s strani (domnevno) diskriminirane osebe (ali več njih) oz. s strani tretjih oseb ali kako drugače (z izjavami, navedbami in dokumenti ter drugimi dokazili) izkazana dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi, oziroma da je neenako obravnavanje dopustno (v skladu z ZVarD). Breme dokazovanja se torej takrat, ko je s strani domnevno diskriminirane osebe (ali več njih) oz. s strani tretjih oseb ali kako drugače izpolnjeno t. i. trditveno breme, prevali na domnevnega kršitelja.

Zagovornik je v zadevi obravnavanega primera na podlagi preskusa vloge (anonimnega predloga) in ugotovitve, da je ta popolna, skladno s 34. členom ZVarD začel postopek po uradni dolžnosti. Pri tem je na podlagi dejstva, da je prejel anonimen predlog za obravnavo, zaradi česar načelno ni mogoče natančno določiti (domnevno) diskriminirane osebe, in dejstva, da se predlog nanaša na večje število (domnevno) diskriminiranih oseb (natančno število v predlogu ni bilo določeno), ocenil, da mu za vodenje tega postopka po uradni dolžnosti ni treba pridobiti soglasja (domnevno) diskriminiranih oseb (tj. predlagatelja in/ali še drugih delavcev, ki jih zadeva predlog za obravnavo diskriminacije obravnavanega primera).

Zagovornik je dne 5. 5. 2025 skladno s 37. in 40. členom ZVarD na delodajalca naslovil zaprosilo za posredovanje podatkov. V njem je navedel pravne podlage svojega postopka, svoje začetne ugotovitve po oceni, da je predlagatelj izpolnil svoje trditveno breme in se je zato dokazno breme v postopku prevalilo na delodajalca, ter slednjega zaprosil, da mu odgovori na zastavljena vprašanja.

Dne 21. 5. 2025 je Zagovornik prejel odgovor delodajalca, v katerem se je ta opredelil do navedb anonimnega predlagatelja in z odgovori na Zagovornikova vprašanja pojasnil svoja ravnanja.

*

Diskriminacija je v 4. členu ZVarD 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. Diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine je prepovedana.

Med osebne okoliščine, skladno s 1. členom ZVarD, 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 katera koli druga osebna okoliščina. Gre za prirojene ali pridobljene osebne značilnosti, lastnosti, stanja ali statuse, ki so praviloma trajno in nerazdružljivo povezani z določeno osebo in njeno osebnostjo, zlasti identiteto, ali pa jih oseba ne spreminja zlahka, ter na podlagi katerih se lahko oblikujejo različne skupine oseb in odnosi njihove pripadnosti.² Kot drugo osebno okoliščino Zagovornik šteje državljanstvo, kraj bivanja, zdravstveno stanje, nosečnost starševstvo (oz. materinstvo in očetovstvo) idr. Zdravstveno stanje ter tudi družinsko stanje (kamor gre šteti starševstvo) pa sta izrecno navedeni med osebnimi okoliščinami, zaradi katerih je diskriminacija prepovedana v 6. členu Zakona o delovnih razmerjih³ (v nadaljevanju: ZDR-1).

Diskriminacija se lahko dogaja na različnih področjih družbenega življenja, na katerih morajo sicer po 2. členu ZVarD državni organi, lokalne skupnosti, nosilci javnih pooblastil ter pravne in fizične osebe na vseh področjih oblastnega odločanja, delovanja v pravnem prometu in pri drugem svojem delovanju oziroma ravnanju v razmerju do tretjih oseb zagotavljati varstvo pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb. Med drugim so ta področja povezana tudi s socialno zaščito, vključno s socialno varnostjo in zdravstvenim varstvom (po peti alineji prvega odstavka 2. člena ZVarD).

ZVarD opredeljuje več oblik diskriminacije, od katerih sta osnovni neposredna in posredna diskriminacija. Neposredna diskriminacija obstaja, če 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 (prvi odstavek 6. člena). Posredna diskriminacija pa obstaja, kadar je oseba ali skupina oseb z določeno osebno okoliščino bila, je ali bi lahko bila zaradi navidezno nevtralne določbe, merila ali prakse v manj ugodnem položaju kot druge osebe, razen če ta določba, merilo ali praksa objektivno temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in nujno potrebna (drugi odstavek 6. člena).

ZVarD v 13. členu določa tudi izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije. Po njegovem splošnem določilu neenako obravnavanje zaradi določene osebne okoliščine ne pomeni diskriminacije, če takšno različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna (prvi odstavek 13. člena). Možnost izjeme od prepovedi posredne diskriminacije pa vsebuje že sama določba ZVarD o posredni diskriminaciji (drugi odstavek 6. člena).

*

Anonimni predlagatelj je v predlogu (skupaj z dopisom delodajalca) predstavil »nagrade za prisotnost« kot diskriminatoren model nagrajevanja delavcev ob koncu leta, ki ga delodajalec sicer navidezno ločuje od božičnice kot »klasične« poslovne uspešnosti (po drugem odstavku 126. člena ZDR-1), vendar pa jo je delavcem izplačal hkrati z božičnico, ki je bila za vse enaka (840 €), in pod skupno označbo poslovne uspešnosti za leto 2024 (kot je navedel predlagatelj). A obenem je delodajalec napovedal, da bo v naslednjem letu (2025) delavce nagrajeval glede na posameznikovo prizadevnost, angažiranost in trud v različnih situacijah, kar bo odražalo tudi večjo fleksibilnost in pravičnost. To pa kaže na določene karakteristike možne nagrade za

² Iz obrazložitve K 1. členu, Predlog ZVarD – EVA 2015-2611-0046, str. 39.

³ 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

delovno uspešnost posameznega delavca (kot jo opredeljuje drugi odstavek 127. člena ZDR-1), pri kateri se ocenjuje individualno delo delavca (upoštevaje gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi).

Kriterij nagrajevanja prisotnosti, ki ga je uporabil delodajalec, povsem jasno razlikuje med tistimi delavci, ki so bili v posameznem mesecu vsaj en dan bolniško odsotni, in tistimi, ki v posameznem mesecu niso bili bolniško odsotni. Bolniška odsotnost je odsotnost zaradi zdravstvenega stanja ali invalidnosti posameznega delavca ali pa je v povezavi z zdravjem ali invalidnostjo bližnjega sorodnika (otroka, starša), kateremu je delavec dolžan nuditi določeno oskrbo oz. nego in pomoč, in gre torej za delavčevo starševstvo oz. njegovo družinsko stanje. V vsakem od teh primerov gre za osebne okoliščine (zdravstveno stanje, invalidnost, starševstvo, družinsko stanje), zaradi katerih so lahko bili ti delavci v slabšem položaju v primerjavi z drugimi, ki nimajo teh osebnih okoliščin, saj zaradi bolniške odsotnosti niso mogli zadovoljiti kriteriju polne prisotnosti v določenem mesecu, da bi bili upravičeni do mesečnih 45 € oz. skupaj 540 € za vse leto. To v osnovi kot v primeru »klasičnih« božičnic kaže na možno posredno diskriminacijo, saj pogoj, ki velja za vse, toliko težje izpolnjujejo osebe zaradi svojega določenega zdravstvenega stanja, invalidnosti, starševstva ali (drugega) družinskega stanja. Vendar pa dejstvo, da je delodajalec iz nagrad za prisotnost neposredno izključil delavce, ki so bili bolniško odsotni (za tisti mesec niso prejeli 1/12 nagrade), v bistvu kaže na kar neposredno diskriminacijo delavcev, ki niso bili prisotni na delovnem mestu zaradi svojega zdravstvenega stanja (bolezni, invalidnosti) ali takšnega stanja svojih otrok oz. staršev, ki so v njihovi oskrbi (torej zaradi svojega starševstva oz. drugega družinskega stanja).

Zagovornik je v postopku upošteval, da je poslovna uspešnost del plače (po drugem odstavku 126. člena ZDR-1), katerega izplačilo je vezano na uspešnost poslovanja družbe kot celote. Gre za sistem kolektivnega nagrajevanja vseh delavcev, zaposlenih pri delodajalcu in ne individualnega prispevka delavca k uspešnosti poslovanja delodajalca. Uspešnost poslovanja družbe (podjetja) kot celote se običajno presoja po doseganju načrtovanih ciljev v planskih aktih družbe in je odvisna od številnih drugih dejavnikov, med drugim tudi tržnih razmer in poslovnih odločitev, ne le od kvalitete ali celo zgolj od obsega opravljenega dela delavcev. Zato čas prisotnosti delavcev na delovnem mestu ne bi smel biti kriterij za razlikovanje višine te nagrade. Delovna uspešnost pa je tisti del plače, ki je skladno z drugim odstavkom 127. člena ZDR-1 vezana na delavčev dejanski prispevek delodajalcu v obliki opravljenega dela. Določi se ob upoštevanju gospodarnosti, kvalitete in obsega opravljenega dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.

Predstavljeno Zagovornikovo naziranje, ki je uporabljeno tudi v tej odločbi, je potrdilo Vrhovno sodišče s sklepom VIII Ips 9/2024 z dne 20. 8. 2024,⁴ ko je ugodilo reviziji v delovnopravnem sporu glede vprašanja diskriminacije pri izplačevanju božičnice oziroma poslovne uspešnosti podjetij.⁵ V predmetni zadevi je sodišče presojalo utemeljenost znižanja plačila za poslovno uspešnost v primeru, ko je delavec odsoten z dela zaradi bolezni z vidika kršitve prepovedi diskriminacije, in je poenotilo do takrat neenotno sodno prakso višjih sodišč (višjega delovnega in upravnega sodišča). Tako je bila potrjena tudi predhodna odločitev Upravnega sodišča v zadevi I U 29/2020-21 z dne 11. 11. 2024,⁶ in sicer da je v tovrstnih primerih izkazana prepovedana oblika diskriminacije po 6. členu ZVarD in 6. členu ZDR-1.

⁴ Dostopno na spletnem naslovu:

https://www.sodisce.si/mma_bin2.php?nid=2024100410251158&static_id=2024100410021093

⁵ Dostopno na spletnem naslovu:

<https://sodnapraksa.si/?q=id:2015081111477523&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&id=2015081111477523>

⁶ Dostopno na spletnem naslovu:

https://www.sodnapraksa.si/?q=*&database%5BSOVS%5D=SOVS&database%5BIESP%5D=IESP&database%5BVDSS%5D=VDSS&database%5BUPRS%5D=UPRS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&id=2015081111441963

Vrhovno sodišče je izpostavilo, da je delodajalec, kljub temu, da mu ZDR-1 ne nalaga obveznosti izplačila poslovne uspešnosti in ne določa minimalnega zneska tega izplačila, pri tem zavezan s prepovedjo diskriminacije, kar pa pomeni, da mora delavcem zagotoviti enako obravnavanje ne glede na njihove osebne okoliščine tudi pri plačilu za poslovno uspešnost. Pri tem merilo prisotnosti na delovnem mestu ni upravičeno, saj pri izplačilu poslovne uspešnosti ni pomemben delavčev prispevek k uspešnosti podjetja. To merilo je zato diskriminatorno, kadar je delavec odsoten zaradi svojih osebnih okoliščin, kot so zdravstveno stanje, invalidnost, nosečnost, starševstvo. To pa ne velja pri delovni uspešnosti, kjer je ravno prispevek oziroma uspešno delo delavca tisto, ki lahko pripelje do tega dodatka k plači.

Ob tem je pomembno upoštevati še različen način obdavčevanja poslovne in delovne uspešnosti kot posebnih delov plače delavca. Skladno z 12. točko 44. člena Zakona o dohodnini⁷ (ZDoh-2) velja, da se plačilo za poslovno uspešnost (podjetja) ne šteje v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja, kar pa ne velja pri plačilu za delovno uspešnost.

*

V dopisu delodajalcu z dne 5. 5. 2025 je Zagovornik delodajalca povprašal:

- ali je nagrado za prisotnost, ki jo je delavcem izplačali ob koncu leta 2024, štel kot poslovno uspešnost oz. njen del (ob božičnici) ali kot delovno uspešnost;
- ali je nagrado za prisotnost prikazoval na Finančni upravi RS (v nadaljevanju: FURS) kot plačilo, ki se štejejo v davčno osnovo plač delavcev, ali kot plačilo, ki se ne šteje v davčno osnovo plač delavcev;
- ali je pri izplačilu poslovne uspešnosti – ne glede na njeno ime: božičnica ali (še) kaj drugega – ob koncu leta 2024 upošteval sklep VSRS VII Ips 9/2024 z dne 20. 8. 2024, po katerem mora biti kriterij prisotnosti nediskriminatoren;
- kakšna naj bi bila nova vrsta nagrade, ki jo je napovedal za leto 2025, in ali naj bi bila ta nagrada upoštevana kot plačilo za delovno uspešnost delavcev (torej ne kot del poslovne uspešnosti).

Delodajalec je v svojem dopisu z dne 21. 5. 2025 Zagovorniku odgovoril:

- da je nagrado za prisotnost v celoti obravnaval kot del poslovne uspešnosti, in sicer kot obliko stimulativnega izplačila, namenjenega nagrajevanju splošnega prispevka (posameznega delavca) k delovanju podjetja, pri čemer je pojasnil, da je ta model vpeljal v predhodnih letih in temelji na transparentno postavljenih kriterijih, vnaprej znanih vsem zaposlenim; poudaril je, da namen nagrade ni bil izključevanje kogarkoli, temveč spodbuditi (delavce) k stabilnosti delovnega procesa v kontekstu delovnih obremenitev sezone proizvodnje;
- da je nagrado za prisotnost na FURS prikazoval kot del plačila za poslovno uspešnost, ki se ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja;
- da pri (iz)plačilu poslovne uspešnosti konec leta 2024 ni upošteval sklepa VSRS VII IPS 9/2024 z dne 20. 8. 2024, pri čemer je pojasnil, da so bili kriteriji za dodelitev nagrade (za prisotnost) znani in vnaprej opredeljeni v interni komunikaciji (v podjetju), preden je bil izdan omenjeni sklep VSRS, ter da je sledil dotedanji praksi višjih sodišč, ki takšne oblike nagrajevanja ni prepoznalo kot diskriminatorne; dodal je, da so v podjetju skrbno proučili odločitev VSRS in se je zato že konec leta 2024 odločil, da bo model nagrajevanja prisotnosti odpravil, o čemer so bili zaposleni pisno obveščeni – želel je zagotoviti skladnost z novo nastalo sodno prakso in hkrati razviti bolj celovito in individualno pravičnejšo obliko nagrajevanja;

⁷ Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl.

US, 50/14, 23/15, 55/15, 63/16, 69/17, 21/19, 28/19, 66/19, 39/22, 132/22 – odl. US, 158/22, 131/23 – ZORZFS in 104/24

- da v letu 2025 še razvijajo nov model nagrajevanja, ki bo temeljil na kriterijih delovne uspešnosti, kot jih predvideva drugi odstavek 127.člena ZDR-1, pri čemer je pojasnil, da je trenutno (takrat v mesecu maju 2025 – op. Zagovornika) v fazi optimizacije proizvodnih procesov, z namenom, da zagotovi pravično ocenjevanje prispevka posameznega zaposlenega k delovanju podjetja; nov sistem bo temeljil na četrtnem ocenjevanju po vnaprej določenih in znanih kriterijih, ki bodo enaki za vse zaposlene, in bo predvidoma vzpostavljen do septembra 2025.

Dodatno je delodajalec še izpostavil, da posebej skrbi za dobrobit vseh zaposlenih, ne glede na njihove osebne okoliščine. Redno vloga v ustvarjanje spodbudnega, zdravju prijaznega in vključujočega delovnega okolja. Tako so vsem zaposlenim med drugim na voljo različne ugodnosti, kot na primer: vsakoletna božičnica, brezplačno sveže sadje na delovnem mestu, brezplačna karta za fitnes, brezplačne masaže v prostem času, organiziran piknik za zaposlene in njihove družine idr. Poudaril je, da noben zaposleni iz teh ugodnosti ni izključen ter da so kadrovske postopki podjetja ter praksa nagrajevanja zavezani načelom enake obravnave. Izrazil je presenečenje, da je v obravnavanem primeru sploh prišlo do zaznave oz. suma diskriminacije, saj je poslovno delovanje podjetja usmerjeno v vključevanje, podporo in razvoj zaposlenih v vseh okoliščinah.

*

Zagovornik je ugotovil, da je delodajalec konec leta 2024 delavcem izplačal t. i. nagrado za prisotnost kot variabilni del poslovne uspešnosti ob »božičnici« kot nevariabilnem oz. za vse delavce enakem delu (840 EUR). Kot je navedel delodajalec, naj bi bila nagrada za prisotnost (540 EUR – 45 EUR x število mesecev, v katerih je bil delavec bolniško odsoten) stimulativen del poslovne uspešnosti, ki je nagrajeval splošni prispevek (posameznega delavca) k delovanju podjetja.

Zagovornik pri razumevanju narave poslovne uspešnosti sledi svoji naraciji iz že predhodnih podobnih primerov, ki jih je obravnaval. Pri tem je treba poudariti, da je Zagovornikovo naziranje in pravilnost njegovih odločitev potrdilo Upravno sodišče RS v sodbi I U 29/2020-21 z dne 11. 11. 2020. To pa je bilo dodatno potrjeno s strani Vrhovnega sodišča RS s sklepom o dovoljeni reviziji VII IPS 9/2024 z dne 20. 8. 2024. S tem je bila dosežena poenotena praksa višjih sodišč. Pritrjeno je bilo Zagovornikovemu razlogovanju (ki ga je povzemalo Upravno sodišče), ne pa razlogovanju Višjega delovnega in socialnega sodišča. Delodajalec je sledil praksi Višjega delovnega in socialnega sodišča, čeprav bi se lahko odločil tudi drugače (kakor so se nekatera druga podjetja) in sledil praksi Upravnega sodišča, ki ima prav tako status višjega sodišča. Delodajalec se je za to odločil šele po proučitvi sklepa Vrhovnega sodišča.

Zagovornik upošteva, da zgolj prisotnost delavca na delu ne more biti pokazatelj njegove učinkovitosti oz. uspešnosti (odvisno seveda tudi od same narave opravljanega dela). Predvsem pa ne more biti evidentni pokazatelj delavčevega prispevka k uspehu podjetja. Kot izhaja iz komentarja ZDR-1,⁸ se poslovni uspeh podjetja oz. družbe praviloma presoja po doseganju načrtovanih ciljev, ki so določeni v planskih aktih družbe (ustvarjeni dobiček, dosežena planirana prodaja, povečan izvoz, povečana proizvodnja in obseg storitev itd.). Ker gre pri poslovnem uspehu družbe za poslovni uspeh družbe kot celote, pa so do izplačila dela plače za poslovno uspešnost praviloma upravičeni vsi delavci.⁹ Iz navedenega po oceni Zagovornika izhaja sama narava izplačila dela plače za poslovno uspešnost. Gre za nagrado vsem zaposlenim, pod pogojem, da je družba poslovno uspešna, in ne za nagrado

⁸ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) s komentarjem, IUS Software, GV Založba, 2016, Irena Bečan et al., str. 760.

⁹ Prav tam.

posameznemu delavcu, ki bi bila sorazmerna njegovemu prispevku k poslovni uspešnosti družbe.

Zagovornik upošteva, da ZDR-1 (v drugem odstavku 126. člena) razlikuje med plačilom za poslovno uspešnost in delom plače za delovno uspešnost (individualna delovna uspešnost). Del plače za individualno delovno uspešnost se izplača delavcu le v primeru, ko dosega oz. presega delovne rezultate, določene v pogodbi o zaposlitvi oz. v kolektivni pogodbi (upoštevajo gospodarnost, kvaliteto in obseg opravljanja dela – po drugem odstavku 127. člena ZDR-1); izplačilo dela plače za poslovno uspešnost pa je odvisno od uspešnosti družbe (podjetja) kot celote in njene (njegove) avtonomne ureditve.¹⁰ Če je torej merilo oblikovano tako, da je izplačilo poslovne uspešnosti odvisno od individualnega prispevka delavca, po oceni Zagovornika ni več mogoče govoriti o izplačilu poslovne uspešnosti, ampak gre za izplačilo individualne delovne uspešnosti.

Zagovornik zato ocenjuje, da enako kot nedoseganje delovnih rezultatov delavca ne vpliva na višino izplačila minimalne plače, ki ga prejmejo tako delavci, ki so dosegli ali celo presegli zastavljene rezultate dela, kot tudi tisti, ki jih niso, ker dela niso opravljali pravočasno in kakovostno (za te ima delodajalec na voljo druge delovno pravne institute – v skrajnem primeru celo odpoved pogodbe o zaposlitvi iz razloga nesposobnosti), tudi prisotnost delavca na delu ne more biti določena kot merilo za višino izplačila poslovne uspešnosti (kot po svojem bistvu delitve dobička podjetja med delavce). Za nagrajevanje individualnega prispevka delavca k uspešnosti poslovanja podjetja pa ima delodajalec na voljo prav možnost izplačevanja (individualne) delovne uspešnosti.

Vrhovno sodišče je sicer navedlo, da »ni [...] nedopustno, da se pri določitvi kriterijev za priznanje in višino plačila za poslovno uspešnost upošteva število dni prisotnosti na delu (kar je v praksi pogosto), vendar pa uporaba tega kriterija ne sme biti diskriminatorna«. ¹¹ Diskriminatornost pa se kaže prav v tem, da neizpolnjevanje kriterija prisotnosti predstavlja bolniška odsotnost delavca. V obravnavanem primeru gre prav za to. Delodajalec je evidentno za kriterij, po katerem delavcu ni pripadal mesečni znesek 45 EUR (od celotnih možnih 540 EUR), določil bolniško odsotnost delavca. S tem je neposredno v slabši položaj v primerjavi z drugimi delavci postavil tiste, ki so bili bolniško odsotni – bodisi zaradi svoje bolezni ali invalidnosti bodisi zaradi bolezni ali invalidnosti svojih bližnjih, za katere so dolžni skrbeti (otroci, starši), ker so takrat potrebovali nego. Gre torej za delavce z osebnimi okoliščinami zdravstvenega stanja, invalidnosti, starševstva in drugega družinskega stanja.

Razumljivo je sicer, da se delodajalec zavzema, da bi delavci čim bolj poskrbeli za svoje zdravje, za kar imajo v ponudbi podjetja možnost koriščenja tudi določenih ugodnosti (vsak dan sveže sadje, brezplačne karte za fitnes in masažo, piknik z družinskimi člani idr.). Vse to je zelo pohvalno in gotovo lahko prispeva k zmanjšanju absentizma delavcev zaradi slabšega zdravja. Vendar pa sama nagrada za prisotnost in kriteriji zanjo, ki »kaznujejo« bolniško odsotne, lahko dosega vpliv v smeri druge skrajnosti – prezentizma (ko je delavec na delovnem mestu prisoten kljub svojemu slabemu počutju, bolezni – kar dolgoročno slabo vpliva na njegovo splošno zdravje, obenem pa lahko v primeru prenosljivih bolezni ogroža tudi zdravje drugih). Tak kriterij ne kaznuje le tistih, ki so bili bolniško odsotni zaradi svoje bolezni (ali invalidnosti), temveč tudi delavce, ki morajo poskrbeti za svoje bolne otroke in starše (in so bolniško odsotni iz tega razloga – nege družinskega člana).

Zagovornik je tako na podlagi vsega navedenega (temelječega na vseh zbranih in proučenih podatkih v postopku obravnavanega primera) ugotovil, da je delodajalec s predstavljenim načinom izplačevanja nagrade za prisotnost kot dela nagrade delavcem iz naslova poslovne

¹⁰ Prav tam, str. 759.

¹¹ Sklep VSRS VII IPS 9/2024 z dne 20. 8. 2024, 23. točka (str. 7/10)

uspešnosti podjetja konec leta 2024 neposredno diskriminiral delavce, ki so bili bolniško odsotni zaradi navedenih osebnih okoliščin.

*

Zagovornik je delodajalca z dopisom z dne 8. 10. 2025 seznanil s svojimi ugotovitvami in mu skladno z določbami 9. in 146. člena ZUP omogočil, da se o njih izjasni ter da se izjasni še o vseh dejstvih in okoliščinah obravnavanega primera, ki so še pomembne za odločitev v tem postopku. Pri tem ga je opozoril, da v primeru presoje zakonitosti izdane odločbe v upravnem sporu v skladu s tretjim odstavkom 20. člena Zakona o upravnem sporu¹² (ZUS-1) stranke, če so imele možnost navajati določena dejstva in predlagati določene dokaze v postopku pred izdajo akta, teh v upravnem sporu ne smejo na novo navajati.

V navedenem zadnjem dopisu je Zagovornik delodajalcu še izpostavil, da si skladno z 20. členom Poslovnika Zagovornika načela enakosti,¹³ kadar je to možno, ves čas postopka prizadeva za sporazumno rešitev zadeve s poravnavo. Zato je Zagovornik delodajalca pozval oz. mu predlagal, da delavcem, ki zaradi bolniške odsotnosti od 1. 12. 2023 do 30. 11. 2024 niso prejeli dela nagrade za prisotnost (kot dela poslovne uspešnosti) za mesece, v katerih so bili bolniško odsotni, te dele izplača in jim tako poravna zaradi diskriminatorne obravnave neupravičeno neprejeta sredstva iz naslove poslovne uspešnosti podjetja. Zagovornik je delodajalca zaprosil, da ga v primeru, če bo to storil, o tem obvesti, on pa bo lahko postopek ugotavljanja diskriminacije v predmetni zadevi ustavil s sklepom zaradi dosežene poravnave. V nasprotnem primeru pa bo s postopkom nadaljeval in na podlagi razpoložljivih listin odločil skladno s predstavljenimi ugotovitvami.

Delodajalec se na Zagovornikov zadnji dopis ni več odzval.

Zagovornik je zato nadaljeval s postopkom in odločil, da je delodajalec oz. podjetje **kršilo** prepoved diskriminacije iz 4. člena ZVarD v povezavi s prvim odstavkom 6. člena ZVarD in tretjim odstavkom 6. člena ZDR-1, ko delavcem, ki so bili bolniško odsotni zaradi osebnih okoliščin zdravstvenega stanja, invalidnosti, starševstva ali (drugega) družinskega stanja, ni izplačalo dela poslovne uspešnosti za obdobje od 1. 12. 2023 do 30. 11. 2024, imenovane »Nagrada za prisotnost«.

Obenem pa je Zagovornik tudi ugotovil, da je delodajalec z napovedano drugačno ureditvijo izplačevanja poslovne uspešnosti za konec leta 2025 in jasno razločitvijo te nagrade od nagrade za delovno uspešnosti posameznega delavca (ki pa se ne šteje v davčno olajšavo, temveč je obdavčena) ustrezno poskrbel za preprečevanje predstavljene diskriminacije v prihodnje.

S tem je utemeljena odločitev iz 1. točke izreka tega 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.

S tem je utemeljena odločitev iz 2. točke izreka te odločbe.

¹² Uradni list RS, št. 105/06, 107/09 – odl. US, 62/10, 98/11 – odl. US, 109/12 in 10/17 – ZPP-E

¹³ Uradni list RS, št. 10/19

Pouk o pravnem sredstvu:

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

Postopek vodil:

Aljoša Gadžijev,
Samostojni svetovalec Zagovornika

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI