REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

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

Številka: 0700-3/2024/5
Datum: 1. 10. 2025

Zagovornik načela enakosti na podlagi 21. člena v povezavi s 33. in 37. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo[1] (ZVarD) in na podlagi prvega odstavka 207. člena Zakona o splošnem upravnem postopku[2] (ZUP) v zadevi ugotavljanja diskriminacije po ZVarD na predlog predlagatelja …, zoper …, izdaja naslednjo

ODLOČBO

1. Predlog za ugotavljanje diskriminacije, ki ga je dne 3. 1. 2024 vložil …, **se** kot neutemeljen **zavrne**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (Zagovornik) je dne 3. 1. 2024 prejel predlog … (predlagatelj) za ugotavljanje diskriminacije. Predlagatelj je navedel, da je bil zaposlen v ... (delodajalec), kjer je leta 2021 prejel izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Pojasnil je, da je sodišče s sodbo odločilo, da je bila odpoved delovnega razmerja nezakonita ter mu je zato delovno razmerje pri delodajalcu ... prenehalo z dnem 21. 12. 2021, ko se je zaposlil pri drugem delodajalcu. Zatrjeval je, da je bil s strani delodajalca ... diskriminiran, saj je ta božičnico za leto 2021 izplačal le tistim delavcem, ki so bili zaposleni na dan 31. 12. 2021. Kot osebno okoliščino je navedel dejstvo, da mu je delovno razmerje prenehalo pred 31. 12. 2021.

*

Zagovornik je ugotovil, da je predlog formalno popoln, zato je začel s postopkom ugotavljanja diskriminacije iz 33. do 37. člena ZVarD, ki je poseben upravni postopek, ki poteka po pravilih ZVarD in ob smiselni uporabi ZUP.

---

[1] Zakon o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg)
[2] Zakona o splošnem upravnem postopku (Uradni list RS, št. 24/06 – uradno prečiščeno besedilo, 105/06 – ZUS-1, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb,

Ena od posebnosti postopka obravnave diskriminacije je tudi pravilo obrnjenega dokaznega bremena (40. člen ZVarD), skladno s katerim mora kršitelj v primeru, če diskriminirana oseba izkaže dejstva, ki upravičujejo domnevo, da je bila kršena prepoved diskriminacije, dokazati, da v obravnavanem primeru ni kršil te prepovedi. Vendar pa se breme dokazovanja na kršitelja prevali šele, ko je z dokazi podprt vsaj nek oprijemljiv sum. Domnevna žrtev je tako najprej sama dolžna ponuditi vsaj nekaj dokazil, s katerimi mora podkrepiti svoje navedbe in izkazati vsaj razloge za sum, da je do kršitve prišlo, oziroma da so v njeni zadevi podani zakonski znaki diskriminacije. Šele če so navedbe domnevne žrtve oziroma trditve v smeri obstoja elementov diskriminacije zadosti prepričljive, lahko upravičijo prevalitev dokaznega bremena na kršitelja.

Zagovornik je ocenil, da predlagatelj z navedbami v predlogu z dne 3. 1. 2024 ni izkazal razlogov za sum, da je bila odločitev delodajalca diskriminatorna. Iz predlagateljevih navedb namreč ni izhajalo, da so v predmetni zadevi podani vsi elementi diskriminacije po ZVarD, zato do prevalitve dokaznega bremena ni prišlo. Zagovornik je predlagatelja z dopisom številka 0700-3/2024/2 dne 8. 1. 2024 s tem seznanil ter ga pozval k dopolnitvi predloga, pri čemer ga je seznanil z ugotovitvijo, da iz njegovih navedb ne izhaja, da neizplačilo božičnice v predmetni zadevi temelji na osebni okoliščini v smislu določb ZVarD. Pojasnil mu je tudi, da 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.[3]

Predlagatelj je predlog dopolnil dne 1. 2. 2024[4]. Svoje navedbe v predlogu je dopolnil s trditvijo, da je bil njegovim bivšim sodelavcem, ki so podali sporazumno odpoved delovnega razmerja, izplačan sorazmeren del božičnice. Ker je v primeru omenjenih sodelavcev do prenehanja delovnega razmerja prišlo na podlagi dogovora z delodajalcem, v njegovem primeru pa proti njegovi volji na podlagi nezakonite odpovedi delovnega razmerja, je menil, da je razlog razlikovanja v načinu prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Vlogi z dne 1. 2. 2024 je priložil pogodbo o zaposlitvi z dne 12. 9. 2018 in sodbo Delovnega sodišča v Kopru Pd 154/2021 z dne 11. 7. 2022. Iz omenjene sodbe, s katero je sodišče ugodilo predlagateljevemu tožbenemu zahtevku, izhaja, da je bil v predlagateljevem primeru sicer podan utemeljen odpovedni razlog po 3. alineji prvega odstavka 110. člena Zakona o delovnih razmerjih[5] (ZDR-1), vendar pa je bila odpoved prepozna, zato je bila izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi nezakonita. Glede na navedeno je sodišče delodajalcu naložilo, da mu za čas nezakonitega prenehanja delovnega razmerja, torej od 3. 12. 2021 do 21. 12. 2021, prizna vse pravice iz delovnega razmerja.

Zagovornik je dne 28. 7. 2025 predlagatelju poslal dopis številka 0700-3/2024/4, s katerim ga je v skladu s prvim odstavkom 9. člena ZUP seznanil z ugotovljenimi dejstvi, okoliščinami in izvedenimi dokazi, ki so pomembni za izdajo ugotovitvene odločbe v postopku ugotavljanja diskriminacije. Predlagatelj se na dopis Zagovornika ni odzval.

---

[3] Iz obrazložitve K 1. členu, Predlog ZVarD – EVA 2015-2611-0046, str. 39.
[4] Dokument številka 0700-3/2024/3
[5] Zakon o delovnih razmerjih (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, 36/20 - ZIUPPP, 49/20 - ZIUZEOP, 61/20 - ZIUZEOP-A, 80/20 - ZIUOOPE, 98/20 - ZIUPDV, 152/20 - ZZUOOP, 175/20 - ZIUOPDVE, 203/20 - ZIUPOPDVE, 195/20, 15/21 - ZDUOP, 28/21 - skl. US, 43/21, 112/21 - ZNUPZ, 119/21 - ZČmIS-A, 202/21 - odl. US, 206/21 - ZDUPŠOP, 15/22, 54/22 - ZUPŠ-1, 141/22 - ZNUNBZ, 88/23 - ZOPNN-F, 95/23 - ZIUOPZP, 114/23, 117/23 - ZIUOPZP-A, 136/23 - ZIUZDS, 32/25 - ZZDej-N)

*

Diskriminacija se lahko dogaja na različnih področjih družbenega življenja, na katerih morajo 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. V predmetni zadevi je predlagatelj zatrjeval diskriminacijo na področju delovnih razmerij, ki spada med varovana področja, ki so našteta v ZVarD.

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 izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Diskriminacija zaradi katere koli osebne okoliščine je prepovedana. Diskriminacijo podobno kot ZVarD opredeljuje tudi ZDR-1 v 6. členu.

Da bi lahko govorili o diskriminaciji skladno z ZVarD oziroma ZDR-1, morajo biti podani naslednji elementi:

- obstoj osebne okoliščine,
- 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 našteti elementi, zakonsko gledano pomeni diskriminacijo. Druga neželena, sporna, krivična ravnanja, ki niso povezana z osebnimi okoliščinami in/ali ne predstavljajo posega v pravice, svoboščine, pravne interese ali ugodnosti, se ne štejejo za diskriminacijo, lahko pa gre za druge vrste nezakonitih ravnanj, katerih obravnava sodi v pristojnost drugih organov.

*

V zvezi s konkretno tematiko poslovne uspešnosti je Vrhovno sodišče dne 20. 8. 2024 s sklepom VIII Ips 9/2024[6] presodilo, da je znižanje plačila za poslovno uspešnost v primeru, ko je delavec odsoten z dela zaradi bolezni, z vidika kršitve prepovedi diskriminacije nedopustno. Delodajalec je namreč 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. To pa pomeni, da mora delavcem zagotoviti enako obravnavanje ne glede na njihove osebne okoliščine tudi pri izplačilu za poslovno uspešnost. Citirana odločitev Vrhovnega sodišča se torej nanaša na **slabšo obravnavo** delavcev na podlagi njihovih **osebnih okoliščin,** kot izhajajo iz ZVarD oziroma ZDR-1 (npr. zdravstveno stanje, invalidnost, starševstvo, nosečnost).

*

[6] Dostopno na spletnem naslovu: https://sodnapraksa.si/?q=id:2015081111477523&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&id=2015081111477523.

Zagovornik je po pregledu predloga za ugotavljanje diskriminacije in dopolnitev k predlogu ter po preučitvi vseh okoliščin zadeve ugotovil, da predlagatelj zatrjuje diskriminacijo pri izplačilu božičnice na podlagi okoliščine, da mu je delovno razmerje prenehalo na določen dan pred 31. 12. 2021, in tudi na podlagi okoliščine, da mu je delovno razmerje prenehalo proti njegovi volji.

Datum prenehanja delovnega razmerja ne predstavlja osebne okoliščine v smislu določb ZVarD oziroma ZDR-1. O tem se je že izreklo Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 3/2023 z dne 6. 6. 2023.[7] Navedlo je, da s tem, ko je izključeno plačilo poslovne uspešnosti delavcem, katerim je delovno razmerje prenehalo pred dnem, ki je bil pri delodajalcu določen za izplačilo božičnice, ni prišlo do diskriminacije v smislu določb ZVarD. Pri tem pa je poudarilo, da vprašanje zaposlitve posameznika pri delodajalcu na točno določen dan, ki je določen v internem aktu delodajalca v zvezi z izplačilom poslovne uspešnosti, ne predstavlja osebne okoliščine v skladu z določbami ZVarD in ZDR-1, zato tako pogojevanje izplačila ne predstavlja prepovedane diskriminacije. Glede na navedeno je Zagovornik zaključil, da **datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi** v obravnavani zadevi **ni osebna okoliščina v smislu določb ZVarD**, saj to ni oseben status, stanje ali lastnost oz. značilnost predlagatelja, ki bi mu bila prirojena ali pridobljena in bi bila praviloma trajno in nerazdružljivo povezana s predlagateljem in z njegovo osebnostjo.

Zagovornik osebne okoliščine predlagatelja v smislu določb ZVarD tudi ni ugotovil na podlagi predlagateljeve trditve, da naj bi je delodajalec nagrado za poslovno uspešnost priznal delavcem, ki jim je pogodba o zaposlitvi prenehala na podlagi sporazuma, ne pa tudi tistim delavcem, ki jim je sam (v skladu s predpisi ali nezakonito) odpovedal pogodbe o zaposlitvi. Tudi v takšnih situacijah namreč ne moremo govoriti o diskriminaciji, saj ne v enem ne v drugem primeru način prenehanja delovnega razmerja ni osebna okoliščina v smislu določb ZVarD. Glede na navedeno je Zagovornik zaključil, da tudi **način prenehanja pogodbe o zaposlitvi** v obravnavani zadevi **ni osebna okoliščina v smislu določbe ZVarD**, saj tudi to ni oseben status, stanje ali lastnost oz. značilnost predlagatelja, ki bi mu bila prirojena ali pridobljena in bi bila praviloma trajno in nerazdružljivo povezana s predlagateljem in z njegovo osebnostjo.

*

Glede na navedeno je Zagovornik ugotovil, da predlagatelj s svojimi navedbami ni izpolnil trditvenega bremena skladno s 40. členom ZVarD, zato je zaključil, da predlagateljev predlog ni utemeljen in ga je bilo zaradi tega treba zavrniti, kot izhaja iz 1. točke izreka te odločbe.

*

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 2. točke izreka te odločbe.

Pouk o pravnem sredstvu:
Zoper to odločbo ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor stranka lahko sproži s tožbo, ki jo v 30 dneh od vročitve odločbe vloži na Upravno sodišče Republike Slovenije,

[7] Dostopno na spletnem naslovu: https://www.sodnapraksa.si/?q=diskriminacija*&database[VDSS]=VDSS&_submit=i%C5%A1%C4%8Di&order=code&direction=desc&rowsPerPage=20&page=0&id=2015081111468780.

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 v izvirniku ali prepisu.

Postopek vodila:
Petra Klepec LL.M. (ZRN)
Samostojna svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Vročiti:
- predlagatelju osebno po ZUP,
- zbirka dok. gradiva.