REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Železna cesta 16, 1000 Ljubljana

Zadeva: 0700-80/2023/20
Datum: 13. 1. 2025

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) na podlagi 21. člena v povezavi s 37. členom Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg, v nadaljevanju: ZVarD) ter prvega odstavka 135. člena 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; v nadaljevanju: ZUP) v zadevi ugotavljanja obstoja diskriminacije po uradni dolžnosti zoper kršitelja prepovedi diskriminacije družbo …. izdaja naslednji

SKLEP

1. Postopek ugotavljanja diskriminacije, ki ga je Zagovornik sprožil po uradni dolžnosti na podlagi dne 10. 12. 2023 prejete anonimne pobude zoper družbo … **se ustavi**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju Zagovornik) je dne 10. 12. 2023 po elektronski poti prejel pobudo anonimne pobudnice oziroma anonimnega pobudnika (v nadaljevanju: pobudnik) za obravnavo neposredne in posredne diskriminacije pri izplačilu nagrade za poslovno uspešnost zaradi zdravstvenega stanja in starševstva v družbi …

Iz pobude je izhajalo, da je bil dne 4. 12. 2023 (dan pred izplačilom nagrade za poslovno uspešnost) na oglasno desko v družbi dan Sklep direktorja z dne 20. 11. 2023 (v nadaljevanju: Sklep), ki je bil po pobudnikovem mnenju že sam po sebi diskriminatoren zaradi kriterijev, ki jih je vseboval, poleg tega pa naj bi se ga družba držala le delno, kar je pripeljalo do še večjih razlik pri izplačilu.

V nadaljevanju je pobudnik navedel nekaj primerov domnevno diskriminatorne obravnave ter priložil navedeni Sklep. Iz njega je med drugim izhajalo, da je višina izplačila dela za poslovno uspešnost posameznemu zaposlenemu odvisna od evidentirane prisotnosti na delu, v katero se štejejo tudi letni dopusti, prazniki in bolniške prisotnosti, ki so bile posledica nesreče pri delu, poklicne bolezni in krvodajalstva. Vse druge odsotnosti pa se ne štejejo kot prisotnost na delu. Delavci, ki v letu, za katerega se izplačuje poslovna uspešnost, niso bili ves čas prisotni na delu, prejmejo sorazmerni del plače iz poslovne uspešnosti pod pogojem, da so imeli v tem obdobju iz naslova rednega dela obračunanih vsaj 174 ur. Višina 100% nagrade za poslovno uspešnost za leto 2023 je enaka zadnji objavljeni povprečni mesečni plači v Sloveniji, znani na dan izplačila.

Zagovornik je po preučitvi Sklepa ocenil, da je pobudnik z njim izkazal dovolj dejstev, da je izpolnil trditveno breme ter pokazal, da bi v zadevi lahko šlo za posredno diskriminacijo na podlagi osebnih okoliščin zdravstvenega stanja in starševstva, saj bi navedeni Sklep z določitvijo navidezno nevtralnih meril lahko postavil v manj ugoden položaj osebe, ki so dlje

časa odsotne zaradi njihovih osebnih okoliščin zdravstvenega stanja in starševstva, na kar same ne morejo vplivati. Zato je v skladu s 34. členom ZVarD po uradni dolžnosti sprožil postopek ugotavljanja diskriminacije. Skladno s prvim odstavkom 34. člena ZVarD lahko namreč Zagovornik začne obravnavo diskriminacije po uradni dolžnosti, če je o obstoju diskriminacije seznanjen na podlagi anonimnega predloga, predloga tretje osebe ali na drug način.

Družbo je z namenom razjasnitve dejanskega stanja na podlagi 37. člena ZVarD z dopisom št. 0700-80/2023/6 z dne 4. 6. 2024 pozval, naj se izjasni, ali je navedeni Sklep res njen interni akt, kakšni so bili razlogi za sprejem kriterija evidentirane prisotnosti na delu v trajanju vsaj 174 delovnih ur iz naslova rednega dela, ali je pri sprejemu tega kriterija zasledovala kakšen legitimen cilj in če da, kateri, ter zakaj meni, da je vezanje izplačila poslovne uspešnosti na evidentirano prisotnost delavca za doseganje cilja, ki ga je zasledovala, ustrezno in nujno potrebno.

Družba je dne 21. 6. 2024 odgovorila na poizvedbo Zagovornika in podala svoje razloge ter stališča v zvezi s kriterijem evidentirane prisotnosti na delovnem mestu, sklicujoč se zlasti na dotedanjo sodno prakso. Zagovornik je s pojasnilom družbe z dopisom št. 0700-80/2023/8 z dne 1. 7. 2024 seznanil pobudnika.

Po še eni izmenjavi vlog med Zagovornikom in družbo pa je v vmesnem času Vrhovno sodišče RS sprejelo sklep VIII Ips 9/2024 z dne 20. 8. 2024, v katerem je presojalo ravno 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, ki je relevantna tudi v predmetni zadevi. V celoti je pritrdilo 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. Izpostavilo je, da ne glede na to, da zakon delodajalcu ne nalaga obveznosti v zvezi z izplačilom poslovne uspešnosti in ne določa niti minimalnega zneska tega izplačila, je pri tem delodajalec zavezan k spoštovanju prepovedi diskriminacije in mora pri tem delavcem zagotoviti enako obravnavanje glede na njihove osebne okoliščine. Gre namreč za izplačilo, ki ni nagrada delavca za njegovo uspešno delo, ampak je delavec do tega upravičen pod pogojem uspešnega poslovanja delodajalca.

Zato je Zagovornik družbo dne 4. 10. 2024 z dopisom št. 0700-80/2023/12 seznanil s tem sklepom in jo pozval k razmisleku, ali obstaja možnost poravnave v smislu izplačila dela plače za poslovno uspešnost za leto 2023 vsem zaposlenim, ki je niso bili deležni v polnem znesku zaradi svojih odsotnosti, povezanih z njihovimi osebnimi okoliščinami. Družba je dne 21. 10. 2024 Zagovorniku sporočila, da soglaša s predlogom poravnave in da bo izvršili izplačilo poslovne uspešnosti za leto 2023 do konca leta 2024 vsem delavcem, katerim je bilo to dne 5. 12. 2023 na osnovi upoštevanja kriterija prisotnosti znižano na podlagi odsotnosti zaradi njihovih osebnih okoliščin. Kot dokaz je priložila tudi Sklep o izdaji nadomestnega sklepa o izplačilu dela plače za poslovno uspešnost za leto 2023, ki ni več vseboval pogoja evidentirane prisotnosti kot merila za izplačilo nagrade za poslovno uspešnost v družbi.

Dne 18. 12. 2024 je družba na Zagovornikov poziv predložila še dokazilo, da je bila nagrada za poslovno uspešnost za leto 2023 tistim zaposlenim, ki je v tem letu niso bili deležni zaradi odsotnosti na podlagi svojih osebnih okoliščin, dejansko tega dne tudi izplačana. Med temi zaposlenimi je bil tudi pobudnik, kar je v elektronskem sporočilu z dne 19. 12. 2024 po Zagovornikovem preverjanju tudi potrdil.

Glede na navedeno Zagovornik zaključuje, da je družba v celoti sledila predlogu za poravnavo in se s tem uspešno poravnala, saj je zaposlenim (med njimi pa tudi pobudniku) izplačala celoten znesek nagrade za poslovno uspešnost za leto 2023 ne glede na njihove odsotnosti, povezane z osebnimi okoliščinami, kar je bil predmet podane pobude in Zagovornikovega postopka po uradni dolžnosti. Zato se v skladu z drugim odstavkom 20. člena Poslovnika

Zagovornika načela enakosti (Uradni list RS, št. 10/19) po doseženi poravnavi ta postopek ustavi.

Skladno s prvim odstavkom 35. člena ZVarD je postopek pri Zagovorniku za stranke brezplačen. Zato je Zagovornik sklenil, da posebni stroški v tem postopku niso nastali, kakor izhaja iz 2. točke izreka tega sklepa.

Pouk o pravnem sredstvu:
Zoper ta sklep ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor stranka lahko sproži s tožbo, ki jo v 30 dneh od vročitve 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 ta sklep v izvirniku ali prepisu.

Postopek vodila:
mag. Eva Cankar Farkaš
Samostojna svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Vročiti:
- Družba - (osebno – ZUP),
- zbirka dok. gradiva.

V vednost:
- pobudnik po e-pošti.