REPUBLIKA SLOVENIJA
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Železna cesta 16, 1000 Ljubljana

Zadeva: 0700-4/2025/6
Datum: 3. 3. 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 na podlagi četrtega 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, 82/13, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb; v nadaljevanju: ZUP) v postopku ugotavljanja diskriminacije, začetem po uradni dolžnosti, zoper konkretno podjetje, izdaja naslednji

SKLEP

1. Postopek ugotavljanja diskriminacije, začet po uradni dolžnosti na podlagi anonimnega predloga z dne 7. 1. 2025 zoper konkretno podjetje, zaradi neizplačila (dela) poslovne uspešnosti delavcem zaradi njihovih zdravstvenih stanj, zaradi katerih so bili dalj časa bolniško odsotni, **se ustavi**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je dne 7. 1. 2025 prejel anonimno prijavo domnevne diskriminacije konkretnega podjetja (v nadaljevanju: delodajalec, tudi: podjetje) pri upravičenosti do prejema nagrade iz naslova poslovne uspešnosti podjetja (v nadaljevanju: poslovna uspešnost). Prijavitelj/-ica je zatrjeval/-a, da nekateri delavci, ne pa vsi, ki so bili med letom bolniško odsotni, niso prejeli izplačila poslovne uspešnosti, pri čemer pa ni vedel/-a, po kakšnem ključu se podjetje pri izplačevanju ravna, saj tudi prejšnja leta nagrade za poslovno uspešnost večinoma niso prejeli isti uslužbenci, ne glede na dolžino bolniške odsotnosti med letom. Predlagatelj/-ica je zatrjeval/-a neposredno diskriminacijo teh delavcev zaradi njihove bolniške odsotnosti (oz. zdravstvenega stanja).

*

Zagovornik ugotavlja dejansko stanje glede možnega obstoja diskriminacije v obravnavanem primeru na podlagi razpoložljivih podatkov ter določb Zakona o varstvu pred diskriminacijo (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 Zakona o splošnem upravnem postopku (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.

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.

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.[1] Kot drugo osebno okoliščino Zagovornik šteje državljanstvo, kraj bivanja, zdravstveno stanje, nosečnost starševstvo (oz. materinstvo in očetovstvo) idr. Zdravstveno stanje je sicer izrecno navedeno med osebnimi okoliščinami, zaradi katerih je diskriminacija prepovedana v 6. členu Zakona o delovnih razmerjih[2] (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). Poleg teh dveh oblik ZVarD opredeljuje tudi druge oblike diskriminacije (7. člen, natančneje od 8. do 11. člena): nadlegovanje (tudi spolno), navodila za diskriminacijo, pozivanje k diskriminaciji, viktimizacija. V primerih večkratne, množične, dolgotrajne oz. ponavljajoče se ali pa diskriminacije, ki bi lahko vsebovala težko popravljive posledice za diskriminirano osebo, še zlasti kadar je storjena v razmerju do otrok ali drugih slabotnih oseb, ZVarD prepoznava hujše oblike diskriminacije (12. člen).

ZVarD v 13. členu določa tudi izjeme od prepovedi neposredne diskriminacije. Po njegovem splošnem določilu neenako obravnavanje zaradi določene osebne okoliščine ne pomeni

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

[2] 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

diskriminacije, če takšno različno obravnavanje temelji na legitimnem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna, potrebna in sorazmerna (prvi odstavek 13. člena).

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 skladno s 34. členom ZVarD začel postopek po uradni dolžnosti in dne 4. 2. 2025 skladno s 37. in 40. členom ZVarD na delodajalca naslovil zaprosilo za posredovanje podatkov. V njem je navedel pravne podlage svojega postopka ter delodajalca zaprosil, da mu predstavi merila, ki jih podjetje upošteva pri dodeljevanju upravičenosti do izplačila poslovne uspešnosti oz. pri določanju višine tega izplačila za posamezne delavce. Ob tem je delodajalca še povprašal, ali je podjetje glede izplačevanja poslovne uspešnosti izdalo določen notranji akt in ali je ta skladen s kolektivno pogodbo dejavnosti podjetja. Poleg tega je Zagovornik delodajalca zaprosil, da komentira navedbe v anonimni prijavi (oz. se do njih opredeli).

Dne 11. 2. 2025 je Zagovornik prejel odgovor delodajalca, v katerem je ta navedel, da je bilo izplačilo poslovne uspešnosti za leto 2024 v skladu s sprejetim sklepom poslovodstva podjetja z dne 1. 12. 2024 vezano na določeno število opravljenih delovnih dni oz. prisotnosti na delovnem mestu v koledarskem letu. Poudaril je, da se je nenamerno v merila za izplačilo poslovne uspešnosti »vključila določba, ki je bolniško odsotnost obravnavala kot izključujoč kriterij«. Pojasnil je, da so pri tem izhajali iz osnovne logike, da »so lahko poslovno uspešnost podjetja zagotavljali predvsem zaposleni, ki so bili dejansko prisotni na delovnem mestu«, in da je bila takšna določba vnesena »brez namena diskriminacije«, temveč zgolj »z namenom, da se spodbudi redna prisotnost«.

Nadalje je delodajalec navedel, da so se po prejemu Zagovornikovega dopisa zavedeli, da bi upoštevanje navedenega kriterija lahko predstavljalo posredno diskriminacijo delavcev, ki so morali zaradi bolezni ali poškodbe (tj. svojega zdravstvenega stanja) upravičeno ostati na bolniški odsotnosti dlje časa. Pri tem so upoštevali tudi sklep Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 9/2024 z dne 20. 8. 2024, zaradi česar so navedeno napako »sanirali s popravkom« izplačil poslovne uspešnosti tistim delavcem, ki je zaradi navedenega kriterija niso prejeli ali so jo prejeli v zmanjšanem znesku. Ta poračun so izvedli dne 11. 2. 2025, s čimer so, kot navaja delodajalec, vzpostavili enakopraven položaj vseh zaposlenih »ne glede na njihov zdravstveni status v letu 2024«.

Nadalje je delodajalec še navedel, da bo podjetje tudi v prihodnje zavezano spoštovanju ustavnih načel in zakonskih predpisov (), ki zagotavljajo enako obravnavo vseh zaposlenih (14. člen Ustave RS, ZVarD, ZDR-1). Poudaril je, da je cilj podjetja ustvarjati delovno okolje, ki temelji na medsebojnem spoštovanju, profesionalnosti in enakosti. Na koncu je navedel še zagotovilo, da bodo v podjetju še naprej aktivno spremljali zakonodajo ter uvajali ustrezne ukrepe za zagotavljanje, da do takšne situacije v bodoče ne bo več prišlo.

*

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. Predstavlja sistem kolektivnega nagrajevanja vseh delavcev, zaposlenih pri delodajalcu in ne

individualnega prispevka delavca k uspešnosti poslovanja delodajalca. Uspešnost poslovanja družbe 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. 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.

Z vidika odločitve Vrhovnega sodišča (sklep VIII Ips 9/2024 z dne 20. 8. 2024)[3] izplačevanje poslovne uspešnosti delavcem po kriteriju prisotnosti na delovnem mestu posredno diskriminira delavce oz. delavke, ki so bili zadržani z dela zaradi bolezni (oz. zdravstvenega stanja kot osebne okoliščine). Gre za potrditev Zagovornikovega naziranja v svojih odločitvah, ki ga je predhodno potrdilo že Upravno sodišče (v zadevi I U 29/2020-21 z dne 11. 11. 2020),[4] in sicer, da je v tovrstnih primerih izkazana prepovedana oblika diskriminacije po 6. členu ZVarD in 6. členu ZDR-1. Slednji med varovane okoliščine, na podlagi katerih je prepovedana diskriminacija, izrecno navaja tudi zdravstveno stanje, družinsko stanje (kot je starševstvo oz. očetovstvo in materinstvo, nosečnost) ter članstvo v sindikatu.

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.

Zagovornik je v obravnavanem primeru ugotovil, da je delodajalec priznal, da je izplačilo poslovne uspešnosti v letu 2024 izplačal po diskriminatornem kriteriju prisotnosti na delovnem mestu. Obenem pa je sporočil, da se je zavedel napake in jo popravil z izvedenim poračunom (dne 11. 2. 2025) za vse tiste delavce, ki zaradi svoje bolniške odsotnosti (zaradi bolezni ali poškodbe) niso prejeli izplačila poslovne uspešnosti ali pa so ga prejeli v znižanem znesku.

Zagovornik je zato ugotovil, da je delodajalec popravil svojo napako in tako pri izplačilu poslovne uspešnosti (podjetja) preprečil posredno diskriminacijo delavcev zaradi njihovih zdravstvenih stanj (bolezni, poškodb), zaradi katerih so bili dalj časa bolniško odsotni.

Ker zato ne obstaja več razlog, zaradi katerega bi moral Zagovornik odločati o obstoju diskriminacije v obravnavanem primeru, je skladno s četrtim odstavkom 135. člena ZUP odločil, da se postopek ugotavljanja diskriminacije po 6. členu v povezavi s 4. členom ZVarD, začet po uradni dolžnosti na podlagi anonimnega predloga zoper delodajalca, v zadevi neizplačila (dela) poslovne uspešnosti delavcem zaradi njihovih zdravstvenih stanj, zaradi katerih so bili dalj časa bolniško odsotni, ustavi.

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

*

[3] Dostopno na spletnem naslovu: https://www.sodisce.si/mma_bin2.php?nid=2024100410251158&static_id=2024100410021093
[4] 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

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.

S tem je utemeljena odločitev iz 2. točke izreka tega sklepa.

Pouk o pravnem sredstvu:
Zoper ta sklep ni pritožbe, dovoljen pa je upravni spor. Upravni spor lahko stranka sproži s tožbo, ki jo v 30 dneh od vročitve sklepa vloži na Upravno sodišče Republike Slovenije, Fajfarjeva ulica 33, 1000 Ljubljana. Tožbo stranka vloži neposredno pisno ali jo pošlje po pošti. Skupaj z morebitnimi prilogami jo vloži v najmanj treh izvodih. K tožbi mora stranka priložiti tudi ta sklep v izvirniku ali prepisu.

Postopek vodil:
Aljoša Gadžijev,
Svetovalec Zagovornika I

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI