Zadeva: 0700-16/2025/6
Datum: 2. 12. 2025

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) na podlagi 21. člena v povezavi s 33. do 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, 175/20 – ZIUOPDVE in 3/22 – ZDeb, v nadaljevanju: ZUP) v zadevi ugotavljanja obstoja diskriminacije na podlagi predloga predlagatelja …, ki ga zastopa Odvetniška družba …, zoper domnevnega kršitelja …., izdaja naslednji

SKLEP

1. Postopek ugotavljanja diskriminacije, začet na podlagi predloga za obravnavo diskriminacije z dne 7. 3. 2025, predlagatelja …, **se ustavi**.

2. Stroški v tem postopku niso nastali.

OBRAZLOŽITEV

Zagovornik načela enakosti (v nadaljevanju: Zagovornik) je prejel Predlog za obravnavo diskriminacije z dne 7. 3. 2025 … (v nadaljevanju: delavec / predlagatelj). Delavca v postopku pred Zagovornikom zastopa Odvetniška družba …, pooblastilo je izkazano v spisu zadeve. Iz predloga izhaja, da zatrjuje diskriminacijo pri izplačilu dodatka za poslovno uspešnost s strani bivšega delodajalca, tj. družba … (v nadaljevanju: delodajalec).

V predlogu je navedeno, da je bil delavec pri delodajalcu zaposlen od leta 2018 dalje in da mu je delovno razmerje prenehalo dne 30. 11. 2024 na podlagi sklenjenega sporazuma (kot izhaja iz priloge, gre za enostransko odpoved delavca, imenovano Sporazumna odpoved delovnega razmerja).

V predlogu je dodatno pojasnjeno, da iz 19. člena Podjetniške kolektivne pogodbe z dne 28. 11. 2022 (v nadaljevanju: PKP) izhaja, da so do dodatka upravičeni vsi delavci, ko so zaposleni na zadnji dan v letu, za katerega se dodatek izplačuje in so bili v letu, za katerega se dodatek izplačuje, zaposleni najmanj mesec dni, razen delavcev, ki so v postopku redne odpovedi iz krivdnega razloga ali izredne odpovedi. Poleg tega so do izplačila sorazmernega dela nagrade za poslovno uspešnost upravičeni tudi delavci, ki so se upokojili v letu, za katerega se izplačuje nagrada za poslovno uspešnost.

Delavec se ob tem sklicuje na sklep Vrhovnega sodišča VIII Ips 9/2024 z dne 20. 8. 2024, ki izpostavlja, da uporaba kriterija za izplačilo dodatka za poslovno uspešnost ne sme biti diskriminatorna.

Prav tako se sklicuje na VDSS sklep Pdp 1112/20213 z dne 13. 3. 2014 in navaja, da je sodna praksa že izpostavila, da je po prvem odstavku 6. člena ZDR-1 prepovedana diskriminacija tudi v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

Sklicuje se tudi na USRS, Odločbo Up-60/02 z dne 13. 3. 2024 in navaja, da je Ustavno sodišče že izpostavilo, da je način oz. razlog prenehanja delovnega razmerja lahko okoliščina, zaradi katere pride do diskriminacije, če so brez razumnega in stvarnega razloga eni delavci obravnavani drugače kot drugi […]. Iz tega izpelje, da je potrebno pojem »osebne okoliščine« razlagati široko, če je neka okoliščina vzrok za neenako obravnavo, zlasti če je ta okoliščina povezana še z osebno okoliščino starosti, kot je to v predmetni zadevi.

Delavec zatrjuje, da je delodajalčeva interna ureditev po KPK diskriminatorna, ker ustvarja neenakost na podlagi starosti. Trdi, da so zaposleni, ki jim delovno razmerje preneha iz drugega razloga kot zaradi upokojitve, bistveno manj ugodno obravnavani, kot delavci, ki jim delovno razmerje preneha zaradi upokojitve. S tem v zvezi navaja, da je enako prispeval k doseženemu uspehu delodajalca kot če bi se na dan 30. 11. 2024 upokojil in bi mu v tem primeru izplačilo pripadalo. Dodatka ni prejel zaradi drugačnega razloga prenehanja delovnega razmerja kot je upokojitev, kar je, po njegovem mnenju neposredno povezano s starostjo.

Meni, da če ne gre za neposredno diskriminacijo, gre pa vsaj za posredno diskriminacijo iz zgoraj navedenih razlogov in dodaja, da pri delodajalcu ne obstajajo nobeni legitimni cilji za tovrstno neenako obravnavo ter da sredstva niso ustrezna in nujno potrebna.

*

Zagovornik postopek ugotavljanja diskriminacije vodi skladno z določbami ZVarD. Postopek pri Zagovorniku urejajo členi 33.-37., za vsa vprašanja, ki niso urejena z ZVarD pa Zagovornik, skladno z drugim odstavkom 3. člena ZUP, uporabi slednjega.

Zagovornik je predlagatelju posredoval Seznanitev z ugotovitvami Zagovornika in možnost izjasnitve pred odločitvijo (dokument št. 0700-16/2025/4 z dne 2. 10. 2025). Zagovornik je predlagatelja seznanil z elementi diskriminacije po ZVarD ter s trditvenim bremenom iz 40. člena ZVarD, ki zahteva, da predlagatelj najprej izkaže dejstva, na podlagi katerih bi bilo mogoče sklepati na obstoj osebne okoliščine in vzročne zveze med osebno okoliščino in zatrjevano slabšo obravnavo. Predlagatelja je seznanil, da ni izkazal prvega elementa diskriminacije, tj. osebne okoliščine v smislu ZVarD. Predlagatelj zatrjuje neenako obravnavo zaradi datuma prenehanja delovnega razmerja in posledično ne-upravičenosti do izplačila poslovne uspešnosti po PKP. Vendar razlog in čas prenehanja delovnega razmerja, ki sta posledica delavčeve lastne odpovedi, ne predstavljata osebne okoliščine; ne gre za trajno ali identitetno lastnost posameznika, ampak za posledico njegove odločitve. Zagovornik je pojasnil, da različno obravnavanje delavcev glede na to, ali so bili na določen dan zaposleni ali ne, samo po sebi ni povezano z osebno okoliščino in zato ne predstavlja diskriminacije po ZVarD. Enako izhaja tudi iz sodne prakse, ki je že zavzela stališče, da datum zaposlitve ali prenehanja pogodbe o zaposlitvi ne predstavlja osebne okoliščine v smislu prepovedi diskriminacije.[1] Ker predlagatelj ni izkazal osebne okoliščine domneva diskriminacije ni bila vzpostavljena. Posledično se dokazno breme ni prevalilo na delodajalca. Zagovornik je predlagatelja seznanil, da se zaradi navedenega nagiba k zavrnitvi predloga za obravnavo po 40. členu ZVarD. Predlagatelja je hkrati seznanil, da se lahko v roku 15 dni od prejema dopisa pisno izreče o dosedanjih ugotovitvah in pomembnih dejstvih. Kasneje bo lahko navajal nova dejstva ali dokaze le, če jih upravičeno ni mogel predložiti prej. Če odziva ne bo, bo Zagovornik postopek nadaljeval in odločil na podlagi razpoložljive dokumentacije. V primeru umika predloga bo postopek ustavil.

[1] O tem se je že izreklo Višje delovno in socialno sodišče v sodbi Pdp 3/2023 z dne 6. 6. 2023, 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.

Predlagatelju je bil dokument št. 0700-16/2025/4 z dne 2. 10. 2025 vročen na e-naslov, ki ga je sam navedel kot izbrani način prejemanja pisanj. Na pisanje se je odzval po e-pošti dne 9. 10. 2025 in **umaknil predlog za obravnavo diskriminacije**.

Prvi odstavek 135. člen ZUP določa, da organ izda sklep o ustavitvi, če je bil postopek začet na zahtevo stranke, pa je stranka svojo zahtevo umaknila. Na podlagi izjave predlagatelja, da umika predlog, je Zagovornik skladno s prvim odstavkom 135. člena ZUP v povezavi s tretjim odstavkom 33. člena ZVarD sklenil, da se postopek ugotavljanja diskriminacije v predmetni zadevi ustavi, kakor izhaja iz 1. točke tega sklepa.

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 lahko vloži v 30 dneh od vročitve sklepa na Upravno sodišče Republike Slovenije, Fajfarjeva 33, 1000 Ljubljana. Tožba se vloži pri pristojnem sodišču neposredno pisno ali se mu pošlje po pošti. Tožbi je treba priložiti poleg tega sklepa v izvirniku ali prepisu tudi po en prepis ali kopijo tožbe in prilog za toženca, če je kdo prizadet z upravnim aktom, pa tudi zanj.

Postopek vodila:
Sergeja Oštir
Samostojna Svetovalka Zagovornika

Miha Lobnik
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI

Poslano:
- … (po ZUP),
- zbirka dok. gradiva.