

Pravni nasvet

Kako je z izplačilom dela plače za poslovno uspešnost

Kriterij učinkovite prisotnosti na delu ustvarja učinke vsaj posredne diskriminatornosti v primerih, ko gre za odsotnosti posameznikov ali skupine oseb iz osebnih razlogov, meni Zagovornik načela enakosti.

Metka Penko Natlačen, Pravna služba GZS



Foto: osebni arhiv

Če bo Vrhovno sodišče pritrdilo odločitvi Upravnega sodišča, bo to tudi precedens za vsa podjetja in vse KP dejavnosti, ki take kriterije opredeljujejo.

V času izplačil poslovne uspešnosti za leto 2020 je potekala med podjetji živahna razprava o upravičenosti do tega dela plače in do njegove davčne obravnave, posebej upoštevajoč veljavno interventno korona zakonodajo. FURS je v zvezi s tem izdal podrobnejše navodilo, ki je objavljeno tudi na njegovi spletni strani.

Glede same pravice do izplačila tega dela plače je v letu 2019 in 2020 Zagovornik načela enakosti na podlagi Zakona o varstvu pred diskriminacijo (Uradni list RS, št. 33/16, 21/2918, v nadaljevanju ZVarD) izdal nekaj ugotovitvenih odločb glede obstoja posredne diskriminacije v zvezi z določitvijo kriterijev za izplačilo dela plače iz naslova poslovne uspešnosti v posameznem podjetju.

Gre za primere, v katerih je bil sprožen postopek pred Zagovornikom načela enakosti s strani zaposlenih, da so kriteriji za obračun dela plače iz naslova poslovne uspešnosti v posameznem dogovoru med poslovođstvom podjetja in sindikatom diskriminatorni.

Zagovornik: Gre za posredno diskriminacijo

Iz dosedanje javno dostopne prakse Zagovornika izhaja, da družba z določitvijo kriterijev za določitev upravičenosti do izplačila in deleža (%) izplačila na posameznika za poslovno uspešnost, vsebovanih v Dogovoru, ki so vezani na dejansko prisotnost posameznega delavca na delu iz vseh zdravstvenih razlogov, porodniške, očetovskega dopusta in drugih odsotnosti iz osebnih razlogov, krši prepoved posredne diskriminacije po ZVarD. V obrazložitvah se Zagovornik sklicuje tudi na stališče IRSR, da je tak način določanja kriterijev problematičen vsaj z vidika nevarnosti prezentizma ter zato, ker so osebe zaradi določenih osebnih okoliščin postavljene v manj ugoden položaj kot ostali zaposleni.

Posamezna podjetja so zoper ugotovitveno odločbo Zagovornika načela enakosti vložila tožbo pred Upravnim sodiščem in utemeljevala, da so postavljeni kriteriji na načelni ravni nevtralni in niso diskriminatorni, da temeljijo na kolektivni pogodbi dejavnosti in da gre za uveljavljen način postavljanja kriterijev za ta del plače. Upravno sodišče je v enem od znanih primerov tožbo podjetja zavrnilo in v vsem potrdilo ugotovitve Zagovornika načela enakosti.

Zoper odločbo Upravnega sodišča je v enem od znanih primerov vložena dopuščena revizija na Vrhovno sodišče RS. Če bo Vrhovno sodišče pritrdilo odločitvi Upravnega sodišča, bo to tudi precedens za vsa podjetja in vse KP dejavnosti, ki take kriterije opredeljujejo.

Ključna bo odločitev Vrhovnega sodišča

Opisano problematiko je na svoji izredni seji 7. 2. 2021 obravnavala Delovna skupina Strateškega sveta GZS za kolektivno dogovarjanje, na katero je povabila Zagovornika načela enakosti. Zagovorniku so bile predstavljene določbe 22 KP gospodarskih dejavnosti, ki te vsebine glede kriterijev za izplačilo poslovne uspešnosti urejajo na način, da večinoma napotujejo na uporabo kriterija dejanske prisotnosti zaposlenega pri delu. Člani delovne skupine so Zagovorniku predstavili tudi na enak način oblikovane določbe interventne zakonodaje, ki pravico do kriznega dodatka opredeljujejo z enakim kriterijem, dejansko prisotnostjo na delu. Prav tako so predstavili izkušnjo pri posameznih delodajalcih, ki so se odločili za izplačilo enakega zneska poslovne uspešnosti vsem zaposlenim, pa je to sprožilo val nezadovoljstva med zaposlenimi, ki so delali vse leto in prejeli enak prejemek.

Zagovornik je glede ustreznosti opredelitve kriterijev v kolektivnih pogodbah dejavnosti menil, da kriterij učinkovite prisotnosti na delu ustvarja učinke vsaj posredne diskriminatornosti v primerih, ko gre za odsotnosti posameznikov ali skupine oseb iz osebnih razlogov. Pričakujemo še pisno mnenje Zagovornika načela enakosti.

Po odločitvi Vrhovnega sodišča v revizijskem postopku bo Strateški svet GZS za kolektivno dogovarjanje oblikoval priporočilo za kolektivne pogodbe dejavnosti glede ustreznega oblikovanja norm v zvezi s kriteriji za poslovno uspešnost. Do takrat se podjetja odločajo sama, kako ravnati, saj zagovornikova odločitev, ker je ugotovitvene narave, ne posega v veljavnost posameznega dogovora na ravni delodajalca (ki ima pravno naravo kolektivne pogodbe) niti v veljavnost določb posamezne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti. gg