



UPRAVNO SODIŠČE
REPUBLIKE SLOVENIJE

Evidenčna številka: UP00040333

Datum odločbe: 11.11.2020

Senat, sodnik posameznik: Jure Likar (preds.), dr. Damjan Gantar (poroč.), Jasna Šegan

Področje: OSEBNOSTNE PRAVICE - USTAVNO PRAVO

Institut: uporaba kriterijev - kršitev prepovedi diskriminacije - diskriminacija na podlagi osebnih okoliščin - posredna diskriminacija

Zveza: ZVarD člen 4, 6

Jedro

Kriteriji v Dogovoru so sicer oblikovani nevtrarno in veljajo za vse delavce, njihov učinek pa je lahko tak, da dejansko določene delavce s specifičnimi osebnimi okoliščinami postavi v slabši položaj. Ti delavci so postavljeni v manj ugoden položaj, ki se kaže v nižjem odstotku izplačila poslovne uspešnosti in da tako znižanje prizadane tiste delavce, ki so bodisi pogosteje bodisi dlje časa odsotni, to pa so tudi noseče delavke, delavci s kroničnimi ali dlje časa trajajočimi boleznimi ali poškodbami, ki terjajo večje zdravstvene posege ali rehabilitacijo, delavci s statusom invalida, tisti, ki negujejo ali spremljajo družinskega člana v primerih bolezni ali poškodb, starejši delavci ipd., ter da bodo zaradi svojih okoliščin posebne narave, ki jih ne morejo spremeniti, težje dosegli kriterij prisotnosti na delu, s čimer so postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi s tistimi, ki navedenih okoliščin nimajo.

Direktive kot tudi sodbe Sodišča EU določajo le minimum pravnega normiranja, ki so ga države dolžne zagotoviti, ne preprečuje pa državam, da bi razširile obseg pravic.

Izrek

I. Tožba se zavrne.

II. Vsaka stranka trpi svoje stroške postopka.

Obrazložitev

1. Tožena stranka je z izpodbijano odločbo ugotovila, da tožeča stranka z določitvijo kriterijev za določitev upravičenosti do izplačila in deleža izplačila na posameznika za poslovno uspešnost, vsebovanih v Dogovoru

..., ki so vezani na prisotnost posameznega delavca na način, da se po vnaprej določeni lestvici nižajo za primere odsotnosti iz vseh zdravstvenih razlogov, porodniške, očetovskega dopusta in neplačane odsotnosti, krši prepoved posredne diskriminacije po ZVarD.

2. V obrazložitvi odločbe navaja, da je prejela predlog anonimnega predlagatelja, iz katerega izhaja, da je tožeča stranka 9. 4. 2019 sprejela prej navedeni Dogovor, ki naj bi vseboval diskriminatorne pogoje. Iz predloga za obravnavo izhaja, da družba delavcu, ki je iz zdravstvenih razlogov odsoten z dela več kot 100 ur, izplača manjšo nagrado. Tožena stranka je ocenila primer kot splošno pomemben za varstvo pred diskriminacijo tudi za vse nadaljnje enake in podobne primere. Od tožeče stranke je zahtevala potrebna pojasnila in dokumentacijo za razjasnitev okoliščin v tej zadevi. Tožeča stranka je nasprotovala trditvi, da gre za diskriminacijo. Meni, da če bi bilo plačilo za vse enako ne glede na odsotnost, bi bilo to diskriminatorno do sodelavcev, ki so delo opravljali večino svojega obveznega prisotnega časa. Sicer pa je to stvar avtonomne ureditve delodajalca. Delavci, ki so odsotni tudi zaradi osebnih razlogov (na primer zdravstvenih), zgolj prejemaajo nižje izplačilo nagrade za poslovno uspešnost. Zaradi odsotnosti iz zdravstvenih razlogov prejmejo tudi nižjo plačo. Tožena stranka je pridobila določena pojasnila tudi iz Inšpektorata Republike Slovenije za delo.

3. Tožeča stranka je na posredovana pojasnila Inšpektorata RS za delo ponovno odgovorila in menila, da ne ravna diskriminatorno. Izplačilo za poslovno uspešnost je stvar ustreznega dogovora pri delodajalcu. Večji odstotek izplačila poslovne uspešnosti dobijo tisti, ki več prispevajo k doseženim rezultatom, kar se kaže v prisotnosti na delovnem mestu. Sodelavci, ki so bolj učinkovito delali, niso primerljivi s tistimi, ki so delali manj.

4. V nadaljevanju obrazložitve odločbe tožena stranka povzema, kaj se šteje za diskriminacijo po 4. členu ZVarD. Med drugim se za diskriminacijo šteje tudi pravno neenako obravnavanje zaradi osebnih okoliščin. Te osebne okoliščine so skladno s 1. členom ZVarD lahko poleg izrecno naštetih tudi katerekoli druge osebne okoliščine. Tožena stranka v konkretnem primeru prepozna nosečnost, starševstvo, spol, družinsko stanje in zdravstveno stanje kot take okoliščine. V delovno pravni zakonodaji sta zdravstveno stanje in družinsko stanje izrecno pravno varovana v skladu s 6. členom Zakona o delovnih razmerjih (v nadaljevanju ZDR-1). Nadalje tožena stranka pojasnjuje, kaj se po drugem odstavku 6. člena ZVarD šteje za posredno diskriminacijo. Le-ta obstaja takrat, 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. V skladu s 6. členom ZDR-1 mora delodajalec delavcu v času trajanja delovnega razmerja zagotavljati enako obravnavo ne glede na različne okoliščine, ki so v tem členu našteje, med drugim gre tudi za druge osebne okoliščine. Kriterij za določitev upravičenosti do izplačila in deleža izplačila na posameznika so vsebovani v Dogovoru. Pri tem ugotavlja, da so kriteriji sicer oblikovani nevtralno in veljajo za vse delavce, njihov učinek pa je lahko tak, da dejansko določene delavce s specifičnimi osebnimi okoliščinami postavi v slabši položaj. Pri Dogovoru gre za interni pravni akt delodajalca, ki ureja pravice vseh delavcev. Odsotnosti iz zdravstvenih razlogov, iz naslovov porodniške in očetovskega dopusta so upravičene odsotnosti, za katere je zagotovljeno nadomestilo plače. Dogovor sicer formalno ne posega v samo pravico delavcev do odsotnosti z dela, posega pa v njihov položaj, kadar delavci to pravico dejansko koristijo v praksi. Ti delavci so postavljeni v manj ugoden položaj, ki se kaže v nižjem odstotku izplačila poslovne uspešnosti. Tako znižanje prizadane tiste delavce, ki so bodisi pogosteje bodisi dlje časa odsotni, to pa so tudi noseče delavke, delavci s kroničnimi ali dlje časa trajajočimi boleznimi ali poškodbami, ki terjajo večje zdravstvene posege ali rehabilitacijo, delavci s statusom invalida, tisti, ki negujejo ali spremljajo družinskega člana v primerih bolezni ali poškodb, starejši delavci itd. Zaradi svojih okoliščin posebne narave, ki jih ne morejo spremeniti, bodo težje dosegli kriterij prisotnost na delu, s čimer so postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi s tistimi, ki navedenih okoliščin

nimajo. Avtonomija delodajalca je omejena z zakonsko določbo o prepovedi diskriminacije in enakem plačilu. Poleg tega zgolj prisotnost delavca na delu še ni pokazatelj njegove uspešnosti. Kriterij za določitev upravičenosti do izplačila in deleža izplačila iz Dogovora tako kažejo na neenako obravnavo delavcev na podlagi zgoraj navedenih osebnih okoliščin, ki se manifestira kot prikrajšanje oziroma nižji odstotek izplačila poslovne uspešnosti, ki je sestavni del njihove plače.

5. Tožeča stranka v tožbi navaja, da iz izreka citirane odločbe ni mogoče zaslediti, katero določbo zakona je kršila s sklenitvijo Dogovora. Prisotnosti na delu ni mogoče šteti kot osebno okoliščino, ampak je to objektivno, neodvisno in nevtrarno dejstvo. Pri tem se sklicuje na sodbo Sodišča EU C-13/05, po kateri bolezen ni osebna okoliščina v smislu varstva pred diskriminacijo oziroma se razlikuje od hendikepa ali invalidnosti v smislu Direktive Sveta 2000/78/ES o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu (v nadaljevanju Direktiva 2000/78). Stališče tožene stranke je drugačno od stališča Sodišča EU. Nesporno je dejstvo, da k poslovni uspešnosti več prispevajo delavci, ki so prisotni v poslovnem procesu delodajalca. Sklicuje se tudi na stališče Višjega delovnega in socialnega sodišča v sodbi Pdp 1331/2008, iz katere izhaja, da se pri izplačilu poslovne uspešnosti ugotavlja, ali je delavec v letu, za katerega se ugotavlja uspešnost, dejansko k tej uspešnosti tudi prispeval. Sklicuje se tudi na sodbo istega sodišča Pd 709/2010, kjer je sodišče zapisalo praktično enako. Takšno je tudi stališče Vrhovnega sodišča RS v sodbi VIII Ips 145/2003, kjer je zapisano, da je razlikovanje, ki temelji na rezultatih dela, dovoljeno razlikovanje. Poleg tega tudi Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju za primer odsotnosti od bolezni ne priznava 100 % nadomestila plače. Del plače iz naslova poslovne uspešnosti prispeva le relativno majhen del celotne plače in prejemka iz delovnega razmerja. Sicer pa tudi delavci, ki sploh niso bili prisotni, prejmejo 20 % plače iz naslova poslovne uspešnosti. Nepravilno je tudi sklepanje tožene stranke, da se Dogovor ne presoja kot klasični civilnopravni dogovor. Nepravilno je, da tožena stranka Dogovor šteje za interni akt. Obravnavani Dogovor ima naravo podjetniške kolektivne pogodbe, kolektivna pogodba pa velja za stranki, ki sta jo sklenili. Tožena stranka nima pristojnosti, da z odločbo posega v kolektivno dogovarjanje med delodajalci in sindikati. Kolektivne pogodbe imajo značaj predpisa. Tožeča stranka predlaga, naj sodišče izpodbijano odločbo odpravi, zahteva pa tudi povrnitev stroškov postopka, v primeru zamude z zakonskimi zamudnimi obrestmi.

6. Tožena stranka v odgovoru na tožbo navaja, da Zakon o splošnem upravnem postopku (v nadaljevanju ZUP) ne nalaga obveznosti navajanja členov v izreku odločbe. Iz izreka izhaja, da se tožeči stranki očita kršitev prepovedi posredne diskriminacije, v obrazložitvi odločbe pa so citirani člani ZVarD. Nadalje tožena stranka pojasnjuje, da se zdravstveno stanje, nosečnost, starševstvo ipd. šteje za osebno okoliščino, saj so le-te ali prirojene ali pridobljene, vendar jih oseba ne more spremeniti in je od nje tudi zelo težko zahtevati, da jih spremeni. Zakonodajalec je v Republiki Sloveniji varstvo pred diskriminacijo uredil širše od varstva, kot je določeno z Direktivo 2000/78. Če bi zakonodajalec v slovenski pravni red prenesel samo ozek obseg varstva, kot je določen v tej direktivi, bi bilo to protiustavno, saj Ustava Republike Slovenije (v nadaljevanju URS) v 14. členu vsebuje določbo prepovedi diskriminacije, ki velja tudi za katerekoli druge osebne okoliščine, ki niso izrecno navedene. Direktive določajo le minimum pravnega normiranja, ki so ga države dolžne zagotoviti, ne preprečuje pa jim, da bi obseg pravic razširile. Zdravstveno stanje kot samostojno osebno okoliščino prepozna tudi sodna praksa. Iz sodbe Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 145/2003 izhaja, da je določba, ki zaradi bolezni posamezniku priznava manjše izhodišče pravic, diskriminatorna. To, da bolniška odsotnost ne more biti upoštevan kriterij pri izbiri presežnih delavcev, pa izhaja tudi iz sodbe VIII Ips 159/2011. Izplačilo za poslovno uspešnost pripada vsem zaposlenim iz naslova uspešnega poslovanja družbe. Avtonomija pa je pri tem omejena z zakonsko prepovedjo diskriminacije. Če je kriterij oblikovan tako, da je izplačilo poslovne uspešnosti odvisno od individualnega prispevka delavca, ni več mogoče govoriti o izplačilu poslovne uspešnosti, ampak gre za izplačilo individualne uspešnosti. Zgolj prisotnost delavca na delu še ni

pokazatelj njegove uspešnosti. Pri sodbi Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1331/2018, na katero se sklicuje tožeča stranka, je šlo za vprašanje upravičenosti do izplačila in ne za kriterije oziroma višino izplačila poslovne uspešnosti. Pri tem je sodišče izhajalo iz stališča, da izplačilo pripada tudi tistemu, ki ni več zaposlen pri delodajalcu, je pa bil zaposlen v letu, za katerega se ugotavlja uspešnost. Sodišče je ugotavljalo zgolj to, ali je bil v določenem časovnem obdobju v podjetju zaposlen in ker je bil, je zavzelo stališče, da je zato do izplačila upravičen. Prav tako se v sodbi Pdp 709/2010 ni spuščalo v učinkovitost dela delavca, ampak je bilo izpostavljeno vprašanje narave božičnice, v zvezi s katero je sodišče pojasnilo, da gre za prejemek, ki predstavlja obdaritev delavca za praznik, in ne za prejemek, ki bi neposredno izhajal iz prispevka delavca k poslovnim rezultatom. Iz sodbe Vrhovnega sodišča RS VIII Ips 145/2013, na katero se sklicuje tožeča stranka, pa izhaja, da je upoštevanje kriterija bolniške odsotnosti okoliščina, na katero posameznik nima nobenega vpliva, zaradi česar na njegove pravice iz delovnega razmerja ne more in ne sme vplivati. Tožena stranka z ugotovitvijo, da je tožeča stranka z določitvijo kriterijev za upravičenost do izplačila in deleža posameznika za poslovno uspešnost, vsebovanih v Dogovoru, kršila prepoved posredne diskriminacije, ni v ničemer posegla v kolektivno dogovarjanje med delodajalci in predstavniki zaposlenih. S svojo ugotovitvijo ni razveljavila Dogovora, saj za to ni pristojna. Sam poseg v kolektivno pogodbo se lahko doseže v sodnem postopku pred pristojnim delovnim sodiščem. V konkretnem primeru niti ne gre za vprašanje diskriminatornosti zakona. Tožena stranka predlaga, naj sodišče tožbo zavrne.

7. Tožeča stranka se v pripravljalni vlogi sklicuje tudi na pravno stališče iz članka z naslovom Diskriminatornost kriterijev za izplačilo nagrade za poslovno uspešnost iz publikacije Podjetje in delo št. 8/2019, iz katerega izhaja, da ni nedopustno razlikovati med delavci, ki so bili redno prisotni skozi koledarsko leto in so s svojo prisotnostjo prispevali k doseganju poslovnega rezultata, in tistimi, ki so bili zaradi koriščenja starševskega dopusta prisotni le del koledarskega leta. Iz njega tudi izhaja, da se lahko delavcem, ki so bili odsotni zaradi zdravstvenih razlogov, uspešnost izplača glede na njihovo prisotnost v koledarskem letu. Tožena stranka pa v pripravljalni vlogi izraža nestrinjanje s pravnim stališčem, da se delavcem, ki so odsotni zaradi zdravstvenih razlogov, in tistimi, ki so odsotni zaradi starševskega dopusta, izplača delovna uspešnost glede na njihovo prisotnost v koledarskem letu. Na ta način bi bili obe skupini postavljeni v manj ugoden položaj kot ostali delavci, kar je v nasprotju s protidiskriminacijsko zakonodajo.

K točki I izreka:

8. Tožba ni utemeljena.

9. V obravnavani zadevi je sporno vprašanje, ali se določila Dogovora, po katerih je kriterij za določitev upravičenosti do izplačila in deleža izplačila na posameznika za poslovno uspešnost, ki so vezani na prisotnost posameznega delavca na delu na način, da se po vnaprej določeni lestvici nižajo tudi za primere odsotnosti iz zdravstvenih razlogov, porodniške, očetovskega dopusta in neplačane odsotnosti, štejejo za prikrito diskriminacijo.

10. Diskriminacija pomeni v skladu s 4. členom ZVarD 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. Tožena stranka je v spornih določilih Dogovora ugotovila posredno diskriminacijo. Le-ta v skladu z drugim odstavkom 6. člena ZVarD obstaja takrat, 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 ustrežna in nujno potrebna.

11. Sodišče ugotavlja, da ni sporno, da pri tožeči stranki tudi tisti delavci, ki so odsotni iz zdravstvenih razlogov, porodniške, očetovskega dopusta in neplačane odsotnosti, lahko prejmejo nižji delež pri izplačilu poslovne uspešnosti. Sporno pa je vprašanje, ali so te okoliščine tiste okoliščine, ki predstavljajo diskriminacijo, kot je opredeljena v 4. členu ZVarD. Po presoji sodišča je tožena stranka pravilno ugotovila, da so to tiste okoliščine, zaradi katerih navedene osebe ne bi smele biti v slabšem položaju. Glede navedenega se sodišče strinja z utemeljitvijo tožene stranke, zato v skladu z drugim odstavkom 71. člena Zakona o upravnem sporu (v nadaljevanju ZUS-1) ne bo ponavljalo razlogov za odločitev, ampak se v celoti sklicuje na utemeljitev tožene stranke. Sodišče zgolj poudarja, da je tožena stranka pravilno ugotovila, da so kriteriji v Dogovoru sicer oblikovani nevtralnno in veljajo za vse delavce, njihov učinek pa je lahko tak, da dejansko določene delavce s specifičnimi osebnimi okoliščinami postavi v slabši položaj. Pravilno je ugotovila, da so ti delavci postavljeni v manj ugoden položaj, ki se kaže v nižjem odstotku izplačila poslovne uspešnosti in da tako znižanje prizadane tiste delavce, ki so bodisi pogosteje bodisi dlje časa odsotni, to pa so tudi noseče delavke, delavci s kroničnimi ali dlje časa trajajočimi boleznimi ali poškodbami, ki terjajo večje zdravstvene posege ali rehabilitacijo, delavci s statusom invalida, tisti, ki negujejo ali spremljajo družinskega člana v primerih bolezni ali poškodb, starejši delavci ipd., ter da bodo zaradi svojih okoliščin posebne narave, ki jih ne morejo spremeniti, težje dosegli kriterij prisotnosti na delu, s čimer so postavljeni v manj ugoden položaj v primerjavi s tistimi, ki navedenih okoliščin nimajo.

12. V zvezi s tožbeno navedbo, da iz izreka odločbe ni mogoče razbrati, katero določbo zakona je tožeča stranka kršila, sodišče pojasnjuje, da se v izreku odločbe ne navajajo določbe predpisov, ki so bile kršene, ampak je to del obrazložitve, kar je tožena stranka tudi storila. V prvem odstavku 214. člena ZUP je namreč določeno, da obrazložitev odločbe med drugim obsega navedbo določb predpisov, na katere se opira odločba.

13. Sodišče v zvezi s tožbeno navedbo, češ da prisotnosti na delu ni moč šteti kot osebno okoliščino, pojasnjuje, da je tožena stranka v obrazložitvi odločbe dovolj jasno in natančno obrazložila, da so med delavci, ki so prikrajšani za poslovno uspešnost zaradi večjega števila ur odsotnosti, tudi taki, ki so odsotni zaradi takih osebnih okoliščin, kot so zdravstveni razlogi, porodniški in očetovski dopust, zaradi teh okoliščin pa ne smejo biti zaradi svoje odsotnosti na slabšem od tistih, ki teh osebnih okoliščin nimajo.

14. Glede tožbene navedbe, da iz sodbe Sodišča EU C-13/05 izhaja, da bolezen ni osebna okoliščina v smislu varstva pred diskriminacijo oziroma da se razlikuje od hendikepa ali invalidnosti v smislu Direktive 2000/78, sodišče ugotavlja, da navedena direktiva v 1. členu res določa, da je njen namen opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu in res je, da je Sodišče EU tudi v navedeni sodbi zavzelo stališče, da se bolezen kot taka ne more šteti za dodatni razlog poleg tistih, na podlagi katerih Direktiva 2000/78 prepoveduje vsakršno diskriminacijo, vendar pa je pri tem treba upoštevati, da direktive kot tudi sodbe Sodišča EU določajo le minimum pravnega normiranja, ki so ga države dolžne zagotoviti, ne preprečuje pa državam, da bi razširile obseg pravic, kar je pravilno navedla tožena stranka v odgovoru na tožbo. Obseg človekovih pravic je v slovenski zakonodaji širši, saj so v skladu s 14. členom URS v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine med drugim tudi - kar je v tem členu izrecno zapisano - ne glede na katerokoli drugo osebno okoliščino (torej ne samo ne glede na narodnost, raso, spol,...).

15. Iz vseh navedenih razlogov se tudi ni mogoče strinjati s pravnim stališčem v članku, na katerega se sklicuje tožeča stranka, da bi bilo treba določiti delavcem, ki so odsotni zaradi zdravstvenih razlogov ali starševskega dopusta, izplačilo nagrade za delovno uspešnost glede na njihovo prisotnost v koledarskem letu,

saj bi bili na tak način postavljeni v manj ugoden položaj glede na ostale delavce.

16. Za to zadevo tudi ni relevantna sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1331/2008 z dne 5. 3. 2009, saj se je v tej sodbi sodišče ukvarjalo s tem, ali je do izplačila božičnice še upravičen delavec, ki je v postopku prenehanja delovnega razmerja. Prav tako se Višje delovno in socialno sodišče ni ukvarjalo z vprašanjem, ali se lahko delavcu zmanjša višina izplačila za poslovno uspešno v primeru bolezni in drugih podobnih razlogov v sodbi Pdp 709/2010 z dne 11. 11. 2010. Tu se je opredelilo zgolj do tega, ali je upravičeno pri izplačilu poslovne uspešnosti upoštevati, koliko je delavec prispeval k dobičku. Ni pa se ukvarjalo z vprašanjem diskriminatornosti, ki se nanaša na odsotnost določene kategorije delavcev. V sodbi VIII Ips 145/2003, na katero se tožeča stranka prav tako sklicuje, pa je Vrhovno sodišče RS celo zavzelo stališče, da je upoštevanje kriterija bolniške odsotnosti okoliščina, na katero tožnik nima nobenega vpliva in zato na njegove pravice iz delovnega razmerja ne more in ne sme vplivati. To pa je ravno argument, ki v obravnavanem upravnem sporu govori v prid toženi stranki, ko je zavzela stališče, da zaradi bolniške odsotnosti delavcu ni mogoče zmanjšati višine zneska za poslovno uspešnost.

17. Tudi če predstavlja del plače iz naslova poslovne uspešnosti relativno majhen delež celotne plače, kot to navaja tožeča stranka v tožbi, pa to še vedno ni opravičilo, da se tistim, ki so odsotni zaradi bolezni, porodniške in podobnih razlogov, ta delež zaradi daljših odsotnosti zmanjša glede na druge delavce, ki takih osebnih okoliščin nimajo.

18. V zvezi s tožbenimi navedbami, ki se nanašajo na to, da je tožena stranka z izpodbijano odločbo posegla v kolektivno dogovarjanje med delodajalci in sindikati, pa sodišče ugotavlja, da tožena stranka ni v ničemer razveljavljala Dogovora, ampak je zgolj ugotovila, da so nekatera njegova določila diskriminatorna. Na ta način torej ni posegla v samo vsebino dogovora, saj za to ni pristojna. Sodišče se zato ne strinja s tem, da bi tožena stranka posegla v pristojnost delovnih sodišč. Ni namreč odločala o veljavnosti Dogovora.

19. Glede na vse navedeno je izpodbijana odločba pravilna, zato je sodišče tožbo na podlagi prvega odstavka 63. člena ZUS-1 kot neutemeljeno zavrnilo.

20. Sodišče je v navedeni zadevi odločilo na nejavni seji brez glavne obravnave. Pri tem je ugotovilo, da je med strankama izključno sporno materialno pravno vprašanje in sicer, ali je pravni akt - Dogovor - v skladu s slovensko zakonodajo z vidika vprašanja, ali so v njem diskriminatorne določbe. Pri tem vprašanju gre izključno za vprašanje uporabe materialnega prava. Samo dejansko stanje, torej to, kakšno je besedilo Dogovora, pa med strankama ni sporno. Sodišče je tako imelo pravno podlago za to, da v navedeni zadevi skladno z določilom prvega odstavka 59. člena ZUS-1 odloči brez glavne obravnave. Navedeno določilo namreč določa, da lahko sodišče odloči brez glavne obravnave, če dejansko stanje, ki je bilo podlaga za izdajo upravnega akta, med tožnikom in tožencem ni sporno. Ne glede na navedeno pa tudi nobena od strank v postopku niti ni predlagala, naj sodišče odloči po opravljeni glavni obravnavi.

K točki II izreka:

21. Odločitev o stroških postopka temelji na določbi četrtega odstavka 25. člena ZUS-1, po kateri vsaka stranka krije svoje stroške postopka, če sodišče tožbo zavrne.

Datum zadnje spremembe: 11.12.2020