

Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1
tel: +421 2 208 501 17, fax: +421 2 208 501 35
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

Odborné stanovisko vo veci zrušenia zamestnaneckých výhod pre vybraných zamestnancov zamestnávateľa

Vážená pani,

dňa 23.06.2016 bol Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) doručený Váš podnet, v ktorom žiadate Stredisko o odborné stanovisko k zrušeniu výhod poskytovaných zamestnancom zamestnávateľa, a to konkrétne zamestnancom, ktorí sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke, resp. zamestnancom, ktorým plynie výpovedná doba.

Vzhľadom na to, že podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov, Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“), a to aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

1 Skutkový stav

Vo svojom podnete ste uviedli, že svojim zamestnancom poskytujete tri druhy výhod. Prvou z nich je príspevok na cestovné. Konkrétne ide o preplatenie 50% ročného cestovného v rámci mestskej hromadnej dopravy. Druhou z výhod, ktorú poskytujete všetkým zamestnancom je možnosť čerpania z fondu peňažných prostriedkov. Zamestnanci môžu využívať finančné prostriedky fondu, len v tom prípade, ak ich použijú na účely stanovené vnútornými predpismi zamestnávateľa (napr. nákup ekologických výrobkov, náklady na medzimestskú dopravu vynaložené za účelom dostavenia sa do práce). Treťou poskytovanou výhodou zamestnancov sú poukážky, ktoré môžu zamestnanci využívať na rôzne nákupy (napr. literatúra, rekreačné pobyty).

Prvá a druhá z uvedených výhod sú financované z prostriedkov mimo sociálneho fondu, tretia z výhod, t. j. poukážky na rôzne nákupy, je financovaná zo sociálneho fondu. Následne ste Stredisko oboznámili so svojím zámerom zrušenia výhod pre zamestnancov, ktorí sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke, resp. tým zamestnancom, ktorým plynie výpovedná doba.

Plánované rozhodnutie odôvodňujete, z pozície zamestnávateľa tak, že pri súčasnom modeli poskytovania výhod zamestnancom, vznikajú zamestnávateľovi mnohonásobne vyššie náklady súvisiace s účtovníctvom a mzdovou agendou, keďže zamestnávateľ musí neustále sledovať stav pohľadávok na účely dane z príjmov. Navyše zamestnanci na materskej, resp. rodičovskej dovolenke sa nepodieľajú počas dovolenky na tvorbe sociálneho fondu ako aj iných príjmov zamestnávateľa. Vzhľadom na vyššie uvedené požadujete od Strediska právne stanovisko vo veci spolu s riadnym odôvodnením vo vzťahu k platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatíve.

2 Odborné stanovisko

Stredisko vychádza zo skutkového stavu, ktorý mu bol poskytnutý ako podklad pre vypracovanie právneho stanoviska v podobe emailovej komunikácie a ústnych vyjadrení k relevantným skutočnostiam. Klient neposkytol Stredisku bližšie informácie o poskytovaných benefítoch, Stredisko nemalo k dispozícii žiadne interné predpisy klienta, upravujúce túto problematiku, ani návrhy zmien, ktoré chce klient zrealizovať.

2.1 Aplikácia relevantnej legislatívy

Článok 5 ods. 2 Smernice Rady 2010/18/ES, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES:

Práva, ktoré pracovník mal alebo na ktoré sa mu tvoril nárok v čase začatia rodičovskej dovolenky, sa zachovávajú v existujúcom rozsahu až do konca rodičovskej dovolenky. Po skončení rodičovskej dovolenky tieto práva platia vrátane akýchkoľvek ich zmien vyplývajúcich z vnútroštátnych právnych predpisov, kolektívnych zmlúv a/alebo zaužívanej praxe.

Smernica Rady je do slovenského právneho poriadku implementovaná zákonom č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov v znení neskorších právnych predpisov.

Bod (25) Smernice Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania:

Z dôvodu zrozumiteľnosti je tiež vhodné prijať výslovné ustanovenia na ochranu zamestnaneckých práv žien na materskej dovolenke a najmä ich právo na návrat na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto, aby neutrpeli žiadnu ujmu v dôsledku materskej dovolenky, pokiaľ ide o tieto práva a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci.

Článok 2 ods. 2, písm. c) Smernice o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania:

Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa: akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85/EHS.

Článok 9 ods. 1, písm. g) Smernice o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania:

Ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania zahŕňajú tie, ktoré sa zakladajú na pohlaví, priamo alebo nepriamo, na účely: pozastavenia, zachovania alebo nadobudnutia práv počas materskej dovolenky alebo voľna z rodinných dôvodov, ktoré sú udelené na základe zákona alebo dohody a sú hradené zamestnávateľom.

Článok 15 Smernice o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania:

Žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci.

Smernica Rady je do slovenského právneho poriadku implementovaná priamo zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (antidiskriminačný zákon) (ďalej v texte len ako „ADZ“).

Ustanovenie § 1 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov:

V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

Prostriedkom na implementáciu tohto ustanovenia Zákonníka práce môže byť napríklad kolektívna zmluva zamestnávateľa.

2.2 Zásada rovnakého zaobchádzania a výhody pre zamestnancov

Podľa ustanovenia § 2 ADZ spočíva dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Na rozdiel od priamej diskriminácie obsahuje právna úprava nepriamej diskriminácie možnosť všeobecného odôvodnenia, a teda že prax je objektívne odôvodnená legitímnym cieľom (predstavuje podmienku skutočnej potreby) a prostriedky na dosiahnutie cieľa sú primerané a potrebné na dosiahnutie tohto cieľa (predstavuje podmienku proporcionality, teda že rozsah skutočnej potreby zodpovedá sledovanému cieľu a nejde nad rámec sledovaného cieľa).

V zmysle ustanovení Smernice Rady 2006/54/ES sa však akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky považuje za diskrimináciu. Súdny dvor Európskej únie dôsledne uznáva legitímnosť ochrany biologických podmienok žien počas tehotenstva a materstva a zavedenia opatrení na ochranu materstva, ako prostriedku na dosiahnutie skutočnej rovnosti pohlaví, pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania. V prípade diskriminácie z dôvodu tehotenstva a materskej dovolenky sa nevyžaduje prítomnosť komparátora.

Ustanovenia uvedenej smernice taktiež garantujú žene na materskej dovolenke právo po jej skončení vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci.

Zamestnanecké benefity sú výhodami zamestnancov, ktoré im zamestnávateľ poskytuje vo forme peňažných alebo nepeňažných plnení. Pod pojem zamestnanecké výhody nemožno zaradiť poskytovanie tých výhod, ktoré zamestnanci získajú od zamestnávateľa v rámci plnenia povinností zamestnávateľa zo všeobecne záväzných právnych predpisov, napr. plnenia zo sociálneho fondu (len zákonné plnenie), poskytovanie cestovných náhrad a pod.

2.3 Zámer zrušenia konkrétnych výhod pre zamestnancov na materskej, rodičovskej dovolenke a pre zamestnancov vo výpovednej dobe

Legitímnym, resp. oprávneným záujmom zamestnávateľa (súkromnej obchodnej spoločnosti) je vytváranie zisku. Vyplýva to z legálnej definície podnikania, ktorú upravuje ustanovenie § 2 ods. 1 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného zákonníka v znení neskorších právnych predpisov. Podnikaním sa rozumie sústavná činnosť, vykonávaná samostatne podnikateľom, vo vlastnom mene a na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku. Druhou podstatnou otázkou pri prijímaní vnútorného predpisu o zrušení zamestnaneckých výhod pre určité skupiny zamestnancov, je otázka primeranosti požiadavky prijatia daného opatrenia vo vzťahu k jeho následkom a samotnému účelu.

Z vyššie uvedeného ustanovenia § 1 ods. 6 Zákonníka práce je zrejmé, že otázka poskytnutia zamestnaneckých výhod je záležitosťou zamestnávateľa. Vo veci ich následného zrušenia však môže zamestnávateľ limitovať platná a účinná antidiskriminačná legislatíva. V nasledujúcom texte sa Stredisko zameriava na otázku zrušenia konkrétnych benefitov pre zamestnancov Vašej spoločnosti, pričom vec delí na dve časti, a to na zamestnancov na materskej alebo rodičovskej dovolenke a na zamestnancov vo výpovednej dobe.

2.3.1 Zamestnanci na materskej alebo rodičovskej dovolenke

Zamestnanecká výhoda č. 1, ktorú aktuálne poskytujete svojim zamestnancom, spočíva v poskytovaní príspevku vo výške 50 % z ročného cestovného na mestskú hromadnú dopravu. Pokiaľ je poskytovanie tohto príspevku špecifikované na spolufinancovanie dopravy na pracovisko a z pracoviska a teda viazané na každodenné dostavovanie sa na miesto výkonu práce, má Stredisko za to, že je možné pri zamestnancoch, ktorí sa v budúcnosti napríklad stanú zamestnancami na materskej, resp. rodičovskej dovolenke, pozastaviť poskytovanie uvedenej výhody. Ak zamestnanecká výhoda č. 1 nie je primerane a účelovo priznávaná z tohto dôvodu, Stredisko má za to, že patrí všetkým zamestnancom bez výnimky.

Stredisko tiež považuje za dôležité poukázať na to že dlhodobejšia neprítomnosť týchto osôb v práci, resp. nevykonávanie pracovnej činnosti, je porovnateľné s inými dlhodobými ospravedlniteľnými dôvodmi neprítomnosti v práci (praceneschopnosť, zvyšovanie kvalifikácie a pod.). V súlade s antidiskriminačnou legislatívou by podľa právneho názoru Strediska bolo konanie zamestnávateľa, ktorý poskytne uvedenú zamestnaneckú výhodu všetkým zamestnancom pomerne podľa počtu odpracovaných dní v kalendárnom roku. Na uvedené je potrebné, aby zamestnávateľ poskytoval zamestnancom poukážky v určitých, napr. ročných cykloch.

Pri zamestnaneckej výhode č. 2 je podľa právneho názoru Strediska dôležité rozlišovať medzi čerpaním finančných prostriedkov z fondu peňažných prostriedkov na účely súvisiace výlučne s plnením pracovných úloh a iným účelom využívania týchto finančných prostriedkov (napr. nákup ekologických výrobkov pre vlastnú potrebu zamestnanca). Na prvú skupinu účelovo využívaných finančných prostriedkov, čiže takých, ktoré sú zamestnancami vynakladané na veci súvisiace s plnením pracovných úloh, je možné postupovať rovnakým spôsobom ako pri zamestnaneckej výhode č. 1.

V prípade finančných prostriedkov, ktoré sú zamestnancami čerpané z peňažného fondu, avšak nemajú žiaden súvis s plnením pracovných úloh, by mohlo prípadné zrušenie týchto výhod pre zamestnancov na materskej, resp. rodičovskej dovolenke predstavovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia, resp. iného postavenia. Preto Vám Stredisko odporúča ponechať uvedenú výhodu aj pre zamestnancov na materskej, resp. rodičovskej dovolenke, v časti čerpania finančných prostriedkov, ktoré nesúvisia s výkonom pracovnej činnosti bez zmien.

Pre zamestnaneckú výhodu č. 3, t. j. poskytovanie poukážok na rôzne nákupy, je nutné ponechať danú výhodu pre zamestnancov na materskej, resp. rodičovskej dovolenke. Pokiaľ táto výhoda nijako bezprostredne nesúvisí s predmetom činnosti zamestnávateľa, treba ju vnímať ako istý sociálny bonus, ktorý poskytuje svojim zamestnancom ako vďaka za odvedenú prácu a podporu ich súkromných aktivít a záujmov, medzi ktoré nepochybne patrí aj rodinný život. Opačný postup by predstavoval diskrimináciu.

Pokiaľ by suma vyčlenená na zamestnaneckú výhodu č. 3 bola pre zamestnávateľa neúnosná, Stredisko odporúča uvažovať o paušálnom znížení jej výšky pre všetkých zamestnancov.

2.3.2 Zamestnanci vo výpovednej dobe

Zamestnancovi, ktorý je vo výpovednej dobe patria všetky výhody, ktoré majú iní zamestnanci, inak by bol, podľa právneho názoru Strediska, takýto zamestnanec diskriminovaný, a to z dôvodu iného postavenia.

Prípadné krátenie zamestnaneckej výhody a pomerné vypočítanie podielu zamestnanca vo výpovednej dobe na samotnom benefite, je záležitosťou vnútornej politiky zamestnávateľa. Zamestnávateľ však nesmie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania úplne vylúčiť takéhoto zamestnanca z užívania zamestnaneckých výhod. Ak by zamestnávateľ konal inak a prijal by vnútorný predpis, ktorým by absolútne vylúčil takýchto zamestnancov z užívania zamestnaneckých benefitov, nekonal by v súlade s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy.



3 Záver

Stredisko dôsledne vyhodnotilo Váš zámer zrušiť určitým skupinám zamestnancov zamestnanecké výhody a na jeho základe dospelo k vyššie uvedeným záverom. Stredisko Vám odporúča prijať uvedené závery, ktoré sú v súlade s antidiskriminačnou legislatívou, ktorá je platná a účinná na území Slovenskej republiky. Poskytnutím tohto odborného stanoviska považuje Stredisko Váš podnet za vybavený.

S pozdravom

Mgr. Marian Mesároš
výkonný riaditeľ