



Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo

Vybavuje/tel.

Bratislava

## VEC

### **Odborné stanovisko k rozdielnemu poskytovaniu benefitov podmienenému výkonom vedúcej pozície (odborné stanovisko vo veci 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)**

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej len „stredisko“) bol dňa 24.4.2017 doručený Váš podnet, ktorým žiadate o informácie, resp. stanovisko k rozdielnemu poskytovaniu sociálnych benefitov pre rozdielne skupiny zamestnancov, konkrétne zamestnancov v riadiacich pozíciách a zamestnancov, ktorí sa v takých pozíciách nenachádzajú. Pýtate sa, či opísané rozdielne zaobchádzanie je možné vzhľadom na § 6 ods. 2 písm. b) zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“).

Pri spracovaní nasledovného odborného stanoviska stredisko vychádzalo z právneho stavu v antidiskriminačnom zákone a z Vami uvedeného skutkového stavu v podnete.

## **Skutkový stav**

Vo Vašom podnete uvádzate prax zamestnávateľa v pracovnoprávnej oblasti, na základe ktorej dochádza zo strany zamestnávateľa k odlišnému rozsahu v poskytovaní benefitov (napr. nadštandardná zdravotná starostlivosť, wellness, permanentky do fitness centra a pod.), resp. poskytovaniu benefitov iba pre určitú kategóriu zamestnancov, ktorých spoločným znakom je výkon riadiacej pozície (predovšetkým fyzické osoby – vedúci zamestnanci, členovia orgánov spoločnosti a pod.). Ako konkretizujete, nemá ísť o benefity určené pre individuálne určených zamestnancov, ale o automaticky priznávaný nárok na benefity pre homogénnu skupinu zamestnancov – osôb na vedúcich pozíciách v rámci zamestnávateľa. V podnete bližšie nešpecifikujete, u ktorého zamestnávateľa k tejto praxi dochádza.

## **Právne posúdenie**

Na posúdenie určitého konania ako diskriminačného, a teda nesúladného s uplatňovaním zásady rovnakého zaobchádzania, je potrebné súčasné naplnenie určitých znakov diskriminácie v kontexte ustanovení antidiskriminačného zákona. Týmito znakmi sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie, komparátor a príčinná súvislosť medzi diskriminačným dôvodom a z neho vychádzajúcim konaním (správanie musí byť motivované konkrétnym dôvodom).

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona 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. V posudzovanom prípade by bolo možné uviesť ako dôvod rozdielneho zaobchádzania iné postavenie vyplývajúce z rozdielneho pracovného zaradenia zamestnancov s rozdielnym rozsahom náplne pracovnej činnosti a stupňom náročnosti práce.

Antidiskriminačný zákon v § 2a ustanovuje konkrétne formy diskriminácie, a to priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie a neoprávnený postih. Opísaný prípad by mohol indikovať priame zväčšovanie, t.j. priamu diskrimináciu (podľa § 2a ods. 2 ide o „*konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii*“).

Ustanovenie § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona pomenúva oblasti, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a v ktorých tak zákon poskytuje ochranu obeti diskriminácie pred porušovaním tejto zásady. Konkrétne ide o oblasť pracovnoprávných a obdobných a súvisiacich právnych vzťahov, oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a oblasť vzdelávania. V posudzovanom skutkovom stave ide o pracovnoprávnu oblasť, a to podmienky výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania. Citované ustanovenie je následne v zákone detailnejšie vymedzené v nadväzujúcich ustanoveniach osobitne pre každú oblasť diskriminácie. Konkretizovanie vymedzenia vzťahov, ktoré sa podradujú pod oblasť pracovnoprávných vzťahov a obdobných právnych vzťahov, uvádza Vami citovaný § 6, ktorý však nie je výlučne postačujúci na posúdenie konania ako diskriminačného v zmysle zákona.

Z povahy diskriminačného konania vyplýva potreba porovnávanie s inou osobou alebo skupinou osôb (rozdielne zaobchádzanie v rámci jednej homogénnej skupiny osôb), ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii ako obeť/obete diskriminácie (znak komparátora). Nadväzne na to sa skúma posledný znak, ktorým je príčinná súvislosť znevýhodňujúceho konania a jeho motívu (dôvodu), ktoré posúva obeť diskriminácie v dôsledku toho do menej priaznivého postavenia.

V súvislosti s posudzovaním konkrétneho konania je potrebné zdôrazniť, že nie každé rozdielne zaobchádzanie je diskriminačným zaobchádzaním, ak také konanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú (§ 8 ods. 1 antidiskriminačného zákona). V namietanom prípade je zrejmé, že benefity pre členov vedenia spoločnosti (manažment) im – na rozdiel od bežných („radových“)

zamestnancov - vyplývajú z ich pracovného zaradenia, s ktorým súvisia prirodzene širšie pracovné kompetencie (náplň pracovnej činnosti zahŕňa širšiu oblasť pôsobnosti, rozhodovacie kompetencie, zákonná zodpovednosť členov orgánov obchodnej spoločnosti za výkon funkcie a pod.). S ich výkonom je spojené psychicky náročnejšie riešenie komplexných úloh, manažérske a komunikačné schopnosti. Z toho vyplýva vyššia miera pracovnej expozície vedúcich zamestnancov, ktorá sa okrem zvýšenej psychickej námahy prejavuje aj v množstve, resp. komplexnosti plnených pracovných úloh a dlhšom pracovnom nasadení (napr. práca cez víkendy, nadčasy a pod.). Z uvedených dôvodov predstavujú takéto osoby relatívne homogénnu skupinu, t.j. ide o osoby v rovnakej alebo podobnej situácii.

V porovnaní s bežnými zamestnancami ide o jednoznačne odlišiteľnú skupinu osôb v inej pozícii ako sú bežní zamestnanci. V nadväznosti na to preto nemožno konštatovať prítomnosť znaku komparátora, a teda skupiny osôb porovnateľnej s bežnými zamestnancami. V dôsledku absencie tohto znaku nemožno indikovať ani príčinnú súvislosť medzi potenciálnym znevýhodnením a dôvodom (subjektívny prvok) k tomu vedúcim, nakoľko ide o objektívny dôvod. V tejto súvislosti je možné chápať poskytovanie benefitov zo strany zamestnávateľa pre vedúcich zamestnancov skôr ako zvýhodnenie, ktorým sa kompenzuje vyššia pracovná expozícia, ako znevýhodnenie ostatných (bežných) zamestnancov.

Na základe uvedeného stredisko záverom zdôrazňuje, že za diskriminačné konanie by bolo možné – po individuálnom posúdení konkrétnych okolností prípadu – považovať rozdielne zaobchádzanie s osobami v rámci identickej skupiny zamestnancov, bez jeho objektívneho zdôvodnenia a primeranosti zvýhodnenia. V posudzovanom skutkovom stave však nešlo o taký prípad.

## **Záver strediska**

Stredisko na základe uvedeného právneho posúdenia skutkových okolností prípadu konštatuje, že Vami uvedený a namietaný skutkový stav nie je možné považovať z hľadiska jeho pôsobnosti za diskrimináciu a podnet nepovažuje za právne opodstatnený z pohľadu antidiskriminačnej legislatívy.

S pozdravom

výkonná riaditeľka