



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

Odborné stanovisko

podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte len ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) bol doručený Váš podnet, v ktorom žiadate Stredisko o vydanie odborného stanoviska z dôvodu možného diskriminačného konania zo strany zamestnávateľa voči zamestnancom na pracovisku.

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd a zákazu diskriminácie. Vzhľadom na to, že podľa ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov, Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovného 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“), a to z vlastnej iniciatívy, alebo na požiadanie fyzických a právnických osôb, Stredisko vydáva v predmetnej veci odborné stanovisko.

Skutkový stav

Vo svojom podnete uvádzate, že zamestnávateľ zvažuje prijať balíček benefitov, ktoré by sa týkali novoprijatých zamestnancov a takisto tých, ktorí sa nenachádzajú v dlhšom pracovnom pomere u zamestnávateľa ako tri roky. Tieto benefity zahŕňajú náhradu cestovných nákladov na pracovisko, nákladov na bývanie, poskytnutie nástupného bonusu (iba novoprijatým zamestnancom) a bezúročnej pôžičky.

Zamestnávateľ odôvodňuje poskytovanie týchto benefitov zatraktívením jeho pozície na trhu práce, potrebou nových zamestnancov a zároveň ich stabilizáciou. Zamestnávateľ taktiež tvrdí, že v blízkosti sídla je nedostatok pracovnej sily, čo vedie k tomu, že záujem o prácu u zamestnávateľa je najmä u ľudí, ktorí za prácou musia dochádzať z väčších vzdialeností. Účelom týchto benefitov má byť teda aj motivácia týchto ľudí. Na uvedené benefity by však nemali nárok zamestnanci, ktorí sú na pracovisku dlhšie ako tri roky. Taktiež by boli tieto benefity podmienené druhom pracovného

pomeru, to znamená, že zamestnanci s pracovným pomerom na dobu určitú by nemali na tieto benefity nárok.

Antidiskriminačná legislatíva

Antidiskriminačný zákon definuje základné pojmy ako zásada rovného zaobchádzania, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať túto zásadu a pri týchto oblastiach demonštratívny spôsobom vymedzuje chránené dôvody, na základe ktorých sa zásada rovného zaobchádzania musí dodržiavať a ustanovuje formy diskriminácie, t. j. aké konanie, prípadne opomenutie alebo iné prejavy možno považovať za diskrimináciu. Zákon tiež obsahuje ustanovenia, ktoré umožňujú osobe obrátiť sa so žalobou na súd v prípade porušenia zákazu diskriminácie.

Na to, aby určité správanie, konanie alebo opomenutie bolo porušením zákazu diskriminácie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, vyžaduje sa kumulatívne naplnenie štyroch podmienok, ktorými sú diskriminačný dôvod, oblasť diskriminácie a forma diskriminácie. Z logiky a podstaty antidiskriminačného zákona (ako aj z odbornej literatúry) vyplýva, že ďalšou podmienkou je existencia tzv. komparátora (osoba alebo skupina osôb, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii ako obeť diskriminácie).

Dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania spočíva podľa § 2 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.

Antidiskriminačný zákon taxatívnym spôsobom vymedzuje v § 2a nasledujúce **formy** diskriminácie: priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

Ustanovenie § 3 ods. 1 Antidiskriminačného zákona vymenúva **oblasti**, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania, a to konkrétne v oblasti sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, v oblasti vzdelávania a tiež aj v oblasti pracovnoprávných a obdobných vzťahoch.

Ako sme už uviedli vyššie, namietané konanie je potrebné posúdiť aj z hľadiska existencie rozdielného zaobchádzania s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou alebo osobami, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii (tzv. **komparátor**), pričom prípadnej obeť diskriminácie musela vzniknúť určitá nevýhoda týmto rozdielnym zaobchádzaním.

Aplikácia antidiskriminačnej legislatívy na skutkový stav

Podľa článku 36 Ústavy Slovenskej republiky zamestnanci majú právo na spravodlivé

a uspokojujúce pracovné podmienky, vrátane ochrany proti diskriminácii v zamestnaní. Bližšie podmienky vymedzuje v tomto prípade Antidiskriminačný zákon.

V kontexte posudzovania Vášho podnetu (resp. predmetného konania, ktorým by bolo zavedenie už spomenutých benefitov pre zamestnancov) je najskôr potrebné posúdiť oblasť podnetu, či spadá do oblasti, na ktoré sa vzťahuje Antidiskriminačný zákon. V zmysle ustanovenia § 6 Antidiskriminačného zákona sa zakazuje diskriminácia osôb v pracovnoprávných, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich. V odseku 2 písm. b) sa tento zákaz vzťahuje aj na „výkon zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania“. Z uvedeného je možné jednoznačne konštatovať, že predmetná vec spadá pod oblasť pracovnoprávných vzťahov.

Čo sa týka chráneného dôvodu v danom prípade, Stredisko uvádza, že by išlo o zvýhodňovanie jednej skupiny zamestnancov z dôvodu iného postavenia. Keďže ide na jednej strane o zamestnancov nachádzajúcich sa v pracovnoprávnom vzťahu u zamestnávateľa menej ako tri roky oproti tým zamestnancom, ktorých pracovnoprávny pomer prekročil túto trojročnú dĺžku, chráneným dôvodom diskriminácie je dĺžka pracovnoprávneho vzťahu jednotlivých zamestnancov.

Pri posudzovaní skutkového stavu v kontexte priamej diskriminácie je nevyhnutné zberať sa identifikáciou konkrétneho komparátora, t. j. osoby alebo osôb, ktoré sú v porovnateľnej situácii vo vzťahu k dotknutej osobe, či skupine osôb. Vo Vami opísanom prípade možno porovnávať dve skupiny osôb, ktoré sa nachádzajú v porovnateľnej situácii. Konkrétne by mohlo dochádzať k znevýhodneniu skupiny zamestnancov, ktorí sú, ako sme už vyššie uviedli, v pracovnoprávnom pomere so zamestnávateľom viac ako tri roky v porovnaní s druhou skupinou zamestnancov, ktorí sa nachádzajú v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom dlhšie ako tri roky.

Pri posudzovaní jednotlivých zákonom predvídaných foriem porušenia zákazu diskriminácie, Stredisko dospelo k dôvodnému vecnému záveru o výlučnom posúdení aplikácie skutkového stavu na skutkovú podstatu priamej diskriminácie. Tou je konanie alebo opomenutie konania, pri ktorom sa zaobchádza s osobou menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

V súvislosti s navrhovanými benefitmi zo strany zamestnávateľa je tak nevyhnutné posúdiť otázku, či dané opatrenia sú objektívne a rozumne odôvodnené. Predovšetkým treba posúdiť, či by prípadné rozdielne zaobchádzanie sledovalo legitímny cieľ a či by prijaté opatrenia boli vo vzťahu k danému cieľu primerané. V podobnom duchu je potrebné vyhodnotiť situáciu, v rámci ktorej sa porovnávajú zamestnanci s pracovným pomerom na dobu určitú na jednej strane a zamestnanci s pracovným pomerom na dobu neurčitú na strane druhej.

Stredisko považuje za dôvodné vyhodnotiť tiež charakter samotných benefitov a moment, na ktorý sa viaže ich poskytnutie. Zamýšľané zamestnanecké benefity tak môžeme rozdeliť na dve skupiny: jednorazové benefity (nástupný bonus) pre novoprijatých zamestnancov a pravidelne sa opakujúce benefity, jednak pre novoprijatých zamestnancov a tých, ktorých pracovnoprávny vzťah

u zamestnávateľa netrvá dlhšie ako tri roky (náhrada cestovných nákladov na pracovisko, náhrada nákladov na bývanie a bezúročná pôžička).

Poskytovanie jednorazového benefitu pre novoprijatých zamestnancov (nástupný bonus) nepredstavuje, podľa názoru Strediska, diskriminačné konanie zo strany zamestnávateľa. Pri tomto opatrení nie je možné identifikovať jeden z aspektov nerovného zaobchádzania, ktorým je tzv. komparátor, keďže ide o novoprijatého zamestnanca. To znamená, že v tejto situácii absentuje znevýhodnená osoba v porovnateľnej situácii. Hypoteticky by bolo možné považovať za diskriminačné konanie, pri ktorom by zamestnávateľ neposkytol nástupný bonus (alebo by poskytol nástupný bonus v nižšej výške) napr. osobe rómskeho pôvodu alebo žene, kým osobám nerómskeho pôvodu, resp. mužovi by takýto benefit poskytol (čo by predstavovalo diskrimináciu z dôvodu príslušnosti k etnickej skupine alebo pohlavia).

Alternatívne, aj keby bolo možné, teoreticky, identifikovať komparátora, ktorým by bol, na jednej strane, novoprijatý zamestnanec (s nárokom na nástupný bonus) a na druhej zamestnanec, ktorý sa už nachádza v pracovnoprávnom vzťahu so zamestnávateľom, ale v čase, keď nastupoval do zamestnania, nemal nárok na takýto benefit, Stredisko považuje toto opatrenie za objektívne a rozumne odôvodnené, keďže smeruje k zatraktívneniu zamestnávateľa na trhu práce a zvyšuje motiváciu pre záujemcov o pracovnú pozíciu. V súvislosti s týmto je potrebné poukázať na skutočnosť, že trh práce podlieha neustálym fluktuáciám, ktoré môžu viesť aj k nedostatku pracovnej sily, na ktoré musí zamestnávateľ adekvátne zareagovať. Z tohto vyplýva, že opatrenie je možné považovať za primerané vo vzťahu k sledovanému cieľu.

Pokiaľ by sme dospeli k opačnému záveru, a teda že zamestnávateľ nemôže takýto nástupný bonus poskytnúť z dôvodu, že by išlo o diskriminačné konanie voči súčasnému zamestnancovi, ktorý v čase nástupu nemal oprávnenie na takýto nárok (zoberme si napríklad zamestnanca, ktorý uzatvoril pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom pred päť až desiatimi rokmi), možnosť zamestnávateľa reflektovať akékoľvek zmeny na trhu práce by bola podstatne obmedzená. To znamená, že pri súčasnom stave na trhu práce, ktorý sa vyznačuje nedostatkom pracovnej sily (z objektívnych dôvodov, ktorým je napríklad zníženie nezamestnanosti), by nemal možnosť „prilákať“ potencionálnych zamestnancov, napríklad prostredníctvom takého benefitu, akým je nástupný bonus, a tým zabezpečiť pokračovanie svojej činnosti za účelom dosiahnutia zisku (v prípade, ak ide o podnikanie).

Uvedené je však podmienené existenciou relevantných dát, ktoré jednoznačne preukazujú nedostatok zamestnancov, resp. pracovnej sily na trhu práce, čím by bola ohrozená samotná činnosť vykonávaná zamestnávateľom.

V kontexte pravidelne sa opakujúcich benefítov (náhrada cestovných nákladov na pracovisko, náhrada nákladov na bývanie a bezúročná pôžička) Stredisko uvádza nasledovné:

Charakter týchto opatrení sa líši oproti nástupnému bonusu tým, že ide o pravidelne sa opakujúce benefity, ktoré nemajú jednorazový charakter. Tieto benefity sa neviažu výlučne

na moment nástupu do zamestnania (ako je to pri nástupnom bonuse), ale trvajú aj počas pracovnoprávneho vzťahu (počas prvých troch rokov). Účelom predmetných benefitov by mohla byť napríklad stabilizácia zamestnaneckého stavu u zamestnávateľa.

Napriek tomu, že jedným z cieľov týchto pravidelne sa opakujúcich benefitov je aj získanie nových zamestnancov (avšak z charakteru týchto benefitov vyplýva, že ich účelom je aj stabilizácia zamestnancov), Stredisko dospelo k záveru, že tieto opatrenia nemožno považovať za primerané vo vzťahu k sledovanému cieľu. Keďže zamestnávateľ odôvodňuje opakujúce sa benefity „stabilizáciou“ zamestnancov, podľa názoru Strediska je nelogické a v rozpore s normatívom zákazu diskriminácie, aby zamestnávateľ zaobchádzal rozdielne so zamestnancami iba na základe dĺžky pracovnoprávneho vzťahu. Stredisko uvádza, že tieto opatrenia sa mňajú cieľu, ktorý sledujú a v prípade, ak sa rozhodne pre prijatie týchto benefitov, je nevyhnutné, aby ich poskytol všetkým zamestnancom.

Zavedenie pravidelne opakujúcich sa benefitov iba jednej skupine zamestnancov (tým, ktorí sa nachádzajú v pracovnoprávnom vzťahu kratšie ako tri roky) by mohlo navyše viesť k opačnému výsledku, a to k samotnej destabilizácii pracoviska alebo aj fluktuácii zamestnancov, keďže tieto kroky zamestnávateľa by mohli byť vnímané ako diskriminačné a nespravodlivé zamestnancami, ktorí pôsobia na pracovisku dlhšie ako tri roky.

Stredisko takisto nepovažuje za primerané, aby zamestnávateľ poskytoval uvedené benefity výlučne tým zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere na dobu neurčitú. Aj v tejto súvislosti sú naplnené vyššie uvedené podmienky diskriminácie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy a odbornej literatúry (t. j. oblasť, dôvod, forma a komparátor). V uvedenom kontexte by došlo k porušeniu zákazu diskriminácie v oblasti pracovnoprávných a im obdobných právnych vzťahov z dôvodu tzv. iného postavenia, ktoré spočíva v objektívnej skutočnosti (dĺžke trvania pracovného pomeru), a to vo forme priamej diskriminácie.

Záver

Vzhľadom na vyššie uvedené Stredisko konštatuje, že navrhovaný jednorazový benefit (nástupný bonus pre novoprijatých zamestnancov) nie je v rozpore s antidiskriminačnou legislatívou, a to z dôvodu toho, že dané opatrenie je primerané k sledovanému cieľu. Jeho cieľom je zatriktívnenie zamestnávateľa na trhu práce, a tým aj získanie pracovnej sily na zabezpečenie činnosti firmy, resp. organizácie.

Na druhej strane však Stredisko považuje zavedenie zvyšných troch pravidelne opakujúcich sa benefitov (náhrada cestovných nákladov na pracovisko, náhrada nákladov na bývanie a bezúročná pôžička) iba pre jednu skupinu zamestnancov (tí, ktorí sú na pracovisku menej ako tri roky) za opatrenie, ktoré nerešpektuje zákaz diskriminácie a nie je tak v súlade s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania.