



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) bola dňa 03.09.2018 doručená Vaša žiadosť o vydanie odborného stanoviska v súvislosti s dodržiavaním zásady rovného zaobchádzania v oblasti odmeňovania zamestnancov.

Posudzované situácie

Stredisku ste opísali niekoľko hypotetických situácií v oblasti pracovnoprávných vzťahov, pričom národný antidiskriminačný orgán žiadate o posúdenie týchto situácií v kontexte platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy.

Zamestnávateľ zaviedol zamestnanecký bonus 13. platu. Priznanie uvedeného bonusu sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, avšak za odlišných podmienok. Zamestnávateľ má pracovné pozície v spoločnosti rozdelené do šiestich skupín, odrážajúcich mieru náročnosti práce, resp. dosiahnutý stupeň kvalifikácie zamestnancov. Priznanie tzv. 13. platu závisí aj od hospodárskeho výsledku obchodnej skupiny zamestnávateľa, výsledkov jednotlivých oddelení a hodnotenia konkrétneho zamestnanca. Vyplácanie zamestnaneckého bonusu 13. platu nie je nárokovateľným.

Zamestnávateľ má záujem prijať novú schému vyplácania uvedeného zamestnaneckého bonusu, na ktorý by zamestnanci posledných dvoch skupín mali nárok, a to na rozdiel od zamestnancov zaradených do prvých štyroch skupín. Zamestnanci posledných dvoch skupín, ktorých činnosť nemá reálny dopad na konečné ekonomické výsledky zamestnávateľa, by mali nárok na výplatu 13. platu vo vopred dohodnutej výške. Ostatní zamestnanci, ktorých činnosť má vplyv na ročné hospodárske výsledky zamestnávateľa by naďalej nemali nárok na výplatu 13. platu, keďže jeho vyplácanie, ako aj samotná výška, by záviseli predovšetkým od vyhodnotenia uvedeného

ukazovateľa – hospodárskeho výsledku spoločnosti.

Stredisko žiadate o vyslovenie právneho názoru na predmetnú úpravu vyplácania zamestnaneckého bonusu. Podporne žiadate o zaujatie stanoviska národného antidiskriminačného orgánu k otázke nevyplatenia 13. platu v prípade ak:

- je zamestnanec v čase vyplatenia bonusu na materskej/rodičovskej dovolenke;
- je zamestnanec ešte v skúšobnej dobe, resp. pracovný pomer zamestnanca trval menej ako rok;
- je zamestnanec v čase vyplatenia bonusu vo výpovednej dobe
- bol zamestnanec upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, resp. na porušenie pracovnej disciplíny.

Právna analýza

Stredisko vychádza zo skutkového stavu a hodnotiacich súdov, ktoré mu boli poskytnuté ako podklad pre poskytnutie právnej pomoci vo forme vydania odborného stanoviska podľa ustanovenia § 1 ods. 2, písm. f zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov. Stredisku boli doručené dostatočné podklady k tomu, aby mohlo dospieť k relevantným právnym záverom v požadovanej veci. Stredisko na základe toho vybavilo Vašu žiadosť vydaním odborného stanoviska v nasledujúcom znení.

Na to, aby určité správanie, konanie, opomenutie, opatrenie, resp. prax mohlo byť považované za porušenie zákazu diskriminácie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, vyžaduje sa kumulatívne naplnenie troch podmienok, ktorými sú zákonom chránený 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).

Nadväzujúc na uvedené, zákaz diskriminácie poruší ten, kto vo vymedzených, chránených oblastiach právnych vzťahov, medzi ktoré patrí aj oblasť pracovnoprávných a im obdobných právnych vzťahov, zaobchádza alebo by mohol zaobchádzať menej priaznivo 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. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte ako „Zákonník práce“ v príslušnom gramatickom tvare) rozširuje diapazón chránených dôvodov, ustanovených 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 (ďalej v texte ako „antidiskriminačný zákon“ v príslušnom gramatickom tvare)

o chránené dôvody nepriaznivého zdravotného stavu, genetických vlastností a odborovej činnosti.

Antidiskriminačný zákon zároveň taxatívnym spôsobom vymedzuje v ustanovení § 2a formy diskriminácie, medzi ktoré zaraďuje priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih. Na tomto mieste možno hovoriť aj o akýchsi skutkových podstatách porušenia zákazu diskriminácie.

Určité konanie, prax alebo predpis je potrebné posúdiť aj z hľadiska existencie rozdielneho zaobchádzania s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobu alebo osobami, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii (tzv. komparátor), pričom prípadnej obeti diskriminácie musela vzniknúť určitá nevýhoda týmto rozdielnym zaobchádzaním.

Stredisko v posudzovanej právnej veci, konkrétne v súvislosti s právnou otázkou, či ustanovenie rôznych podmienok vyplácania bonusu 13. platu je v súlade s antidiskriminačnou legislatívou, a teda so zásadou rovného zaobchádzania, poukazuje na to, že v danom prípade sú pomerne jasne identifikovateľné dve skupiny zamestnancov. Prvou skupinou sú zamestnanci, ktorí nemajú nárok na výplatu bonusu 13. platu. Títo zamestnanci sú však motivovaní skutočnosťou, že v prípade pozitívneho hospodárskeho výsledku spoločnosti, na ktorý majú priamy vplyv, dostanú 13. plat, ktorého výška sa bude odvíjať od úspešnosti hospodárenia spoločnosti.

Druhou skupinou zamestnancov sú tí zamestnanci, ktorí majú nárok na výplatu bonusu 13. platu. Títo zamestnanci však nemajú vplyv na hospodársky výsledok spoločnosti, preto sa na nich neaplikuje taká schéma vyplácania bonusu, ako u prvej skupiny zamestnancov. Zamestnanecký bonus 13. platu tak zamestnávateľ poskytuje všetkým zamestnancom, avšak jeho priznanie u jednej skupiny zamestnancov podmieňuje, na rozdiel od druhej skupiny zamestnancov.

Zároveň je potrebné zdôrazniť, že pri uvedených dvoch skupinách zamestnancov existujú odlišnosti, ktoré súvisia s ich postavením v rámci štruktúry spoločnosti, ako aj so samotnou povahou ich práce. U zamestnancov 1. až 4. skupiny ide o členov vedenia spoločnosti, resp. o tzv. „vyššie pracovné pozície“, pri výkone ktorých je preukázateľným dopad na konečné ekonomické výsledky zamestnávateľa, a to na rozdiel od zamestnancov 5. a 6. skupiny, ktorí sa nachádzajú na tzv. „nižších pracovných pozíciách“.

Stredisko tak dospelo k záveru, že v predmetnej veci absentuje podmienka tzv. komparátora, keďže uvedené dve skupiny zamestnancov sa nenachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii. V konkrétnom prípade ide o dve homogénne skupiny zamestnancov toho istého zamestnávateľa, ktoré nemožno komparovať, a to vzhľadom k viacerým odlišnostiam spojeným s povahou vykonávanej práce, pracovným zaradením a pod. Hypoteticky by bolo možné hovoriť o diskriminácii v prípade, ak by zamestnávateľ zaobchádzal menej priaznivo so zamestnancami v rámci jednej z týchto dvoch skupín.

Vo Vašej žiadosti o vydanie odborného stanoviska žiadate o posúdenie ďalších hypotetických situácií súvisiacich s otázkou vyplácania bonusu 13. platu. Stredisko, vzhľadom k prezentovanému záveru o komparátorovi poukazuje na to, že ďalšie situácie je potrebné vyhodnotiť v rámci dvoch identifikovaných zamestnaneckých skupín.

Vyplácanie bonusu (13. platu) zamestnancom 1. až 4. skupiny

a) Nevyplatenie bonusu na základe skutočnosti, že sa zamestnanec alebo zamestnankyňa nachádza na materskej alebo rodičovskej dovolenke

V posudzovanej situácii je nevyhnutné odpoveď na otázku, či je v zmysle antidiskriminačnej legislatívy ospravedlniteľné, resp. v súlade so zásadou rovného zaobchádzania, ak by zamestnávateľ nevyplatil bonus zamestnankyni/zamestnancovi z dôvodu toho, že v čase vyplatenia bonusu je na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

Podľa ustanovenia § 2a ods. 11 antidiskriminačného zákona sa „za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva...“. Tento normatív je explicitne vyjadrený aj v smerniciach EÚ o rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi, ako aj v judikatúre Súdneho dvora EÚ. Rovnako tak Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES v čl. 2 písm. c) ustanovuje, že za diskrimináciu sa považuje „akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie s určitou ženou vzťahujúce sa na tehotenstvo alebo materskú dovolenku v zmysle smernice 92/85/EHS.“

Podľa názoru Strediska je rozdielne zaobchádzanie v tomto smere neospravedlniteľné, a to z dôvodu, že osoba na materskej alebo rodičovskej dovolenke nesmie byť znevýhodňovaná v oblasti pracovnoprávných vzťahov (v tomto prípade pri podmienkach výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmeňovania) v dôsledku skutočnosti, že na strane zamestnanca existuje osobná prekážka v práci v podobe materskej alebo rodičovskej dovolenky. K identickému záveru je možné dospieť aj gramatickým výkladom vyššie uvedeného článku smernice, ktorý považuje za diskrimináciu v kontexte tehotenstva alebo materskej dovolenky akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou.

Napriek tomu, že v prípade neprítomnosti zamestnanca z uvedeného dôvodu nemožno hovoriť o dopade jeho činnosti na ekonomické výsledky zamestnávateľa, čo je jeden z faktorov, na základe ktorého zamestnávateľ poskytuje bonus, v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy, jej účelu a zámeru, žiadnemu zo zamestnancov nesmie byť v kontexte vyplácania zamestnaneckých bonusov na ujmu skutočnosť, že je na materskej, či rodičovskej dovolenke.

Právna úprava je v tomto smere pomerne striktnou a v zmysle politiky zosúladzovania súkromného a pracovného života poskytuje zámerne osobitnú ochranu ženám počas a po tehotenstve, na čo vo svojej judikatúre odkazuje samotný Súdny dvor EÚ, viacnásobne konštatujúci vyzdvihujúci jedinečnosť materstva a rodičovstva.

b) Nevyplatenie bonusu na základe skutočnosti, že zamestnanec je v čase vyplatenia bonusu v skúšobnej dobe, alebo že v čase vyplatenia bonusu netrval pracovný pomer zamestnanca požadovanú dobu (napr. 1 rok)

Podľa ustanovenia § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovného zaobchádzania vzťahuje aj na výkon zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania. Antidiskriminačný zákon tiež pripúšťa v ustanovení § 8 tzv. pozitívnu diskrimináciu. Tá však musí byť odôvodnená povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, pričom tento dôvod musí tvoriť skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie spolu s podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Berúc do úvahy fakt, že poskytovanie bonusu zamestnancom 1. až 4. skupiny závisí, okrem iného, aj od samotného „výkonu“, resp. hodnotenia konkrétneho zamestnanca, v zmysle uvedeného ustanovenia antidiskriminačného zákona je možné považovať za legitímne rozdielne zaobchádzanie, pri ktorom by nedošlo k vyplateniu bonusu zamestnancovi v skúšobnej dobe. Takýto zamestnanec objektívne nebude schopný ovplyvniť zásadným spôsobom hospodársky výsledok spoločnosti (z dôvodu toho, že je v zamestnaní krátko), z čoho vyplýva možnosť zamestnávateľa prijať takéto opatrenie. Zároveň je však potrebné skúmať pri každom konkrétnom prípade aj to, akým spôsobom a v akom rozsahu takýto zamestnanec ovplyvní hospodársky rast spoločnosti. To znamená, že aj zamestnanec v skúšobnej dobe môže dosahovať vynikajúce výsledky a výkon jeho práce môže mať významný dopad na samotný ekonomický výsledok spoločnosti. V takom prípade s ním nemožno zaobchádzať menej priaznivo v porovnaní s ostatnými zamestnancami, a to iba z dôvodu jeho iného postavenia, spočívajúceho v skutočnosti, že je v skúšobnej dobe.

Naopak, ak by zamestnávateľ zaobchádzal so zamestnancom rozdielne z dôvodu toho, že pracovný pomer zamestnanca netrval požadovanú dobu (uvádzate napr. 1 rok), takéto opatrenie by nemohlo byť považované za legitímne, a teda v súlade s antidiskriminačnou legislatívou. Podľa názoru Strediska, ak dôjde k naplneniu podmienok na poskytnutie bonusu pre danú skupinu zamestnancov, nemožno prijať opatrenie, ktorým by sa rozdielne zaobchádzalo len z dôvodu toho, že zamestnanec nespĺňa kritérium dĺžky pracovného pomeru. V opačnom prípade by sme mohli hovoriť o porušení zákazu diskriminácie z dôvodu iného postavenia. Dĺžka trvania pracovného pomeru totiž nie je racionálnou a dôvodnou v kontexte podmienok vyplácania bonusu 13. platu. V prípade, ak sa zamestnávateľ rozhodne nevyplácať 13. plat zamestnancom s výbornými pracovnými výsledkami, vykonávajúcimi prácu u zamestnávateľa po dobu menej ako jedného roka, pričom ich pracovný pomer v čase vyplácania bonusu 13. platu naďalej trvá, možno hovoriť o porušení zákazu

diskriminácie z dôvodu iného postavenia.

c) Nevyplatenie bonusu z dôvodu, že zamestnanec je v čase vyplatenia vo výpovednej dobe

Podľa ustanovenia § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona je menej priaznivé zaobchádzanie zakázané aj vo vzťahu k prepúšťaniu zo zamestnania. Pri posúdení toho, či by zamýšľané opatrenie bolo v súlade s antidiskriminačnou legislatívou, je potrebné prihliadnuť na to, či ide o výpoveď danú zamestnávateľom alebo o výpoveď zo strany zamestnanca.

Pokiaľ ide o výpoveď danú zamestnancom, ktorú je oprávnený v zmysle ustanovenia § 67 Zákonníka práce dať zamestnanec z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, Stredisko konštatuje, že ak sú naplnené predpoklady k vyplateniu bonusu 13. platu, zamestnávateľ je povinný tento bonus zamestnancovi vyplatiť. Stredisko opäť vychádza z predpokladu, že ak práca zamestnanca mala pozitívny dopad na hospodársky výsledok spoločnosti za súčasného splnenia ďalších podmienok, zamestnávateľ nemôže odmietnuť výplatu 13. platu zamestnancovi, keďže by takéto konanie predstavovalo menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu iného postavenia. Výpoveď zamestnanca je jeho slobodné rozhodnutie, ktoré je motivované rôznymi okolnosťami, pričom je málo pravdepodobné, že zamestnanec chce svojím rozhodnutím zamestnávateľa poškodiť. Navyše, Stredisko poukazuje aj na ustanovenie § 62 Zákonníka práce, ktoré zaväzuje zamestnanca a zamestnávateľa plniť všetky povinnosti, ktoré pre nich vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov.

Na druhej strane, ak by došlo k výpovedi, ktorá je daná zamestnávateľom, v tomto prípade by nevyplatenie bonusu mohlo predstavovať legitímne opatrenie. Avšak je potrebné zobrať do úvahy okolnosti, za ktorých došlo k výpovedi. V prípade, ak je daná výpoveď zamestnancovi z dôvodu toho, že neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil (§ 63 ods. 1 písm. d) bod 4 Zákonníka práce), z logiky veci vyplýva, že zamestnávateľ je oprávnený v takomto prípade odoprieť vyplatenie bonusu bez toho, aby porušil zákaz diskriminácie. Vzhľadom k tomu, že zamestnávateľ poskytuje bonus aj na základe hodnotenia zamestnanca, resp. dopadu jeho pracovných výsledkov na hospodársky rast spoločnosti, možno s veľkou mierou pravdepodobnosti konštatovať, že zamestnanec, ktorý si neuspokojivo plní pracovné úlohy, nespĺňa jednu z podmienok na vyplatenie bonusu 13. platu.

Stredisko taktiež zdôrazňuje, že ak sa zamestnanec dôsledkom vlastného konania dostane do uvedenej situácie, a to napríklad neuspokojivým plnením pracovných úloh, nie je oprávneným dožadovať sa plnenia vo forme výplaty zamestnaneckého bonusu. Porušením pracovných povinností, resp. neplnením si týchto povinností, môže dôjsť k protiprávnemu konaniu zo strany zamestnanca. Na túto skutočnosť by bolo následne možné aplikovať známu teoretickú zásadu „z bezprávia nevzniká právo.“

Podľa názoru Strediska je vyššie uvedený záver aplikovateľný aj na prípady, keď sú splnené podmienky na okamžité skončenie pracovného pomeru. Rovnako je zamestnávateľ oprávnený vykonať tieto opatrenia aj v situácii, ktorú opisujete vo štvrtom bode (nevyplatenie bonusu z dôvodu, že bolo zamestnancovi doručené upozornenie pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh alebo pre porušenie pracovnej disciplíny). V týchto prípadoch teda nemožno hovoriť o porušení zákazu diskriminácie.

Poskytovanie bonusu (13. platu) zamestnancom 5. až 6. skupiny

a) Nevyplatenie bonusu na základe skutočnosti, že sa zamestnanec alebo zamestnankyňa nachádza na materskej alebo rodičovskej dovolenke

Právny názor Strediska sa pri tejto otázke nelíši od toho, čo bolo konštatované vyššie – predmetné opatrenie v rámci 5. až 6. skupiny zamestnancov by bolo rozpore so zásadou rovného zaobchádzania, a to na základe dôvodov uvedených v súvislosti so zamestnancami 1. až 4. skupiny. Z tohto dôvodu sa Stredisko ďalej nebude zaoberať s touto otázkou.

b) Nevyplatenie bonusu na základe skutočnosti, že zamestnanec je v čase vyplatenia bonusu v skúšobnej dobe, alebo že v čase vyplatenia bonusu netrval pracovný pomer zamestnanca požadovanú dobu (napr. 1 rok)

Relevantným ustanovením v kontexte druhej otázky je ustanovenie § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona spolu s možnou výnimkou zo zásady rovného zaobchádzania, a to splnením podmienok obsiahnutých v ustanovení § 8 tohto zákona. Na rozdiel od zamestnancov 1. až 4. skupiny, v rámci ktorej by bolo rozdielne zaobchádzanie legitímne v zmysle ustanovení antidiskriminačného zákona, podľa názoru Strediska by zavedenie predmetného opatrenia pre zamestnancov 5. až 6. skupiny malo za následok porušenie zákazu diskriminácie. Dôvodom je, že zamestnanci tejto skupiny majú automaticky nárok na bonus – tento sa poskytuje bez ohľadu na to, či došlo k splneniu podmienok na poskytnutie tohto bonusu (t. j. hospodársky výsledok spoločnosti, pozitívne hodnotenie zamestnanca atď.), keďže pri vykonávaní týchto prác nie je možné kvantifikovať a kvalifikovať výkonnosť, kvalitu alebo samotné výsledky práce. Pre výplatu zamestnaneckého bonusu 13. platu je tu rozhodným status zamestnanca, nie výsledok jeho práce a dopad výsledku práce na ekonomický rast spoločnosti. Samozrejme, zamestnávateľ je oprávnený zohľadniť dĺžku trvania pracovného pomeru a skutočnosť, že zamestnanec je v skúšobnej dobe, vo vzťahu k úprave výšky 13. platu u takýchto zamestnancov. Tu nemožno hovoriť o 13. plate, ale o vyplácaní akéhosi primeraného finančného plnenia, majúceho povahu odmeny a zodpovedajúceho skutočnosti, že zamestnanec je v skúšobnej dobe, resp. zodpovedajúceho dĺžke trvania pracovného pomeru.

c) Nevyplatenie bonusu z dôvodu, že zamestnanec je v čase vyplatenia vo výpovednej dobe

Stredisko opätovne posudzuje dve potenciálne situácie, a to postavenie zamestnanca vo vzťahu k vyplácaniu bonusu 13. platu počas výpovednej doby, kedy mu bola daná výpoveď zo strany zamestnávateľa, resp. kedy sám dal zamestnávateľovi výpoveď. V kontexte tohto uvažovania Stredisko poukazuje na už prijaté závery k rovnakej posudzovanej situácii u prvej skupiny zamestnancov, t. j. zamestnancov 1. až 4. skupiny. Rovnaké závery možno aplikovať aj na zamestnancov druhej skupiny. Zároveň však treba výšku finančného bonusu odvodzovať od samotnej dĺžky trvania pracovného pomeru zamestnanca, ktorý sa rozhodol vypovedať pracovnú zmluvu so zamestnávateľom.

Pri posudzovaní situácií, kedy sa zamestnanec druhej skupiny zamestnancov dopustí porušenia pracovnej disciplíny, resp. neuspokojivo plní pracovné úlohy alebo sú naplnené zákonné podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru, možno sa aj u tejto skupiny zamestnancov stotožniť so závermi prijatými Strediskom vo vzťahu k prvej skupine zamestnancov.

Záver

Stredisko vydáva predmetné odborné stanovisko s právnymi závermi vo vyššie uvedenom znení. Vybavovanie Vašej žiadosti o vydanie odborného stanoviska týmto považujte za ukončené.

S pozdravom