



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 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 podnet, v ktorom podávateľ žiadal Stredisko o vydanie odborného stanoviska v súvislosti s rozdielnymi podmienkami pri doplnkovom dôchodkom sporení, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancom. V druhej časti podnetu žiadal Stredisko o výklad ustanovenia § 8 ods. 3 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).

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.

## Predmet odborného stanoviska

Podávateľ žiadal Stredisko o vydanie odborného stanoviska vo veci súladu opatrenia, resp. praxe zo strany zamestnávateľa so zásadou rovného zaobchádzania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy. Konkrétne ide o otázku, či zamestnávateľ môže diferencovať pri určení výšky sumy, ktorou prispieva svojim zamestnancom/zamestnankyniam na doplnkové dôchodkové sporenie, v závislosti od veku zamestnancov/zamestnankýň. Inými slovami, či kritériom pri určení výšky sumy, ktorou zamestnávateľ prispeje jednotlivým zamestnancom na doplnkové dôchodkové sporenie, môže byť **vek** (v podnete bol uvedený nasledujúci príklad: zamestnanec/zamestnankyňa po dosiahnutí 35 rokov dostane príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 10 eur, ak sám prispieva 5 eur v porovnaní so zamestnancom/zamestnankyňou, ktorý dovŕšil 45 rokov, a ktorému je priznaný príspevok vo výške 20 eur, ak prispieva do doplnkového dôchodkového sporenia 10 eur).

V druhej časti podnetu žiadal podávateľ Stredisko o výklad ustanovenia § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona, v ktorom sú inkorporované výnimky z aplikácie zásady rovného zaobchádzania. To znamená, že sa určité konanie alebo opomenutie konania nepovažuje za diskriminačné v prípade, ak dôjde k splneniu podmienok uvedených v predmetnom ustanovení. Aktuálne znenie predmetného ustanovenia je nasledovné:

*„Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis. Diskriminácia z dôvodu veku nie je najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení*

- (a) minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania,*
- (b) osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana,*
- (c) podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní.*

V súvislosti s predmetnou otázkou (určenie výšky sumy, ktoré zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov/zamestnankýň) bolo v podnete uvedené, že ide o rozpočtovú organizáciu obce a tieto príspevky sú poskytované všetkým zamestnancom/zamestnankyniam, ak majú uzavretú účastnícku zmluvu a dobrovoľne prispievajú do doplnkového dôchodkového sporenia.

## 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.

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 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.

## Posúdenie právnej otázky

Podľa článku 36 Ústavy Slovenskej republiky majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, vrátane ochrany proti diskriminácii v zamestnaní. Bližšie podmienky vymedzuje v tomto prípade antidiskriminačný zákon.

Doplnkové dôchodkové sporenie, jeho organizáciu, financovanie a dohľad nad vykonávaním doplnkového dôchodkového sporenia upravuje zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o DDS“). Samotný zákon o DDS zakotvuje zákaz diskriminácie v ustanovení § 7 a odkazuje na antidiskriminačný zákon.

Platenie príspevkov v rámci doplnkového dôchodkového sporenia je pre väčšinu účastníkov dobrovoľné. Príspevky platí okrem samotného účastníka aj zamestnávateľ, a to v súlade s podmienkami, ktoré boli dohodnuté v zamestnávateľskej zmluve. Výnimku predstavujú zamestnanci, ktorí vykonávajú tzv. rizikové práce – v tomto prípade je zamestnanec povinný uzavrieť účastnícku zmluvu a jeho zamestnávateľ je povinný uzatvoriť do 30 dní zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a platí za týchto zamestnancov príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie povinne.

V kontexte posudzovania tohto podnetu (resp. predmetného opatrenia alebo praxe zo strany zamestnávateľa) je najskôr potrebné posúdiť oblasť podnetu, to znamená, či predmetná otázka spadá do oblasti, na ktoré sa vzťahuje antidiskriminačný zákon. V zmysle ustanovenia § 5 antidiskriminačného zákona sa zakazuje diskriminácia osôb v oblasti sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní. V odseku 2 písm. a) sa tento zákaz vzťahuje aj na poskytovanie „sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia, doplnkového dôchodkového sporenia, štátnej sociálnej podpory a sociálny výhod“. Z uvedeného je možné jednoznačne konštatovať, že predmetná vec spadá pod oblasť sociálneho zabezpečenia.

V otázke identifikácie chráneného dôvodu Stredisko v danom prípade konštatuje, že by mohlo ísť o zvýhodňovanie jednej skupiny zamestnancov z dôvodu veku, keďže výška príspevkov, ktorú zamestnávateľ poskytuje na doplnkové dôchodkové sporenie jednotlivým zamestnancom /zamestnankyniam, je určená na základe veku.

Pri vymedzení formy diskriminácie Stredisko konštatuje, že v predmetnom prípade by išlo o priamu diskrimináciu, ktorou je konanie alebo opomenutie, pri ktorej sa zaobchádza s osobou menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Nadväzujúc na uvedené, Stredisko zdôrazňuje, že na konštatovanie porušenia zákazu diskriminácie musí dospieť k dôvodnému záveru o existencii tzv. komparátora. V rámci predmetného prípadu sú identifikovateľnými dve skupiny osôb, ktoré sa nachádzajú v porovnateľnej situácii,

pričom dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednou z nich. Konkrétne je v tomto prípade dôvodné zaoberať sa možným znevýhodnením skupiny zamestnancov, ktorí nedosiahli určitý vek, na základe ktorého by získali od zamestnávateľa vyšší príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, oproti tým zamestnancom, ktorí tento vek už dosiahli, a teda splnili podmienku priznania vyššieho príspevku.

Komplexnosť vyhodnotenia položenej právnej otázky si však vyžaduje jej konfrontáciu s ustanovením § 8 ods. 4 antidiskriminačného zákona, ktorý ustanovuje, že *„v systéme sociálneho zabezpečenia v zamestnaní nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, ktoré spočíva v ustanovení rôznych vekových hraníc na vznik nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok v tomto systéme, ako aj v ustanovení rôznych vekových hraníc v tomto systéme pre zamestnancov alebo skupiny zamestnancov, a používanie rôznych spôsobov výpočtu týchto dôchodkov, ktoré sú založené na kritériu veku; toto neplatí, ak by súčasne došlo k diskriminácii z dôvodu pohlavia.“*

Z uvedeného ustanovenia teda pomerne nepochybne vyplýva, že rozdielne zaobchádzanie sa nepovažuje za diskriminačné v tých prípadoch, kedy sa používajú konkrétne spôsoby výpočtu dôchodkov, založené na kritériu veku. Do tohto systému nepatria iba dôchodky v intenciách zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších právnych predpisov, ale taktiež aj doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie a iné. Uvedené rozdielne zaobchádzanie založené na kritériu veku je však prípustné iba v tom prípade, ak zároveň nedôjde k diskriminácii z dôvodu pohlavia.

Formulácia tohto ustanovenia je takmer identická s článkom 6 ods. 2 smernice Rady 2000/78/ES, ktorá vymedzuje všeobecný rámec pre rovné zaobchádzanie v oblasti zamestnania a povolania. Podobne ako ustanovenie § 8 ods. 4 antidiskriminačného zákona, článok smernice umožňuje zohľadniť kritérium veku pri systéme sociálneho zabezpečenia v zamestnaní, ale iba do tej miery, pokiaľ by toto rozdielne zaobchádzanie na základe veku nevedlo k diskriminácii z dôvodu pohlavia.

V súlade s vyššie uvedeným Stredisko dospelo k záveru, že pri poskytovaní príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, je zamestnávateľ oprávnený určiť rôznu výšku týchto príspevkov v závislosti od veku zamestnanca v zmysle horeuvedeného ustanovenia antidiskriminačného zákona. To znamená, že v danom prípade by nešlo o porušenie zákazu diskriminácie.

Otázka výkladu ustanovenia § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona, ktorá bola súčasťou podnetu a ktorá mala nadväzovať na jeho prvú časť, stráca v tomto prípade relevanciu (viď vyššie). V krátkosti však Stredisko uvádza, že toto ustanovenie zavádza prípustné rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku (prvá veta predstavuje všeobecné ustanovenie) v prípade, ak je takéto konanie, resp. opomenutie konania, opatrenie alebo prax, odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je primerané a nevyhnutné k jeho dosiahnutiu. Možnosť uplatnenia tejto výnimky je podmienená tým, že ju ustanovuje osobitný predpis. Jednotlivé písmena následne demonštratívny spôsobom uvádzajú prípady, ktoré spadajú pod túto výnimku.



## Záver

Vzhľadom na vyššie uvedené, Stredisko konštatuje, že opatrenie, resp. prax zamestnávateľa, v rámci ktorého poskytuje vyššiu sumu na príspevky do doplnkového dôchodkového sporenia zamestnancom v závislosti od veku, **nie je** v rozpore so zásadou rovného zaobchádzania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.