



Kapitulská 12, 974 01 Banská Bystrica
tel: +421 4 823 041 21
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

VEC: Odborné stanovisko vydané podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „*Stredisko*“) bola dňa 9.1.2020 doručená Vaša žiadosť o vydanie odborného stanoviska z dôvodu možného diskriminačného konania zo strany zamestnávateľa voči zamestnancom na pracovisku.

V zmysle ust. § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska,¹ Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.² Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Skutkový stav

V žiadosti uvádzate, že zamestnávateľ má aktuálne 7 manažérskych pozícií, ktoré sú v zásade rovnocenné, avšak s odlišnými pracovnými náplňami. Zamestnávateľ poskytuje štyrom zamestnancom benefit – služobné vozidlo s možnosťou jeho využívania aj na súkromné účely, pričom služobné vozidlo nie je nevyhnutné a potrebné na výkon pracovnej pozície. Zvyšní traja zamestnanci nemajú nárok na uvedený benefit.

Uvádzate, že v rámci jednej skupiny zamestnancov – manažérov sú podmienky poskytovania benefitu nastavené rozdielne. Dôvody rozdielného zaobchádzania sú viazané na odlišnú pracovnú náplň a inú osobu nadriadeného zamestnanca. Štyria zamestnanci, ktorí majú nárok na benefit, sú v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho zamestnanca – generálneho riaditeľa. Zvyšní traja zamestnanci, ktorí nemajú nárok na benefit, sú v priamej riadiacej pôsobnosti iných vedúcich zamestnancov s pracoviskom v zahraničí.

Stredisko žiadate o stanovisko, či:

1. vyššie opísané konanie zamestnávateľa, t. j. poskytovanie benefitu – služobného vozidla len niektorým zamestnancom, ktorí:
 - sú na rovnakom stupni riadenia spoločnosti,
 - majú odlišnú pracovnú náplň (zodpovedajú za iné oddelenia),je alebo nie je v súlade s antidiskriminačnou legislatívou.

¹ Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

² Zákon 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“) v znení neskorších predpisov.

2. samotná rozdielnosť vecnej stránky manažérskych pozícií (vedenie iných oddelení zamestnávateľa) predstavuje také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní.

Antidiskriminačná legislatíva

Základným vnútroštátnym právnym predpisom upravujúcim zásadu rovnakého zaobchádzania je antidiskriminačný zákon, ktorý určuje definičné znaky porušenia zákazu diskriminácie.

Na to, aby určité správanie, konanie alebo opomenutie bolo porušením zákazu diskriminácie, musí dôjsť ku kumulatívnej identifikácii tzv. definičných znakov diskriminácie, ktorými sú chránený dôvod, forma a oblasť diskriminácie. Z podstaty antidiskriminačného zákona vyplýva, že ďalšou podmienkou je existencia tzv. komparátora - subjektu, voči ktorému sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že s ňou je, bolo alebo by mohlo byť zaobchádzané menej priaznivo.

V rámci posúdenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je preto namietané nerovné zaobchádzanie zamestnávateľa potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia týchto podmienok. Výlučne v prípade, ak sú splnené všetky uvedené podmienky – oblasť, dôvod a forma diskriminácie a sú vo vzájomnej podmienenosti, možno hovoriť o diskriminácii.

Aplikácia antidiskriminačnej legislatívy na skutkový stav

Za zamestnanecký benefit z právneho hľadiska považujeme nadštandardné pracovné či mimopracovné podmienky a plnenia, ku ktorých vytváraniu a poskytovaniu zamestnávateľ pristupuje dobrovoľne, nad rámec svojej právnej povinnosti.³

Pre posúdenie súladu poskytovania zamestnaneckého benefitu s antidiskriminačným zákonom je nevyhnutným vyhodnotenie definičných znakov diskriminácie. Na to, aby Stredisko dospelo k dôvodnému záveru o porušení zákazu diskriminácie, musí dôjsť ku kumulatívnej identifikácii definičných znakov diskriminácie.

V kontexte posudzovania predmetného konania zamestnávateľa je najskôr potrebné identifikovať oblasť právnych a spoločenských vzťahov, na ktoré sa vzťahuje antidiskriminačný normatív. Nakoľko k namietanému konaniu dochádza na pracovisku, je zrejmé, že podmienka oblasti, v rámci ktorej je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, t. j. oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, je jednoznačne identifikovateľnou.

Druhým definičným znakom diskriminácie je chránený dôvod diskriminácie. Výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie v antidiskriminačnom zákone je demonštratívny, a preto ako chránené dôvody diskriminácie prichádzajú do úvahy aj ďalšie dôvody subsumované pod pojem iné

³ ŠUBRT, B.: Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. In: Práce a mzda, 8/2007.

postavenie. Dôvody uvedené v žiadosti nemožno stotožniť s nijakou jednoznačne určenou hodnotou alebo záujmom, do úvahy preto prichádza výlučne diskriminácia z dôvodu iného postavenia.

Motív iného postavenia chráni antidiskriminačný zákon, pričom podradiť pod neho možno rozlišovacie kritériá tak objektívnej, ako aj subjektívnej povahy, ktoré sú buď priamo povahou spojené s explicitne vymedzenými chránenými dôvodmi alebo predstavujú taký dôvod, na základe ktorého nemožno dospieť k racionálnemu záveru o zákonnosti menej priaznivého zaobchádzania.⁴

Ako dôvod diskriminácie uvádzate odlišné pracovné náplne jednotlivých zamestnancov. V zmysle organizačnej štruktúry každý jeden zamestnanec na manažérskej pozícii má odlišnú pracovnú náplň vzhľadom na rôznorodosť oddelenia, za ktoré zodpovedá. Z uvedeného vyplýva, že zamestnanci so zamestnaneckým benefitom v podobe služobného vozidla majú tak vzájomne medzi sebou odlišné pracovné náplne, ako aj v porovnaní so zamestnancami bez zamestnaneckého benefitu. Analogicky zamestnanci bez zamestnaneckého benefitu majú odlišné pracovné náplne jednak medzi sebou, jednak v porovnaní so zamestnancami so zamestnaneckým benefitom.

V zmysle žiadosti služobné vozidlo nie je nevyhnutné a ani potrebné na výkon tej-ktorej pracovnej pozície t. j. samotný výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov je možný bez služobného vozidla. Z okolností prípadu nevyplýva príčinná súvislosť medzi pracovnou náplňou a poskytnutím zamestnaneckého benefitu. Atribútom príčinnej súvislosti je totiž priamosť pôsobenia príčiny na následok, pri ktorej príčina priamo predchádza následku a vyvoláva ho. Poskytnutie zamestnaneckého benefitu nie je reakciou zamestnávateľa na obsah jednotlivých pracovných náplní manažérov. Z okolností prípadu nemožno dospieť k dôvodnému záveru o tom, že najpravdepodobnejším motívom menej priaznivého zaobchádzania je pracovná náplň toho-ktorého zamestnanca. V nadväznosti na uvedené odlišnosť pracovných náplní nie je možné subsumovať pod chránený dôvod iného postavenia.

Ako ďalší potencionálny dôvod diskriminácie uvádzate osobu nadriadeného zamestnanca, ktorá je rozdielna pre zamestnancov s benefitom a pre každého jedného zamestnanca bez benefitu. Pri uvedenom dôvode rovnako prichádza do úvahy len diskriminácia z dôvodu iného postavenia. Pojem iné postavenie sa stal predmetom analýzy vnútroštátnych súdnych autorít - Ústavného súdu Slovenskej republiky a Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Ústavný súd Slovenskej republiky sa oprel o argumentačnú líniu z rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva.⁵

V zmysle judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva v problematike výkladu pojmu iného postavenia je iné postavenie založené buď na vrodenných vlastnostiach jednotlivca (vlastnostiach, ktoré sú vo svojej podstate spojené s identitou ľudskej bytosti)⁶, alebo zahŕňa aj tie dôvody, ktoré sú následkom osobných volieb jednotlivca.⁷ Rozdielnosť v osobách nadriadených zamestnancov však

⁴ SABJÁN, N., CENKNER, M.: Výklad pojmu iné postavenie z pohľadu zákazu diskriminácie v judikatúre súdov. Bratislava: Wolters Kluwer. 2018.

⁵ Napríklad PL. ÚS III. 64/00, PL. ÚS II. 5/03, PL. ÚS 1/2012, PL. ÚS 11/2013 a PL. ÚS 8/2014.

⁶ Pozri napríklad rozhodnutie vo veci *Clift*.

⁷ Pozri napríklad rozhodnutie vo veci *Peterka*.

nepochybné nie je možné subsumovať ani pod jednu z uvedených charakteristík z dôvodu, že zamestnanec nemá možnosť vybrať si svojho nadriadeného zamestnanca.

Zároveň je však potrebné zdôrazniť skutočnosť, že aj keď z uvedeného skutkového stavu nevyplýva chránený dôvod, skutočný dôvod rozdielneho zaobchádzania musí prinajmenšom v subjektívnej rovine existovať. Je preto nevyhnutné, aby zamestnávateľ dokázal objektívne a rozumne odôvodniť, prečo štyria zamestnanci požívajú zamestnanecký benefit vo forme služobného vozidla a zvyšní traja naň nárok nemajú.

Na tomto mieste si dovoľujeme uviesť hypotetickú situáciu, pri ktorej by došlo k porušeniu zákazu diskriminácie. Stredisko by napríklad nepovažovalo za primerané poskytnutie zamestnaneckého benefitu výlučne zamestnancom podliehajúcim generálnemu riaditeľovi z dôvodu ich rodinného vzťahu či blízkeho pracovného a priateľského vzťahu.

Naopak poskytnutie zamestnaneckého benefitu z dôvodu vyššej výkonnosti a lepších výsledkov práce (podľa vopred stanovených kritérií) by nebolo v rozpore s antidiskriminačnou legislatívou, a to z dôvodu, že dané opatrenie by bolo primerané k sledovanému cieľu. V súvislosti so zamestnaneckými benefitmi zo strany zamestnávateľa je teda vždy 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.

Poslednou podmienkou konštatovania porušenia zákazu diskriminácie je identifikácia jej formy. Podstata priamej diskriminácie spočíva v tom, že ide o menej priaznivé zaobchádzanie s určitou osobou v porovnaní so zaobchádzaním s inou osobou, pričom sa to deje z niektorého zo zakázaných dôvodov diskriminácie. V zmysle už vyššie uvedeného v posudzovanom prípade nie je známy dôvod diskriminácie. Predpoklad diskriminácie pritom existuje len vtedy, ak je medzi aktuálnym alebo potencionálnym znevýhodnením a prezumovaným dôvodom diskriminácie určitý vzťah.

K druhému bodu Vašej žiadosti uvádzame, že prípustné rozdielne zaobchádzanie upravuje ust. § 8 antidiskriminačného zákona. Ust. § 8 ods. 1 antidiskriminačného zákona ustanovuje jednu z výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania. Uplatnenie tejto výnimky prichádza do úvahy výlučne v oblasti pracovnoprávných a im obdobných právnych vzťahov.

Hoci ust. § 8 ods. 1 antidiskriminačného zákona vyslovene neuvádza, že uvedená výnimka sa uplatňuje vo vzťahu k zakázaným dôvodom diskriminácie uvedeným v ust. § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, táto skutočnosť vyplýva jednak z celkového zmyslu a systematiky antidiskriminačného zákona (ktorý zakazuje diskrimináciu vo vzťahu k uvedeným dôvodom, a teda aj výnimky zo zákazu diskriminácie sa budú logicky vzťahovať na tieto dôvody) a tiež zo skutočnosti, že jednotlivé antidiskriminačné smernice taktiež zakotvujú túto výnimku vo vzťahu k dôvodom, ktoré tieto smernice upravujú.⁸

⁸ Výnimka vychádza z ustanovení čl. 14 ods. 2 smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie), čl. 4



Na uplatnenie výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania musí byť rozdielne zaobchádzanie odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú. V zmysle uvedeného je v prvom rade potrebné zohľadniť rozdielnosť vecnej stránky manažérskych pozícií t. j. vedenie iných oddelení zamestnávateľa. Vychádzajúc zo skutkového stavu predmetné manažérske pozície sú v zásade porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, čo sa týka stupňa zaradenia v rámci spoločnosti. Rovnako tak sú vykonávané v rovnakých až porovnateľných pracovných podmienkach (sú spojené s riadením príslušných oddelení spoločnosti a vedením podriadených zamestnancov). Zároveň od všetkých manažérov je vyžadovaná rovnaká alebo porovnateľná výkonnosť a tiež výsledky práce. Z uvedených dôvodov predstavujú zamestnanci na manažérskych pozíciách homogénnu skupinu - ide o osoby v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, a teda aj povaha činností vykonávaných v zamestnaní a okolnosti, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú sú rovnaké alebo porovnateľné.

Nesmieme však opomenúť dôvod pre rozdielne zaobchádzanie, ktorý musí tvoriť skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie a napokon cieľ, ktorý musí byť legitímny a požiadavka na zamestnanie primeraná. Stredisko v posudzovanom prípade neidentifikovalo konkrétny diskriminačný dôvod (bližšie pozri chránený dôvod diskriminácie v prvej časti žiadosti). Z dôvodu absencie chráneného diskriminačného dôvodu, nie je ďalej možné vyhodnocovať atribúty dôvodu pre rozdielne zaobchádzanie (*genuine and determining occupational requirement*).

Záver

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva na základe právneho posúdenia skutkových okolností prípadu konštatuje, že zo žiadosti o vydanie odborného stanoviska nevyplýva skutočný dôvod poskytovania zamestnaneckého benefitu – služobného vozidla, a preto nie je ďalej možné konštatovať, či konaním zamestnávateľa došlo k porušeniu antidiskriminačného normatívu.

S pozdravom

smernice 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a čl. 4 ods. 1 smernice 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.