



Odborné stanovisko

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 len ako „Stredisko“) ste dňa xxxx doručili podnet - žiadosť o vydanie odborného stanoviska vo veci namietania diskriminácie z dôvodu pohlavia pri nepriznaní variabilnej zložky odmeny predsedníčke predstavenstva obchodnej spoločnosti xxxx (ďalej len ako „obchodná spoločnosť“).

Stredisko podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach 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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“). Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Skutkový stav

V období od xxxx do xxxx ste na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy¹ zo dňa xxxx vykonávali funkciu generálnej riaditeľky obchodnej spoločnosti. V rovnakom časovom období ste zároveň v zmysle zmluvy o výkone funkcie zo dňa xxxx vykonávali funkciu predsedníčky predstavenstva obchodnej spoločnosti. Obidve funkcie ste vykonávali na základe rozhodnutia xxxx ako jediného akcionára (ďalej len ako „jediný akcionár obchodnej spoločnosti“).

Odmena ktorá patrí členom predstavenstva za výkon tejto funkcie je upravená v Základnej norme obchodnej spoločnosti č. xxxx Stanovy obchodnej spoločnosti² (ďalej len ako „stanovy obchodnej spoločnosti“). Zmluva o výkone funkcie uvádza, že obchodná spoločnosť bude predsedníčke predstavenstva vyplácať odmeny podľa zásad odmeňovania

¹ Pracovná zmluva zo dňa xxxx v znení neskorších dohôd.

² Podľa bodu 9.14 stanov obchodnej spoločnosti: „*dňom zvolenia prislúcha členom predstavenstva odmena, ktorej rozsah a výška je dohodnutá v zmluve o výkone funkcie, ktorá je schválená valným zhromaždením.*“ .



členov predstavenstva a členov dozornej rady obchodnej spoločnosti schválených valným zhromaždením obchodnej spoločnosti, v znení platnom v čase vyplácania odmeny. Podľa článku IV. zásad odmeňovania č. xxxx zo dňa xxxx účinných od xxxx (ďalej len ako „zásady odmeňovania z roku 2017“) a článku IV. zásad odmeňovania č. xxxx zo dňa xxxx účinných od xxxx (ďalej len ako „zásady odmeňovania z roku 2019“) pozostáva odmena členov predstavenstva z troch zložiek:

- A. pevná zložka odmeny,
- B. zložka ekonomického významu,
- C. variabilná zložka odmeny.

Pevná zložka odmeny a zložka ekonomického významu sa vyplácajú mesačne. Variabilná zložka odmeny sa vypláca ročne pozadu za prechádzajúci rok po vyhodnotení splnenia kritérií a po schválení valným zhromaždením.

Dňa xxxx predložil podpredseda predstavenstva obchodnej spoločnosti na rokovanie predstavenstva v zmysle platných a účinných stanov obchodnej spoločnosti Návrh na priznanie variabilnej zložky odmeny členom predstavenstva obchodnej spoločnosti za rok 2019. Vyhodnotenie ukazovateľov na priznanie variabilnej zložky odmeny v zmysle návrhu pre členov predstavenstva za obdobie od xxxx do xxxx vykonala obchodná spoločnosť na základe zásad odmeňovania z roku 2017 a vyhodnotenie ukazovateľov na priznanie variabilnej zložky odmeny za obdobie od xxxx do xxxx vykonala obchodná spoločnosť na základe zásad odmeňovania z roku 2019.

V zmysle návrhu na priznanie variabilnej zložky odmeny členom predstavenstva obchodnej spoločnosti, ktorý tvorí materiál na rozhodnutie jediného akcionára, teda možno priznať členom predstavenstva za obdobie od xxxx do xxxx variabilnú zložku odmeny vo výške 100 % a za obdobie od xxxx do xxxx variabilnú zložku odmeny vo výške 60 %. V podnete uvádzate, že Vám týmto vznikol nárok na variabilnú zložku odmeny za výkon funkcie predsedníčky predstavenstva za rok 2019 celkom vo výške xxxx Eur. Odmena mala byť podľa Vás splatná do dňa xxxx. Odmena nebola zo strany obchodnej spoločnosti do dnešného dňa uhradená.

Z dokumentov, ktoré boli Stredisku dostupné Stredisko zistilo, že Rozhodnutím jediného akcionára zo dňa xxxx jediný akcionár obchodnej spoločnosti rozhodol o nepriznaní variabilnej zložky odmeny za rok 2019 Vám ako predsedníčke predstavenstva. O nepriznaní variabilnej zložky odmeny jediný akcionár obchodnej spoločnosti rozhodol v zmysle čl. 6 ods. (4) stanov obchodnej spoločnosti: „odmena generálneho riaditeľa, členov predstavenstva a členov dozornej rady spoločnosti nesmie presiahnuť 10 násobok priemernej mzdy dosahovanej v národnom hospodárstve za predchádzajúci rok. Pri kumulovaných funkciách členov predstavenstva s funkciami výkonného manažmentu



uvedenú hodnotu nesmie presiahnuť odmena za všetky funkcie v spoločnosti.“ Toto obmedzenie je v rovnakom znení zároveň uvedené v čl. II. ods. (9) zásad odmeňovania z roku 2017 a v čl. II. ods. (9) zásad odmeňovania z roku 2019.

Vy ste dňa xxxx prostredníctvom svojho právneho zástupcu vyzvali obchodnú spoločnosť na úhradu nevyplatenej variabilnej zložky odmeny za rok 2019. Dňa xxxx bola Vášmu právnenému zástupcovi doručená odpoveď na výzvu na úhradu variabilnej zložky odmeny za rok 2019. V odpovedi obchodná spoločnosť uviedla, že obchodná spoločnosť návrh na priznanie variabilnej zložky odmeny jedinému akcionárovi obchodnej spoločnosti doručila, ale jediný akcionár obchodnej spoločnosti neprijal rozhodnutie o výške variabilnej zložky odmeny členom predstavenstva za rok 2019 a preto obchodná spoločnosť nie je oprávnená variabilnú zložku odmeny za rok 2019 vyplatiť. V podnete uvádzate, že rovnakým spôsobom ako Vy postupovali aj ostatní členovia predstavenstva p. xxxx (ďalej len ako „člen predstavenstva č. 1“) a p. xxxx (ďalej len ako „člen predstavenstva č. 2“), ktorým variabilná zložka odmeny za rok 2019 tiež vyplatená nebola.

Dňa xxxx došlo zo strany obchodnej spoločnosti k úhrade variabilnej zložky odmeny za rok 2019 v prospech člena predstavenstva č. 1 a člena predstavenstva č. 2. Vám nebola ani dodatočne variabilná zložka odmeny za rok 2019 uhradená, na základe čoho ste žiadali obchodnú spoločnosť o vysvetlenie listom prostredníctvom svojho právneho zástupcu, na ktorý obchodná spoločnosť nereagovala. Následne ste podali žalobu o zaplatenie dlžnej sumy na Okresnom súde xxxx, kde v súčasnosti čakáte na určenie termínu pojednávania. Antidiskriminačnú žalobu ste v predmetnej veci doposiaľ nepodali.

Obchodná spoločnosť následne listom zo dňa xxxx odôvodnila nevyplatenie variabilnej zložky odmeny Vám za rok 2019 tým, že ste za rok 2019 dosiahli príjem, ktorý preyšuje 10-násobok priemernej mzdy dosahovanej v národnom hospodárstve, čo by bolo v rozpore so stanovami obchodnej spoločnosti a zásadami odmeňovania obchodnej spoločnosti.

V podnete ďalej uvádzate, že túto argumentáciu považujete za účelovú, vzhľadom na to, že obaja členovia predstavenstva, ktorým variabilná zložka odmeny vyplatená bola, dosiahli za rok 2019 podľa oznámení verejných funkcionárov zverejnených na webovej stránke Národnej rady SR vyšší príjem ako Vy.

Podľa oznámenia verejného funkcionára xxxx dosiahol člen predstavenstva č. 1 za rok 2019 príjem z výkonu verejnej funkcie vo výške xxxx Eur a iné príjmy vo výške xxxx Eur, člen predstavenstva č. 2 dosiahol za rok 2019 príjem z výkonu verejnej funkcie vo výške xxxx Eur a iné príjmy vo výške xxxx Eur. Vy ste dosiahli za rok 2019 príjem z výkonu verejnej funkcie vo výške xxxx Eur a iné príjmy vo výške xxxx Eur.



Stredisko na základe vyššie uvedeného kontaktovalo obchodnú spoločnosť za účelom poskytnutia vyjadrenia k nevyplateniu variabilnej zložky odmeny Vám ako predsedníčke predstavenstva, keď zvyšným členom predstavenstva, ktorí podľa verejne dostupných zdrojov dosiahli za rok 2019 príjem vyšší ako predsedníčka predstavenstva obchodnej spoločnosti, variabilná zložka odmeny za rok 2019 vyplatená bola.

Obchodná spoločnosť vo svojej odpovedi poukázala na skutočnosť, že ste výkon funkcie predsedníčky predstavenstva vykonávali v obchodnoprávnom vzťahu podľa zmluvy o výkone funkcie v zmysle § 66 ods. (3) zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (ďalej len ako „Obchodný zákonník“). V súvislosti s Vaším nevyplatením variabilnej zložky odmeny obchodná spoločnosť len zopakovala argumentáciu, že Vaše príjmy za rok 2019 dosiahli sumu vyššiu ako je 10-násobok ročnej priemernej mzdy v národnom hospodárstve, preto Vám nárok na priznanie variabilnej zložky odmeny za rok 2019 nevznikol, bez širšieho vysvetlenia alebo uvedenia konkrétnych príjmov, ktoré ste Vy a zvyšní dvaja členovia predstavenstva za rok 2019 dosiahli.

Právna úprava a právne posúdenie

Všeobecný právny predpis, ktorý sa vzťahuje na zásadu rovnakého zaobchádzania je zákon 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 právnych predpisov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“).

Antidiskriminačný zákon vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktoré musia byť naplnené, aby menej priaznivé zaobchádzanie bolo možné považovať za diskrimináciu. Medzi tieto definičné znaky, ktoré musia byť kumulatívne splnené patrí oblasť právnych vzťahov spadajúca pod § 3 ods. (1) antidiskriminačného zákona, zákonom chránený dôvod diskriminácie v zmysle § 2 ods. (1) antidiskriminačného zákona a jedna z foriem diskriminácie uvedená v § 2a antidiskriminačného zákona.

Oblasť diskriminácie

§ 3 ods. (1) antidiskriminačného zákona vymedzuje oblasti vecnej pôsobnosti antidiskriminačného zákona, keď uvádza, že *„každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.“*



Ustanovenie § 6 antidiskriminačného zákona bližšie upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch. Zásada rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi a to najmä v oblastiach: „*prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania.*“³ Antidiskriminačný zákon v súvislosti s týmto ustanovením napríklad odkazuje na zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“) a zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (v súčasnosti zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe).

Vy ste vykonávali v obchodnej spoločnosti prácu generálnej riaditeľky podľa pracovnej zmluvy zo dňa xxxx, v znení dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa xxxx. Nárok na variabilnú zložku odmeny Vám bolo možné priznať v zmysle bodu 9.14 stanov obchodnej spoločnosti a čl. IV. písm. C zásad odmeňovania z roku 2017 a rovnakého ustanovenia zásad odmeňovania z roku 2019 z titulu výkonu funkcie členky predstavenstva.

Ako generálnej riaditeľke Vám neprislúchala variabilná zložka odmeny za rok 2019 a preto nie je možné pracovnoprávny vzťah vykonávaný na základe pracovnej zmluvy na výkon generálnej riaditeľky automaticky podriaďiť pod oblasť spadajúcu do pôsobnosti antidiskriminačného zákona, pri nepriznaní variabilnej zložky odmeny za výkon funkcie predsedníčky predstavenstva.

Kľúčovou otázkou je, či výkon funkcie predsedníčky predstavenstva, ktorý ste vykonávali na základe zmluvy o výkone funkcie, ktorá bola uzavretá podľa § 66 ods. (3) Obchodného zákonníka, je možné podriaďiť pod oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných právnych vzťahov v zmysle antidiskriminačného zákona.

Ustanovenie § 66 ods. (3) Obchodného zákonníka vymedzuje vzťah medzi členom orgánu spoločnosti a samotnou spoločnosťou. Ide o vzťah, ktorý je vykonávaný výlučne v obchodnoprávnom vzťahu, výkon funkcie člena orgánu spoločnosti nie je možné vykonávať v pracovnoprávnom vzťahu. Pracovná zmluva uzavretá na výkon funkcie člena predstavenstva by bola neplatná.⁴

³ § 6 ods. (2) písm. a) antidiskriminačného zákona.

⁴ Komentár zákona č. 513/1991 Obchodný zákonník, dostupný na: <https://www.epi.sk/epi-komentar/Komentar-zakona-c-513-1991-Zb.htm>.



Výkon funkcie predsedníčky predstavenstva obchodnej spoločnosti je v zmysle čl. 2 ods. (1) písm. zc) Ústavného zákona č. 357/2004 Z. z. o ochrane verejného záujmu pri výkone funkcií verejných funkcionárov (ďalej len ako „zákon o verejných funkcionároch“) verejnou funkciou. Vaša zmluva o výkone funkcie v čl. 3 ods. (3.3) uvádza, že predsedníčka predstavenstva je vo verejnej funkcii, do ktorej bola zvolená a výkon ktorej podlieha zákonu o verejných funkcionároch.

Ustanovenie § 6 ods. (2) písm. a) antidiskriminačného zákona pod vecnú pôsobnosť antidiskriminačného zákona pri oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov zaraďuje aj „prístup k funkcii“.

Antidiskriminačný zákon bližšie nešpecifikuje čo sa rozumie pod prístupom k funkcii. Dôvodová správa k antidiskriminačnému zákonu tiež bližšiu špecifikáciu „funkcie“ neuvádza. Definíciu pojmu „výkon verejnej funkcie“ obsahuje Zákonník práce v § 137.⁵ Na právne vzťahy vyplývajúce z výkonu verejnej funkcie sa Zákonník práce však vzťahuje delegovanou pôsobnosťou, iba ak to Zákonník práce výslovne ustanovuje alebo ak tak ustanovuje osobitný predpis.

Práva a povinnosti členov predstavenstva obchodnej spoločnosti upravuje okrem iného aj zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Tento zákon delegovanú pôsobnosť Zákonníka práce neustanovuje, rovnako ju neustanovuje ani Zákonník práce na právne vzťahy medzi členmi orgánu obchodnej spoločnosti a samotnou obchodnou spoločnosťou.

Smernica 2000/78/es z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií určuje v čl. 3 ods. (1) písm. a) rozsah svojej pôsobnosti pre oblasti: podmienok prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok nábora, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní a to vo verejnom aj súkromnom sektore. Táto smernica bližšie nedefinuje pojmy „podmienky prístupu k zamestnaniu alebo povolaniu“. Prístup k zamestnaniu a povolaniu treba podľa Súdneho dvora EÚ vykladať v súlade s ich obvyklým významom v bežnom jazyku, pričom sa zohľadní kontext, v ktorom sa používajú, a ciele sledované právnou

⁵ § 137 Zákonníka práce znie: „výkon verejnej funkcie na účely tohto zákona je plnenie povinností vyplývajúcich z funkcie, ktorá je vymedzená funkčným obdobím alebo časovým obdobím a obsadzovaná na základe priamej voľby alebo nepriamej voľby alebo vymenovaním podľa osobitných predpisov.“



úpravou, ktorej sú súčasťou. Zároveň tieto slovné spojenia vyžadujú autonómny a jednotný výklad v celej Únii a nie je ich možné vykladať reštriktívne.⁶

Smernica 2006/54/es z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania rozsah svojej vecnej pôsobnosti v čl. 1 písm. a) vymedzuje na prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave. Čo sa rozumie pod prístupom k zamestnaniu táto smernica tiež nevymedzuje. Ani jedna zo smerníc v prístupe k zamestnaniu a povolaniu ani neuvádza výkon funkcie medzi oblasťami vecnej pôsobnosti, tak ako to uvádza antidiskriminačný zákon.

Súdny dvor EÚ sa však v rámci svojej rozhodovacej činnosti vysporiadal s otázkou či sa jediný konateľ spoločnosti, alebo člen štatutárneho orgánu, môže považovať za „zamestnanca“ v zmysle práva EÚ. V rozsudku Súdneho dvora EÚ zo dňa 11.11.2010, Danosa proti LKB Līzings SIA, C-232/09, Súdny dvor EÚ vo vzťahu k jedinej konateľke akciovej spoločnosti rozhodol, že „Konateľka kapitálovej spoločnosti, ktorá vykonáva pre túto spoločnosť činnosť a je jej pevnou súčasťou, sa musí považovať za osobu v postavení „zamestnankyne“ ak svoju činnosť vykonáva počas určitého obdobia, pod vedením alebo kontrolou iného orgánu tejto spoločnosti a ak za túto činnosť dostáva odmenu.“⁷ Predmetný spor teda Súdny dvor EÚ posúdil v zmysle antidiskriminačnej smernice 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

Vy ste vykonávali funkciu predsedníčky predstavenstva, ktoré je štatutárnym orgánom obchodnej spoločnosti. Túto funkciu ste vykonávali na základe zmluvy o výkone funkcie za pravidelnú mesačnú odmenu, ktorá bola upravená v čl. 8 zmluvy o výkone funkcie a v zásadách odmeňovania obchodnej spoločnosti a na určitú dobu trvania výkonu funkcie v zmysle čl. 5 zmluvy o výkone funkcie. Pri výkone funkcie ste boli v zmysle čl. 3 ods. (3.3) zmluvy o výkone funkcie povinná riadiť sa pokynmi valného zhromaždenia. V zmysle podmienok, ktoré stanovil Súdny dvor EÚ vo svojej rozhodovacej činnosti na určenie či sa konateľ spoločnosti alebo člen štatutárneho orgánu spoločnosti považuje za „zamestnanca“ tak vo Vašom prípade boli všetky splnené.

⁶ Rozsudok Súdneho dvora EÚ zo dňa 23.04.2020, NH proti Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI – Rete Lenford, C 507/18 dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=CELEX:62018CJ0507>.

⁷ Rovnaký právny názor Súdny dvor EÚ vyslovil v rozsudku zo dňa 09.07.2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch proti Recycling Technik GmbH, C-229/14 dostupný na: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-229/14&language=SK>.



Váš prípad je v zmysle vyššie uvedenej súdnej interpretácie možné podriaadiť pod oblasť vecnej pôsobnosti pracovnoprávných vzťahov a obdobných právnych vzťahov v zmysle § 6 antidiskriminačného zákona.

Dôvod diskriminácie

Diskrimináciu v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch § 6 ods. (1) antidiskriminačného zákona zakazuje z dôvodov uvedených v § 2 ods. (1) antidiskriminačného zákona. Ustanovenie § 2 ods. (1) antidiskriminačného zákona vymedzuje jednotlivé diskriminačné dôvody medzi ktoré patrí: *„pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav a rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“*

Dôvod, ktorý vo svojom podnete namietate je pohlavie vzhľadom na to, že zvyšným dvom členom predstavenstva, ktorí boli mužmi bola variabilná zložka odmeny za rok 2019 vyplatená. Okrem toho namietate aj iné postavenie s ohľadom na to, že ste okrem funkcie predsedníčky predstavenstva vykonávali aj funkciu generálnej riaditeľky, pričom zvyšní dvaja členovia predstavenstva vykonávali na základe pracovných zmlúv nižšie pracovné pozície – riaditeľov odborov.

K dôvodu iného postavenia

Pod iné postavenie, ktoré rozširuje okruh dôvodov diskriminácie nad rámec antidiskriminačného zákona je možné zahrnúť len také dôvody, ktoré vyplývajú z vrodenej charakteristiky jednotlivca, alebo sú následkom osobnej voľby jednotlivca.

V zmysle judikatúry Ústavného súdu diskriminačný dôvod iného postavenia *„musí byť za každých okolností spätý s ľudskou jedinečnosťou, čo znamená, že musia byť vopred dané také vlastnosti, ktoré sú imanentne dané človeku ako ľudskej bytosti a ktoré ho odlišujú od iných ľudí. To však neznamená, že ochrana poskytovaná týmto ustanovením sa obmedzuje na odlišné zaobchádzanie založené na vlastnostiach, ktoré sú osobné v tom zmysle, že by boli vrodené alebo nemenné, môže ísť aj o dôvody spočívajúce na osobných voľbách odrážajúcich osobnostné rysy.“*⁸ Musí ísť teda o dôvod, ktorého predpokladom je

⁸ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, zo dňa 27.05.2015, sp. zn. PL. ÚS 8/2014 dostupný na: <https://www.ustavnysud.sk/vyhľadavanie-rozhodnuti#!DecisionsSearchResultView>.



nevyhnutná spojitosť s osobnostnými alebo vrodenými vlastnosťami osoby, alebo dôvod ktorý je následkom osobnej voľby jednotlivca.

Vo vašom prípade ste slobodne podpísali dohodu o zmene pracovnej zmluvy na výkon pracovnej pozície generálnej riaditeľky, uvedenému však predchádzalo vymenovanie zo strany jediného akcionára obchodnej spoločnosti v rozhodnutí jediného akcionára. Nešlo teda o dôvod, ktorý je následkom výlučne osobnej voľby jednotlivca a preto nie je možné subsumovať Váš prípad pod dôvod „iné postavenie“.

K dôvodu pohlavia

Pohlavie predstavuje zákonom chránený dôvod diskriminácie, ktorý explicitne vymedzuje § 2 ods. (1) antidiskriminačného zákona.

Diskriminačný dôvod pohlavia namietate na základe skutočnosti, že ostatní dvaja členovia predstavenstva sú mužského pohlavia, ktorí v zmysle verejne dostupných informácií o príjmoch verejných funkcionárov za rok 2019 dosiahli za rok 2019 vyšší príjem ako Vy.

Obchodná spoločnosť tak ako sme uviedli v skutkovom stave nepriznanie variabilnej zložky odôvodnila tým, že Váš príjem za rok 2019 presiahol 10-násobok ročnej priemernej mzdy v národnom hospodárstve (t.j. presiahol sumu vyššiu ako xxxx Eur). Vo vzťahu k zvyšným dvom členom predstavenstva obchodná spoločnosť len skonštatovala, že danú sumu za rok 2019 zo svojich príjmov nedosiahli, bez ďalšieho vysvetlenia.

Nepresiahnutie sumy z výkonu funkcií v obchodnej spoločnosti tak ako je to vymedzené v stanovách obchodnej spoločnosti a v zásadách odmeňovania obchodnej spoločnosti nepochybne predstavuje legitímny cieľ. Nedostatočné vysvetlenie priznania variabilnej zložky odmeny vo vzťahu k zvyšným dvom členom predstavenstva, keď v zmysle verejne dostupných zdrojov ich príjmy za rok 2019 dosiahli sumu vyššiu ako Vaše príjmy, vzbudzuje minimálne pochybnosti o zákonnosti takého rozhodnutia.

Aby Stredisko mohlo skonštatovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, musí však medzi diskriminačným dôvodom a menej priaznivým zaobchádzaním existovať vysoká miera príčinnej súvislosti.

Ďalšie skutočnosti, ktoré by mali nasvedčovať tomu, že nevyplatenie variabilnej zložky odmeny malo súvisieť práve s dôvodom pohlavia Vami uvedené v podnete neboli a rovnako neboli ani zistené v rámci vyhodnotenia podnetu. Samotná skutočnosť, že zvyšní členovia predstavenstva, ktorým variabilná zložka odmeny za rok 2019 vyplatená bola, boli



mužského pohlavia, nie je postačujúca na preukázanie príčinnej súvislosti medzi diskriminačným dôvodom pohlavia a menej priaznivým zaobchádzaním.

V zmysle vyššie uvedeného sa nepodarilo nájsť dostatočné nepriame dôkazy na to, aby bolo možné identifikovať skutočnosti, ktorým svedčí vyvrátiteľná právna domnienka o nevyplatení variabilnej zložky odmeny za rok 2019 z dôvodu pohlavia.

Vzhľadom na to, že Stredisku sa nepodarilo identifikovať zákonom chránený dôvod diskriminácie, nepristúpilo k vyhodnoteniu formy diskriminácie ako posledného definičného znaku diskriminácie.

Záver

Stredisko ako národný antidiskriminačný orgán nedospelo v namietanej veci k záveru o porušení zákazu diskriminácie, z dôvodu neexistencie príčinnej súvislosti medzi diskriminačným dôvodom pohlavia a menej priaznivým zaobchádzaním. Skutočnosti, ktoré namietate nepredstavujú vyvrátiteľnú právnu domnienku o porušení zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia.

Skutočnosť, že vo Vašom prípade nebolo možné identifikovať diskriminačný dôvod však neznamená, že nemohlo nevyplatením variabilnej zložky odmeny dôjsť k pochybeniu obchodnej spoločnosti. Stredisko o takomto prípadnom pochybení zo strany obchodnej spoločnosti však nie je oprávnené rozhodnúť a rozhodne o ňom príslušný Okresný súd xxxx, na ktorom sa v súčasnosti vedie súdne konanie o zaplatenie dlžnej sumy.