

Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1  
tel: +421 2 208 501 14, fax: +421 2 208 501 35  
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

## **Odborné stanovisko vo veci namietaného diskriminačného ustanovenia kolektívnej zmluvy**

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) bol doručený podnet, v ktorom ste Stredisko **žiadali** o poskytnutie odborného stanoviska a právneho zastúpenia **vo veci** namietaného diskriminačného postupu Vášho bývalého zamestnávateľa proti Vašej osobe pri skončení pracovného pomeru.

### **1. Právne postavenie Slovenského národného strediska pre ľudské práva**

Postavenie a právomoci Strediska upravuje zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov. Podľa uvedeného zákona Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „ľudské práva“). Stredisko na tento účel najmä:

- monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona,
- zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,
- uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti,
- pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerancie spoločnosti,
- zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,
- vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu,
- vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,
- vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,
- poskytuje knižničné služby,
- poskytuje služby v oblasti ľudských práv.

Dovoľte nám Vás oboznámiť so skutočnosťou, že v zmysle ustanovenia § 1, ods. 2 písm. e/ **zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov** (ďalej v texte ako „zákon“) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd a o.i. aj zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie.

Z uvedenej prílohy vyplýva, že na to, **aby išlo o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, resp. diskrimináciu musí byť daný niektorý z dôvodov uvedených v § 2, ods. 1 ADZ, musí byť naplnená jedna z foriem uvedených v § 2a ADZ, a napokon musí sa tak diať v jednej z oblastí, ktoré sú v zmysle § 3, ods. 1 ADZ týmto zákonom pokryté.**

## 2. Skutkový stav

Stredisko ste kontaktovali v súvislosti s diskriminačným postupom proti Vašej osobe vo veci skončenia pracovného pomeru s Vaším bývalým zamestnávateľom. Vašmu podnetu predchádzalo postúpenie Vášho podnetu Stredisku zo strany verejnej ochrankyne práv.

**V písomnom vyhotovení podnetu, ktorý bol Stredisku v uvedenej veci postúpený verejnou ochrankyňou práv, ste uviedli nasledujúce skutočnosti:**

Pracovný pomer u bývalého zamestnávateľa trval 28 rokov, pričom v dobe skončenia pracovného pomeru ste boli poberateľkou starobného dôchodku. V čase podania podnetu verejnej ochrankyni práv ste predpokladali skončenie pracovného pomeru, a to výpoveďou alebo dohodou o jeho skončení. Zároveň uvádzate, že so skončením pracovného pomeru „*by ste súhlasili.*“

Namietali ste však znenie ustanovenia v tom čase platnej a účinnej Kolektívnej zmluvy, uzatvorenej medzi bývalým zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Ustanovenie uvedenej Kolektívnej zmluvy reguluje pracovnoprávny inštitút odstupného poskytovaného zamestnancom pri skončení pracovného pomeru nad rámec zákona, v súlade s ustanovením § 76 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte len ako „Zákonník práce“ v príslušnom gramatickom tvare), a to nasledovne:

*„Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) odstupné najmenej v sume nad rozsah stanovený Zákonníkom práce podľa dĺžky nepretržitého trvania pracovného pomeru zamestnanca zamestnávateľa nasledovne:*

- a) násobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky,*
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,*
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,*
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako 20 rokov,*

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

*Nárok na zvýšené odstupné nevzniká zamestnancom, ktorí majú uzavretý pracovný pomer na dobu určitú, ak dôjde k jeho skončeniu z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce pred dojednaným termínom skončenia pracovného pomeru a poberateľom starobného, invalidného a výsluhového dôchodku.“*

Vo svojom podnete poukazujete na skutočnosť, že v čase podpísania dohody o skončení pracovného pomeru ste boli v postavení poberateľky starobného dôchodku a z toho dôvodu s Vami bývalý zamestnávateľ zaobchádzal nerovnako pri skončení pracovného pomeru v súvislosti s nárokom na zvýšené odstupné.

Zároveň ste požiadali o právne poradenstvo v otázke diskriminačného charakteru uvedeného ustanovenia kolektívnej zmluvy a prípadného ďalšieho postupu v tejto veci.

### 3. Antidiskriminačná legislatíva

**Najdôležitejším právnym predpisom v rámci vnútroštátneho práva Slovenskej republiky, ktorý poskytuje ochranu pred diskrimináciou 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 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“).** Antidiskriminačný zákon poskytuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia, ustanovuje formy konania, opomenutia alebo iného správania alebo iných prejavov, ktoré možno považovať za diskrimináciu (t. j. formy diskriminácie), vymenúva oblasti, v ktorých existuje zákaz diskriminácie (sústreďuje sa na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, na oblasť vzdelania a na oblasť pracovnoprávných vzťahov) a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

Vzhľadom na vyššie uvedené, na to aby sme mohli v určitom prípade hovoriť o diskriminácii, je potrebné, aby boli splnené určité podmienky, ktoré predpokladá antidiskriminačný zákon. Musí ísť o nerovnaké zaobchádzanie z určitého zákonom vymedzeného **dôvodu**, v určitej zákonom vymedzenej **oblasti** a určitou **formou**, ktorá sa považuje za diskrimináciu.

Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v **oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov**, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z **dôvodu** pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine,

zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku alebo z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Jednotlivými **formami** diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona sú priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Obťažovanie je také správanie, v ktorého dôsledku dochádza alebo môže dôjsť k zastrašeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do osobnej slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí:

- a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
- b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

### 3.1 Prostriedky právnej ochrany

**Antidiskriminačný zákon** dáva osobe, ktorá sa domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania možnosť domáhať sa ochrany svojho práva na súde. Podľa § 9 ods. 2 cit. zákona sa možno najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel uvedenú zásadu upustil od svojho konania, ak je to možné napravitel protiprávny stav alebo poskytol primerané zadost'učinenie.

**Môže sa najmä domáhať**, aby ten, kto zásadu rovnakého zaobchádzania porušil, upustil od svojho konania (teda napríklad prestal s obťažovaním alebo s inými diskriminačnými praktikami), ak je to možné, napravil protiprávny stav (napríklad doplatil zamestnankyni rozdiel v mzde, ktorá sa v rozpore so zákonom ukázala byť nižšia ako mzda jej mužského kolegu, ktorý vykonával rovnakú prácu) alebo poskytol primerané zadosťučinenie (napríklad sa ospravedlnil). Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie dotknutej osoby, môže sa táto osoba domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu takejto náhrady určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a na všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

**Na konanie pred súdom sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ktorý stanovuje postup súdu a účastníkov.** Konanie sa začína na návrh osoby dotknutej nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania (označovanej ako navrhovateľ alebo žalobca), ktorý sa nazýva žaloba. Žaloba sa podáva na súd, v obvode ktorého má bydlisko alebo stále pracovisko osoba, proti ktorej žaloba smeruje (označovaná ako odporca alebo žalovaný). Žaloba musí obsahovať identifikačné údaje žalobcu a žalovaného (ktorými sú meno, priezvisko, bydlisko a údaj o štátnom občianstve), pravdivé opísanie rozhodujúcich skutočností (teda čo sa vlastne stalo, v čom spočíva porušenie zásady rovnakého zaobchádzania) a označenie dôkazov, ktorých sa navrhovateľ dovoľáva (napríklad priloženie kópií všetkých listín, z ktorých vyplýva, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania). Zo žaloby tiež musí byť zrejmé, čoho sa navrhovateľ domáha – teda či žiada napríklad ospravedlnenie, alebo náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Práve označenie dôkazov zo strany žalobcu je veľmi dôležité. Ak totiž žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je povinnosťou žalovaného preukázať, že túto zásadu neporušil. Inými slovami, dôkazné bremeno sa obracia v neprospech žalovaného, a ten sa musí z podozrenia, že porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, „vyviniť“. Obrátené dôkazné bremeno je v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania veľmi dôležité. Uľahčuje totiž diskriminovaným osobám, ktoré by často porušenie zásady rovnakého zaobchádzania mohli len veľmi ťažko preukázať, aby sa domohli svojich práv. V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže okrem advokáta alebo inej osoby, ktorú si zvolí, dať zastupovať aj Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ktoré zo zákona zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie.

**Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce**, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže táto sa domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

Ustanovenie súčasne platného znenia § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona stanovuje: „Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi

súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.“

V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa podľa § 11 antidiskriminačného zákona uplatňuje tzv. **prenesené dôkazné bremeno**. To znamená, že ak žalobca predloží súdu dostatok dôkazov, z ktorých môže súd dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je na žalovanom vyvrátiť tieto tvrdenia a preukázať, že túto zásadu neporušil.

V prípadnom súdnom konaní je v prvom rade potrebné preukázať pri namietaní určitej formy diskriminácie, že existuje/existoval rozdiel v zaobchádzaní s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii. Preto pri posudzovaní porušenia zákazu diskriminácie je potrebná existencia osoby resp. osôb (komparátor), ktorých postavenie je možné porovnať s postavením žalobcu.

Ďalej je potrebné označiť osobu, ktorá svojim konaním porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (žalovaný) a jeho konanie subsumovať (podriaďiť) pod niektorú z foriem diskriminácie, ustanovenej ADZ a toto konanie sa súčasne musí prejavovať v jednej z oblastí, v ktorých je diskriminácia zákonom zakázaná.

**Pri namietaní diskriminácie ďalej musí existovať zákonom vymedzený diskriminačný dôvod**, ktorý je vymedzený v § 2 ods. 1 ADZ. Ďalšou podmienkou je preukázanie, že napadnutým konaním vznikla prípadnej obeť diskriminácie nejaká nevýhoda - ujma. Medzi dôvodom rozdielneho zaobchádzania a vzniknutou ujmou musí existovať kauzálna súvislosť.

#### 4. Odborné stanovisko

**Stredisko uvádza iba skutkový stav**, ktorý sa javí ako relevantný pri posúdení predmetu podnetu. **Stredisko vychádza zo skutkového stavu**, ktorý mu bol poskytnutý ako podklad pre právne posúdenie veci v podobe písomných dokumentov, emailovej komunikácie a ústnych vyjadrení k relevantným skutočnostiam.

##### 4.1 Diskriminačný charakter ustanovenia kolektívnej zmluvy

Vzhľadom k už uvedenej charakteristike antidiskriminačnej legislatívy Slovenskej republiky, európsky konformnej a relatívne ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít, **považuje Stredisko záver o diskriminačnom charaktere ustanovenia článku 20, odseku 3 kolektívnej zmluvy, za dôvodný**.

Dôvody diskriminácie poznajú z legislatívneho hľadiska aj dôvod iného postavenia. Výpočet diskriminačných dôvodov v antidiskriminačnom zákone možno označiť ako otvorený, pretože

medzi dôvody, z ktorých je diskriminácia zakázaná patrí aj **tzv. iné postavenie**, pod ktoré je možné subsumovať rozličné dôvody, ktoré antidiskriminačný zákon explicitne neupravuje.

V prípade, že Váš bývalý zamestnávateľ postupoval proti svojim zamestnancom pri skončení pracovného pomeru v súlade s namietaným ustanovením kolektívnej zmluvy, **dopúšťal sa pri súčasnom uplatnení týchto ustanovení porušenia zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu iného postavenia**. Vo Vašom prípade by sme pod diskriminačný dôvod „iné postavenia“ mohli podradiť skutočnosť, že ste boli poberateľkou starobného dôchodku.

Stredisko vo veci diskriminačného charakteru namietaného ustanovenia kolektívnej zmluvy **požiadalo Vášho bývalého zamestnávateľa o poskytnutie stanoviska k uvedenej veci**, a to v kontexte jeho súladu s platnou a účinnou antidiskriminačnou legislatívou. V odpovedi na žiadosť Strediska sa Váš bývalý zamestnávateľ k súladu uvedeného ustanovenia s antidiskriminačnou legislatívou nevyjadril, resp. uviedol iba okolnosti, pri ktorých sa predmetný článok uplatňuje.

Následne Stredisko kontaktovalo príslušný inšpektorát práce a požiadalo ho o poskytnutie súčinnosti vo veci namietaného diskriminačného ustanovenia kolektívnej zmluvy. **Inšpektorát práce v protokole z výkonu inšpekcie konštatoval**, že bývalý zamestnávateľ prijatím Vami namietaného článku kolektívnej zmluvy **porušil povinnosť ustanovenú § 13 ods. 1 Zákonníka práce**, a to v nadväznosti na ustanovenie § 13 ods. 2 tohto zákona.

**Bývalý zamestnávateľ sa k prerokovanému protokolu vyjadril písomne v určenej lehote**, pričom vo svojom vyjadrení uviedol, že **diskriminačné ustanovenie kolektívnej zmluvy**, týkajúce sa nároku na zvýšenie odstupného poberateľom starobného, invalidného a výsluhového dôchodku **zruší**.

**Bývalý zamestnávateľ navyše nepredložil žiadne dôkazné prostriedky a neuviedol žiadne skutočnosti, ktorými by vyvrátil obsah protokolu o vykonanej inšpekcii**.

Váš bývalý zamestnávateľ predložil zástupcom Strediska Dodatok ku Kolektívnej zmluve 2015, v ktorom sa zmluvné strany **dohodli na zrušení Vami namietaného článku** s účinnosťou odo dňa jeho podpísania zodpovednými zástupcami Vášho bývalého zamestnávateľa.

#### 4.2 Nárok na priznanie zvýšeného odstupného

V otázke prípadnej ujmy, ktorá by Vám bola uplatnením uvedeného ustanovenia kolektívnej zmluvy spôsobená bývalým zamestnávateľom, **je nevyhnutné zaoberať sa** skutkovým stavom a jeho podradením pod ustanovenia kolektívnej zmluvy, platnej a účinnej v čase skončenia pracovného pomeru a rovnako tak konfrontáciou skutkového stavu s antidiskriminačnou a pracovnoprávnou legislatívnou úpravou.

Pracovný pomer s bývalým zamestnávateľom ste skončili formou dohody. **Dôvodom skončenia pracovného pomeru dohodou bol Váš odchod na starobný dôchodok**.

Podľa ustanovenia § 76 Zákonníka práce patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo **z dôvodu**, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku **dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu**, odstupné, ktorého výška je uvedená v ods. 2, písm. a) až e) uvedeného ustanovenia.

Dôvody skončenia pracovného pomeru, pri ktorých sa uplatní uvedený postup, sú viazané na zákonné dôvody výpovede danej zamestnancovi a podľa § 63 ods. 1, písm. a) a písm. b) sú nimi:

- **zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti**,
- **premiestnenie** zamestnávateľa alebo jeho časti, pričom musí byť **kumulatívne splnená podmienka vyjadrenia nesúhlasu zamestnanca** so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- **nadbytočnosť zamestnanca** vzhľadom na **písomné rozhodnutie** zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, **technického vybavenia** alebo na **zníženie stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce** alebo vzhľadom na **iné organizačné zmeny**,
- u zamestnávateľa, ktorý je **agentúrou dočasného zamestnávania, aj prípad**, ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

**Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer** výpoveďou alebo **dohodou z dôvodov**, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, **alebo ak na pracovisku dosiahol** najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí taktiež pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške uvedenej v § 76 ods. 3 Zákonníka práce.

Podľa odseku 7 predmetného ustanovenia Zákonníka práce môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi odstupné **aj v iných prípadoch ako sú uvedené v odseku 1 a odseku 2 § 76 Zákonníka práce**.

Otázka priznania zvýšeného odstupného je **viazaná na samotný nárok na priznanie zákonom ustanoveného odstupného** vrátane jeho modifikácie v ustanovení § 76 ods. 7 Zákonníka práce. Keďže samotný odchod na starobný dôchodok nemožno podradiť pod žiaden z vyššie uvedených dôvodov priznania odstupného, **v čase skončenia pracovného pomeru ste nemali nárok na priznanie zvýšeného odstupného Vaším bývalým zamestnávateľom**.

### Súhrn

**Stredisko považuje** ustanovenie Vami namietaného článku Kolektívnej zmluvy 2014 a Kolektívnej zmluvy 2015 za diskriminačné, pričom Váš bývalý zamestnávateľ uviedol protiprávny stav do stavu súladného s platnou a účinnou antidiskriminačnou legislatívou, vyhotovením Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve 2015, v ktorom **zrušil predmetné ustanovenie**.





**Vo veci majetkovej ujmy spôsobenej nepriznaním nároku na zvýšené odstupné proti Vašej osobe, Stredisko konštatuje**, že nedošlo k pochybeniu zo strany zamestnávateľa, keďže ste v čase skončenia pracovného pomeru nemali nárok na priznanie zvýšeného odstupného a Vami namietaný článok Kolektívnej zmluvy 2014 nemohol byť vo vzťahu k Vašej osobe uplatnený, z dôvodu nesplnenia zákonných požiadaviek a podmienok uvedených v kolektívnej zmluve pre priznanie nároku na zvýšené odstupné.

Veríme, že sme Vás touto odpoveďou zorientovali v danej problematike a vzhľadom na vyššie uvedené považuje Stredisko **poskytnutím odborného stanoviska** vo veci **namietaného diskriminačného ustanovenia kolektívnej zmluvy, vybavovanie Vášho podnetu za skončené**.

S pozdravom

---

**Mgr. Marian Mesároš**  
výkonný riaditeľ