



Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo

Vybavuje/tel.

Bratislava

2016/00246-3 OPS

05.12.2016

**Vec: 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**

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len ako „Stredisko“) bolo zriadené zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len ako „zákon o zriadení Strediska“), ktorý o. i. vymedzuje úlohy a činnosť Strediska. Podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska vydáva Stredisko 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 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“), a to z vlastnej iniciatívy alebo na požiadanie fyzických alebo právnických osôb. Vzhľadom na uvedené Stredisko vydáva nasledovné odborné stanovisko.

## **1 Skutkový stav**

Odborné stanovisko sa vydáva na žiadosť p. XXX (ďalej len „žiadateľ“), zaslanú prostredníctvom elektronickej pošty dňa 25. 11. 2016, v ktorej požiadal Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“) o odborné stanovisko vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v prípade nezapočítania trvania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce do trvania pracovného pomeru na účely stanovenia nároku zamestnanca na odstupné nad rámec ustanovený Zákonníkom práce.

## **2 Relevantná právna úprava**

Aby sme mohli posúdiť otázku súladu nezapočítavania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 ZP do trvania pracovného pomeru na účely odstupného nad rámec zákona, je potrebné

prihliadať okrem ustanovení antidiskriminačného zákona, aj na niektoré ustanovenia Zákonníka práce a medzinárodného a európskeho práva.

## 2.1 Antidiskriminačný zákon a Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien

Zásadu rovnakého zaobchádzania definuje v slovenskom vnútroštátnom práve najmä 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). Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona spočíva v zákaze diskriminácie z určitých dôvodov. Medzi tieto dôvody patrí aj pohlavie a rod. Podľa § 2a ods. 11 antidiskriminačného zákona písm. a) za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva. Medzi zakázané dôvody patrí aj tzv. iné postavenie, medzi ktoré sa zaraďuje aj rodičovstvo.

V zmysle antidiskriminačného zákona je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, okrem iného, v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov. Okrem dôvodov diskriminácie a oblastí, v ktorých sa diskriminácia v zmysle antidiskriminačného zákona zakazuje, tento zákon definuje aj formy diskriminácie. Inými slovami popisuje typy konania, prípadne opomenutia, ktoré sa považujú za diskrimináciu, ak vychádzajú z diskriminačného dôvodu a realizujú sa vo vymedzených oblastiach.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou. Podľa antidiskriminačného zákona je taktiež potrebné pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. Vzhľadom na to je možné sa aj od vymedzených foriem diskriminácie s prihliadnutím na dobré mravy odchýliť.

Jednotlivé formy diskriminácie sú v antidiskriminačnom zákone upravené všeobecne, tzn. vzťahujú sa na akýkoľvek diskriminačný dôvod. Je však potrebné podotknúť, že jednotlivé dôvody alebo skupiny dôvodov, lepšie povedané skupiny ľudí, ktorí čelia v spoločnosti diskriminácii, vykazujú určité špecifiká, na ktoré je pri poskytovaní ochrany pred diskrimináciou potrebné prihliadať. Takouto špecifickou skupinou sú aj ženy a matky. V súvislosti s diskrimináciou žien (ale aj v súvislosti s diskrimináciou iných osôb alebo skupín osôb) antidiskriminačný zákon nie je jediným všeobecne záväzným prameňom práva, ktorý upravuje zákaz diskriminácie. Dôležitým prameňom je aj Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, ktorý bol prijatý v roku 1979 (ďalej len „Dohovor“) a pre Československú republiku nadobudol účinnosť v roku 1982, pričom záväzky z tohto Dohovoru po rozdelení prevzala aj Slovenská republika. V zmysle článku 7 v spojitosti s článkom 154c Ústavy Slovenskej republiky má Dohovor prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky.

V kontexte záverov Výboru pre odstránenie diskriminácie žien (ďalej len „Výbor“) z 20. novembra 2015 treba konštatovať, že právna úprava antidiskriminačného zákona nie je dostatočná a nezodpovedá záväzkom Slovenskej republiky z Dohovoru. Podľa Výboru vymedzenie pojmu diskriminácia v antidiskriminačnom zákone ako „akékoľvek konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo ako s inou osobou“, rovnako ako aj

definovaná zásada rovnakého zaobchádzania antidiskriminačným zákonom nie sú v súlade so zásadami materiálnej rovnosti na základe pohlavia, vymedzenej v úvodných článkoch Dohovoru.<sup>1</sup>

Podľa čl. 1 Dohovoru výraz diskriminácia žien označuje „akékoľvek robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti.“

Podľa Dohovoru štáty, zmluvné strany, odsudzujú diskrimináciu žien vo všetkých jej formách, súhlasia s tým, že budú všetkými vhodnými prostriedkami a bez meškania uskutočňovať politiku odstránenia diskriminácie žien. Ustanovenie ďalej demonštratívny výpočetom uvádza spôsoby realizácie politiky odstránenia diskriminácie žien, medzi ktoré patria napríklad prijímanie legislatívnych a iných opatrení, vrátane sankcií, ktoré zakazujú všetku diskrimináciu žien, zabezpečenie účinnej ochrany žien prostredníctvom národných súdov a iných verejných inštitúcií proti akémukoľvek aktu diskriminácie a iné.<sup>2</sup>

Výbor odporúča a zdôrazňuje, aby Slovenská republika prehodnotila antidiskriminačný zákon s cieľom odstrániť všetky formy diskriminácie žien vo všetkých oblastiach vymedzených v článku 2 Dohovoru a v súlade so všeobecným odporúčaním č. 28 o základných povinnostiach zmluvných strán.<sup>3</sup>

## 2.2 Zákonník práce

Zákonník práce rozlišuje materskú a rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 a rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2. Rodičovská dovolenka podľa § 166 ods. 2 ZP slúži na prehlbenie starostlivosti o dieťa a zamestnávateľ je povinný poskytnúť svojej zamestnankyni alebo zamestnancovi, ak o to požiadajú túto rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť rodičovskú dovolenku až do dovŕšenia šiestich rokov veku dieťaťa. Dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac a poskytuje sa po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP.<sup>4</sup>

S povinnosťou poskytnúť zamestnancovi alebo zamestnankyni materskú alebo rodičovskú dovolenku sa spájajú aj ďalšie povinnosti zamestnávateľa, ktoré nastupujú v okamihu návratu zamestnanca alebo zamestnankyne na pracovisko po skončení čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky.

<sup>1</sup> Záverečné zistenia k zlučenej piatej a šiestej periodickej správe Slovenska Výboru OSN pre odstránenie diskriminácie žien č. 5-6, CEDAW/C/SVK/CO, ods. 8

<sup>2</sup> Bližšie pozri čl. 2 Dohovoru

<sup>3</sup> Záverečné zistenia k zlučenej piatej a šiestej periodickej správe Slovenska Výboru OSN pre odstránenie diskriminácie žien č. 5-6, CEDAW/C/SVK/CO, ods. 9

<sup>4</sup> § 166 ods. 1 ZP: „V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa.“

Vo všeobecnosti možno povedať, že ochrana zamestnanca a zamestnankyne je širšia po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 ZP ako keď zamestnanec alebo zamestnankyňa po skončení tejto materskej alebo rodičovskej dovolenke, nastúpi ešte na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 ZP. V závislosti od toho tieto povinnosti upravuje aj § 157 ods. 1 a ods. 2 ZP.

Ustanovenie § 157 ods. 1 ZP upravuje povinnosti zamestnávateľa nasledovne: *„Ak sa zamestnankyňa vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu a zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1, a zamestnankyňa a zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nenastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1.“*

A podľa § 157 ods. 2 ZP *„Ak sa zamestnankyňa alebo zamestnanec vráti do práce po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.“*

Uvedené ustanovenia majú veľký význam v rámci ochrany žien pred diskrimináciou, nakoľko diskriminácia žien sa často prejavuje na trhu práce v súvislosti s materstvom žien a v súvislosti s čerpaním rodičovskej dovolenky. Preto tieto ustanovenia nie je možné chápať ako rýdzo pracovnoprávne ustanovenia a len ustanovenia antidiskriminačného zákona ako ustanovenia antidiskriminačnej legislatívy.

Podstatné je však podotknúť, že filozofia týchto ustanovení sa nesie aj v duchu celospoločenskej potreby a obmedzenia a povinnosti pre zamestnávateľa sú zakotvené v legislatíve vo verejnom záujme nie len v zmysle vytvárať nediskriminujúcu spoločnosť, ale aj v zmysle verejného záujmu na rodení a výchove detí. Rodenie detí a ich riadna výchova sú celospoločensky potrebnou a žiadanou činnosťou a úlohou, ktorá je bezpochyby náročná a zaslúži si uznanie a podporu zo strany štátu ako aj zo strany celej spoločnosti. Významný celospoločenský záujem potvrdzujú v tejto súvislosti aj prognózy demografického vývoja, ktoré hovoria o nevyhnutnej potrebe podpory plodnosti a mladých rodín, pretože Slovenská republika smeruje k výraznému starnutiu obyvateľstva, čo sa nepriaznivo odrazí vo viacerých spoločenských sférach.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> INFOSTAT. Prognóza populačného vývoja Slovenskej republiky do roku 2060. [online]. Bratislava, 2013. Dostupné na internete: <http://www.infostat.sk/vdc/pdf/Prognóza2060.pdf>.

### 3 Posúdenie skutkového stavu z hľadiska antidiskriminačnej legislatívy

Z vyššie uvedeného je jasné, že situácia, ktorú popisuje žiadateľ vo svojej žiadosti patrí do oblasti pracovnoprávných vzťahov, preto sa vzťahujú na ňu aj ustanovenia antidiskriminačného zákona, t. j. pri poskytovaní zvýšeného odstupného nad rámec zákona zamestnávateľom je potrebné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania.

Popisovaná situácia je znevýhodnením pre ľudí, ktorí čerpajú z dôvodu rodičovstva rodičovskú dovolenku v záujme zabezpečenia starostlivosti o svoje dieťa. Toto znevýhodnenie sa teda týka rodičov malých detí, špeciálne v drvivej väčšine prípadov žien, nakoľko v slovenskej spoločnosti je stále zakorenené tradičné rodové prerozdelenie úloh v domácnosti, podľa ktorého ženy zabezpečujú starostlivosť o malé deti a preto čerpajú materskú a rodičovskú dovolenku. V závislosti od tohto ženám vznikajú rozličné znevýhodnenia, ktoré spôsobujú horšie uplatnenie žien na trhu práce a taktiež ich väčšie ohrozenie chudobou a sociálnym vylúčením v porovnaní s mužmi, čo vplýva aj na detskú chudobu a chudobu žien senioriek.<sup>6</sup> Len uplatňovaním pravidiel a opatrení, ktoré zmiernujú túto situáciu môžeme dospieť k reálnej rodovej rovnosti v praxi, čo je jedným z účelov a vízií antidiskriminačnej legislatívy.

V posudzovanom prípade možno teda identifikovať aj chránený diskriminačný dôvod, ktorý vyžaduje antidiskriminačná legislatíva ako predpoklad porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, čo je predovšetkým pohlavie v súvislosti s materstvom a rod v súvislosti s tradičným rozdelením úloh medzi mužmi a ženami, do úvahy prichádza aj dôvod tzv. iné postavenie ako rodičovstvo, pretože môže dôjsť aj k znevýhodneniu muža, spravidla však takáto prax, bude mať horší dopad na zamestnankyne ženy ako na zamestnancov mužov.

Určité opatrenia na ochranu zamestnancov, ale v realite Slovenska, najmä zamestnankyň po skončení čerpania materskej a rodičovskej dovolenky, zakotvujú aj vyššie citované ustanovenia § 157 ZP. Konkrétne v súvislosti s posudzovaným skutkovým stavom § 157 ods. 2 kladie zamestnávateľovi povinnosť zachovať zamestnancovi a zamestnankyni všetky práva, ktoré mali alebo ktoré im vnikali v čase nástupu na rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu, ale aj právo na tieto práva v súlade so zmenami, ktoré vyplynuli z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z postupov obvyklých u zamestnávateľa. Pracovný pomer aj počas čerpania rodičovskej dovolenky stále trvá a neprerušuje sa a ani nespočíva. To znamená, že pokiaľ zamestnávateľ vypláca svojim zamestnancom nadštandardné odstupné v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru, či to už vyplýva z kolektívnej zmluvy, z interného predpisu alebo zo zaužívanej obvyklej praxe u zamestnávateľa, má na toto odstupné právo aj žena (prípadne muž) po návrate z rodičovskej dovolenky s odvolaním sa na uvedené ustanovenie Zákonníka práce.

---

<sup>6</sup> Pozri napr. Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2014. 20 rokov plnenia Pekinskej akčnej platformy. [online]. Bratislava, 2015. Dostupné na internete: [http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/07/Spr%C3%A1va-o-RR-14\\_po-vlade.pdf](http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/07/Spr%C3%A1va-o-RR-14_po-vlade.pdf).

Vyplácanie odstupného, ktoré by zo zvýhodnenej čiastky vylučovalo ženy a mužov, ktorí istí čas trvania pracovného pomeru strávili na ospravedlnenej prekážke v práci z dôvodu zabezpečovania osobnej starostlivosti o malé dieťa, by bolo preto porušením citovaného ustanovenia Zákonníka práce.

Ustanovenia § 157 ods. 1 a 2 ZP sú prehĺbením antidiskriminačnej legislatívy do konkrétnej regulácie obvyklých situácií na pracovisku, ktoré by mohli viesť k znevýhodneniam na pracovisku z chránených dôvodov, čo zvyrazňuje dôležitosť ochrany ľudí, špeciálne matiek v rámci plnenia ich úloh súvisiacich s rodičovstvom.

K posúdeniu naplnenia určitej formy diskriminácie v posudzovanom prípade je potrebné opätovne podotknúť, že súčasná úprava foriem diskriminácie z hľadiska záväzkov vyplývajúcich Slovenskej republike z medzinárodného práva, ktoré majú prednosť pred zákonom, nie je úplne dostatočná.

Nepriamou diskrimináciou v zmysle antidiskriminačného zákona je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať 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.

Priama diskriminácia je definovaná ako 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 podľa Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) je definovaná ako situácia, v ktorej by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné.

Posudzovaným skutkovým stavom sú priamo znevýhodňovaní rodičia malých detí, ktorí sa z nejakého súkromného dôvodu, ktorý nemá právo zamestnávateľ zisťovať, rozhodli zostať s dieťaťom doma, reálny nepriaznivý dopad pri dlhodobom uplatňovaní takejto praxe sa však bude týkať spravidla žien ako matiek. Zo všeobecného hľadiska, takmer každá žena je alebo sa v budúcnosti stane matkou, minimálne by mala mať takúto možnosť s minimalizovaním ohrozenia jej ďalšieho pôsobenia v spoločnosti v inej ako rodinnej sfére. Verejným záujmom a celospoločenským dosahom tejto problematiky sme sa už zaoberali vyššie.

Je pravdou, že žena alebo muž, ktorí sú rodičmi maloletého dieťaťa do troch rokov, prípadne do šiestich rokov, ak má dieťa nepriaznivý zdravotný stav, sa môžu rozhodnúť, či nastúpia do práce alebo využijú rodičovskú dovolenku na účely prehĺbenia starostlivosti o dieťa. Treba však podotknúť, že nie každé dieťa je rovnaké a niektoré dieťa môže potrebovať dlhší čas strávený s rodičom v domácom prostredí, čo dokáže najlepšie posúdiť samotný rodič dieťaťa

a domnievame sa, že aj preto umožňuje právna úprava rodičovi využiť rodičovskú dovolenku na prehlbenie starostlivosti o dieťa.

V tomto prípade možno teda hovoriť o kombinácii priamej a nepriamej formy diskriminácie, ktorá v konkrétnom individuálnom prípade môže predstavovať priamu diskrimináciu osoby z dôvodu rodičovstva, ale takáto prax sa, ako už bolo vyššie zmienené, dotkne nepriaznivým spôsobom najmä žien.

Takáto prax podľa nás nemôže spĺňať ani podmienky testu proporcionality, ktorý predstavuje legitímny cieľ, primerané a nevyhnutné (potrebné) prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa, ktorý sa vykonáva v prípadoch nepriamej diskriminácie. Pravdepodobným záujmom alebo cieľom zamestnávateľa na posudzovanom skutkovom stave by bola motivácia svojich zamestnancov, odmena za dlhoročnú prácu u zamestnávateľa a ekonomické dôvody (šetrenie na zamestnancoch, ktorí sú alebo boli na rodičovskej dovolenke). Motivácia a odmena dlhoročných zamestnancov sú oprávnené ciele, ale tieto ciele by boli dosiahnuté aj v tom prípade, že by sa započítal čas strávený na rodičovskej dovolenke do času trvania pracovného pomeru na účely odstupného nad rámec zákona. Z toho vyplýva, že ciele zamestnávateľa sú najmä ekonomické, tzn. záujem na šetrení finančných prostriedkov na jednej skupine zamestnancov, ktorí trávili istý čas na rodičovskej dovolenke, takýto záujem v tomto prípade považujeme za neprípustný. Vzhľadom na to, že pre motivovanie a odmenenie dlhoročných zamestnancov nie je potrebné zvoliť spôsob, ktorý je predmetom nášho posudzovania, prostriedky na dosiahnutie cieľa sme nevyhodnotili ako nevyhnutné a ani primerané.

#### 4 Záver

Na základe vyššie uvedeného **Stredisko považuje nezapočítavanie trvania rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce do trvania pracovného pomeru na účely stanovenia nároku zamestnanca na odstupné nad rámec ustanovený Zákonníkom práce za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.**

---

Mgr. Marian Mesároš, Slovenské národné  
stredisko pre ľudské práva