



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 v zmysle 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**

Vážený pán klient,

dňa 12.10.2017 bol Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte len ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) doručená Vaša žiadosť o vydanie odborného stanoviska v právnej veci porušenia zákazu diskriminácie ustanoveniami kolektívnej zmluvy.

Stredisko je zriadené zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len aj ako „zákon o zriadení Strediska“), ktorý o. i. vymedzuje úlohy a činnosť Strediska. Podľa ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) uvedeného zákona, Stredisko vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, ktorým 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 ako „antidiskriminačný zákon“ v príslušnom gramatickom tvare).

Namietané ustanovenie kolektívnej zmluvy

Dňa 01. marca 2017 uzavrela spoločnosť so zástupcami zamestnancov spoločnosti, vrátane zástupcov Vašej organizácie, Kolektívnu zmluvu, platnú na určité obdobie (ďalej v texte ako „zmluva“ v príslušnom gramatickom tvare).

Zástupcovia Vašej organizácie namietajú diskriminačný charakter ustanovenia Článku 3.2 bodu 30 zmluvy. Konkrétne jeho rozpor s ustanovením § 13 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte ako „ZP“) a ustanovením § 85 ods. 5 ZP.

Výber relevantnej legislatívy a iných posudzovaných právnych noriem

Porušením zákazu diskriminácie a teda nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, je také konanie, resp. opomenutie konania, ktoré vykazuje kumulatívne, t. j. súčasné naplnenie hmotnoprávnych znakov skutkovej podstaty diskriminácie. Hmotnoprávnymi znakmi skutkovej podstaty porušenia zákazu diskriminácie sú zákonom chránený dôvod, oblasť, forma diskriminácie a porovnateľnosť situácie, t. j. identifikácia komparátora alebo osoby v porovnateľnej situácii.

Ústredným právnym predpisom antidiskriminačnej legislatívy, platným a účinným na území Slovenskej republiky, 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). Podľa ustanovenia § 2 antidiskriminačného zákona, 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 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 či inej protispoločenskej činnosti.

Obsah niektorých chránených dôvodov je bližšie konkretizovaný v ustanovení § 2a ods. 11 antidiskriminačného zákona, v zmysle ktorého sa za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie. Za diskrimináciu z dôvodu rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu. Navyše za diskrimináciu z dôvodu náboženského vyznania alebo viery sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania alebo viery a aj diskriminácia fyzickej osoby bez náboženského vyznania. Napokon za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím.

V ustanovení § 13 ZP sú nad rámec antidiskriminačného zákona explicitne vymedzené chránené dôvody nepriaznivého zdravotného stavu, genetických vlastností a odborovej činnosti. Ustanovenie § 4 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších právnych predpisov explicitne a nad rámec vyššie uvedených dôvodov, rozlišuje chránený dôvod povinností k rodine. Chránený dôvod „povinností k rodine“ nachádzame aj v ustanoveniach zákona č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave a v ustanoveniach zákona č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov.

Podľa ustanovenia § 2a antidiskriminačného zákona diskrimináciou je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia

je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu. Uvedené ustanovenie všetky tzv. formy diskriminácie vo svojich odsekoch bližšie konkretizuje a vymedzuje ich obsah.

V zmysle ustanovenia § 3 antidiskriminačného zákona je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

Podľa ustanovenia § 85 ods. 5 ZP, pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne.

Podľa ustanovenia Článku 3.2 bodu 32 zmluvy sa týždenný fond uplatňuje nasledovne: U zamestnancov na pracoviskách, zaradených v nepretržitom pracovnom režime na 36 hodín, so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu pracovného času. V článku sú vymenované konkrétne pozície. U ostatných obdobne zaradených zamestnancov, avšak s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom na 37 a 1/2 hodiny, so započítaním prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu pracovného času. U ostatných zamestnancov na 37 a 1/2 hodiny bez započítania prestávok na odpočinok a jedenie v rozsahu 30 minút za zmenu do pracovného času.

Zamestnancom prvej skupiny zamestnancov je v zmysle článku 1.1 bodu 1. Smernice o úprave pracovného času taký zamestnanec, ktorý pracuje v pracovných zmenách zaradených do určitej prevádzky a zamestnanec, ktorému sú tieto pracovné zmeny určované podľa potrieb prevádzky zamestnávateľa (dispozičný zamestnanec).

Dispozičným zamestnancom je zamestnanec s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom, ktorému zamestnávateľ nemôže vzhľadom na podmienky prevádzky, vypracovať v rámci nerovnomerne rozvrhnutého pracovného času písomný rozvrh pracovných zmien s platnosťou na týždeň a oznámiť ho zamestnancovi najneskôr týždeň vopred.

Určitou prevádzkou je pravidelne sa opakujúci rozvrh pracovného času pri prácach konaných každý deň, teda aj v sobotu, nedeľu a vo sviatok, v pracovných zmenách s pravidelným, či nepravidelným nástupom do práce, s rovnakou alebo nerovnakou dĺžkou pracovnej zmeny.

Nepretržitým pracovným režimom je režim práce, ktorý sa koná každodenne, t. j. aj v sobotu, nedeľu a vo sviatok, v ktorýkoľvek denný a nočný čas. Nerozhoduje pritom, či pracovné zmeny, v ktorých sa práca koná, bezprostredne na seba nadväzujú, t. j. či pri nich dochádza k osobnému odovzdaniu práce, alebo medzi jednotlivými zmenami sa vyskytujú prestávky a jedna bezprostredne nenadväzuje na druhú.

Rozvrhnutie pracovného času je upravené určitou prevádzkou, ktorá je spracovaná po dohode so zástupcami zamestnancov na stanovený pracovný čas tak, aby v priemere za pravidelne sa opakujúce obdobie určitej prevádzky zodpovedala určenému týždennému fondu pracovného času. Pre dispozičného zamestnanca sa určuje podľa potrieb prevádzky za podmienky dodržania mesačnej kalendárnej normy pracovného času, alebo po dohode s týmto zamestnancom ako norma určitej prevádzky podľa vopred naplánovaných pracovných zmien v príslušnom mesiaci. Norma určitej prevádzky je počet hodín v príslušnom mesiaci vyplývajúci z rozvrhu pracovných zmien turnusu spracovaného podľa stanoveného týždenného fondu pracovného času.

Posúdenie ustanovení kolektívnej zmluvy a súvisiacich právnych noriem v kontexte antidiskriminačnej legislatívy

Vyššie uvedené chránené dôvody, oblasti diskriminácie, jej konkrétne, antidiskriminačným zákonom vymedzené formy a existencia komparátora, predstavujú základné hmotnoprávne podmienky pre dôvodné uplatnenie relevantných nárokov, vyplývajúcich z nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania. Len v prípade ich kumulatívnej, t. j. súčasnej identifikácie, môžeme hovoriť o porušení zákazu diskriminácie. Stredisko zdôrazňuje, že uvedené hmotnoprávne predpoklady dôvodnosti uplatňovania nárokov v zmysle platnej a účinnej legislatívy, nemusia byť vyjadrené explicitne. Postačí, ak je na základe úplných a pravdivých tvrdení dôvodným záver o vysokej miere pravdepodobnosti ich existencie. V takom prípade ide o tzv. porušenie zákazu diskriminácie *prima facie*, t. j. na prvý pohľad.

Vzhľadom k zneniu namietaných ustanovení kolektívnej zmluvy a ich rozporu s ustanovením § 13 ZP, je málo pravdepodobným záver o vysokej miere pravdepodobnosti existencie diskriminačného dôvodu. Inými slovami, dôvody pre prijatie uvedených ustanovení takmer určite nemali svoj pôvod v pohlaví, náboženskom vyznaní alebo viere, rase, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotnom postihnutí, veku, sexuálnej orientácii, manželskom a rodinnom stave, farbe pleti, jazyku, politickom alebo inom zmýšľaní, národnom alebo sociálnom pôvode, majetku, rode, inom postavení, oznámení kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, nepriaznivom zdravotnom stave, genetických vlastnostiach či odborovej činnosti.

Teoreticky prichádza do úvahy identifikácia chráneného dôvodu iného postavenia. V zmysle rozhodovacej praxe najvyšších nadnárodných súdnych autorít¹, ale aj Ústavného súdu Slovenskej republiky², možno tento chránený dôvod aplikovať v extenzívnom význame. Zjednodušene možno povedať, že ide o znevýhodnenie či neobvyklé zaobchádzanie s osobou v porovnateľnej situácii a v chránenej oblasti, ktoré je založené na takom dôvode, ktorý nemožno objektívne, rozumne a v súlade s právnym poriadkom ospravedlniť. V prípade znenia namietaných ustanovení kolektívnej

¹ Napríklad Rozhodnutie ESLP vo veci *Johnston a ďalší proti Írsku*, sťažnosť č. 9697/82, dostupné na: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57508>; Rozhodnutie ESLP vo veci *Bucheň proti Českej republike*, sťažnosť č. 36541/97, dostupné na: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-60790>; Rozhodnutie ESLP vo veci *Chroust proti Českej republike*, sťažnosť č. 4295/03, dostupné na: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-88312>.

² Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. III ÚS 64/2000, dostupný elektronicky na: <http://merit.slv.cz/III.US64/2000>.

zmluvy však možno odlišné určenie týždenného konta pracovného času objektívne zdôvodniť neporovnateľnosťou situácie, resp. absenciou komparátora a na to nadväzujúcou dohodou o určení týždenného fondu pracovného času.

Už zo samotnej povahy veci totiž nemožno porovnávať zamestnancov prvej skupiny, zaradených v nepretržitom pracovnom režime so zamestnancami s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom a ostatnými zamestnancami. Existujú tu teda tri jasne identifikovateľné skupiny zamestnancov. Jednotlivé skupiny zamestnancov sú teda determinované rozvrhnutím pracovného času a s tým súvisí aj dohodou určený týždenný fond pracovného času.

Vzhľadom k nízkej miere pravdepodobnosti o existencii dvoch základných hmotnoprávných predpokladov, potrebných na naplnenie skutkovej podstaty porušenia zákazu diskriminácie, je irelevantné zaoberať sa ďalšími predpokladmi. Dôvodom je potreba ich kumulatívneho naplnenia. Podľa právneho názoru Strediska, namietané ustanovenia kolektívnej zmluvy nepredstavujú porušenie zákazu diskriminácie v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy. Ich prijatím tak nedošlo ani k porušeniu ustanovenia § 13 ZP.

Stredisko, vzhľadom k zákonnému vymedzeniu jeho pôsobnosti, nie je oprávnené vyjadriť sa k prípadnému rozporu namietaných ustanovení kolektívnej zmluvy s ustanovením § 85 ods. 5 ZP. V danom prípade, je nevyhnutné uvedený rozpor skúmať v kontexte kolektívneho alebo individuálneho pracovnoprávneho sporu, nie antidiskriminačného sporu.

Záver

Vzhľadom k vyššie uvedenému považuje Stredisko vybavovanie Vašej žiadosti za ukončené, a to dorúčením tohto odborného stanoviska.

S pozdravom

výkonná riaditeľka