

Odborné stanovisko

podľa ustanovenia § 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 v texte ako „Stredisko“) je nezávislá inštitúcia, ktorá plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd.¹

Za týmto účelom Stredisko najmä monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.² Podľa ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona o SNSLP Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, a to tak z vlastnej iniciatívy, ako aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb.

V zmysle uvedeného ustanovenia zákona o SNSLP vydáva Stredisko z vlastnej iniciatívy odborné stanovisko k návrhu zákona poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Tibora Jančulu a Magdalény Kuciaňovej, ktorým sa mení Zákonník práce.³

Predmet odborného stanoviska

Dňa 23. augusta 2019 predložili horeuvedení poslanci na rokovaní Národnej rady Slovenskej republiky návrh zákona, ktorým sa mení Zákonník práce, a to konkrétne jeho ustanovenie § 103 ods. 2, do ktorého sa za slovo „veku“ navrhujú vložiť slová „a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa“.⁴ Znenie predmetného ustanovenia by bolo po prijatí návrhu zákona nasledovné: „Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej päť týždňov.“ Cieľom tejto novely zákona je, inými slovami, priznať dovolenku v dĺžke päť týždňov za kalendárny rok aj tým zamestnancom a zamestnankyniam, ktorí sa trvale starajú o dieťa, avšak nedovŕšili 33 rokov veku. Návrh zákona a ani dôvodová správa bližšie nedefinujú trvalú starostlivosť o dieťa.

¹ Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon o SNSLP“).

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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

³ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

⁴ Dostupné online: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=470000>.

Dôvodová správa k návrhu zákona iba lakonicky konštatuje, že cieľom je navýšiť dĺžku základnej výmery dovolenky na päť týždňov vyššie uvedeným spôsobom. Tiež dodáva, že ide o sociálny štandard pre zamestnancov vo viacerých členských štátoch Európskej únie. V dôvodovej správe sa však neuvádza žiaden konkrétny príklad takejto legislatívy. Ďalej v dôvodovej správe predkladateľa zákona uvádzajú niekoľko potenciálnych pozitívnych výhod navrhovanej právnej úpravy. Spomína sa napríklad pozitívny vplyv na manželstvo, rodičovstvo, rodinu, výchovu detí, cestovný ruch, bezpečnosť, produktivitu a efektivitu práce zamestnancov, ktorí sa starajú o dieťa a nedovŕšili 33 rokov veku, ako aj na mladé pracujúce rodiny s maloletými deťmi.⁵ Uvedený demonštratívny výpočet potenciálnych pozitívnych vplyvov sa však nejaví úplne presvedčivo. Najmä z dôvodu, že sa neopiera o žiadne relevantné dáta v tejto oblasti, skúsenosti z praxe z iných členských krajín Európskej únie, a ani neposkytuje dostačujúce odôvodnenie.

Predmetom odborného stanoviska Strediska je zhodnotiť, či navrhované znenie ustanovenia § 103 ods. 2 Zákonníka práce je v súlade s normatívom zákazu diskriminácie, ktorý je obsiahnutý v antidiskriminačnom zákone.

Problematickým aspektom navrhovanej novely Zákonníka práce je skutočnosť, že by jej prijatím došlo k rozdeleniu zamestnancov a zamestnankýň na porovnateľné skupiny, avšak jedna z nich by bola mohla byť potenciálne zvýhodnená tým, že sa jej prizná dlhšia základná výmera dovolenky (päť týždňov) za kalendárny rok. Podľa platnej právnej úpravy existuje skupina zamestnancov a zamestnankýň, ktorým z dôvodu, že nedovŕšili 33 rokov veku, prináleží dovolenka za kalendárny rok v minimálnej dĺžke štyri týždne. Dôsledkom navrhovanej novely by bol vznik ďalšej skupiny zamestnancov a zamestnankýň, ktorí takisto nedovŕšili 33 rokov veku, avšak z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa by im Zákonník práce priznával dovolenku za kalendárny rok v minimálnej dĺžke päť týždňov. Novela zákona explicitne uvádza, že dané zvýhodnenie je podmienené trvalou starostlivosťou zamestnanca alebo zamestnankyne o dieťa.

Na základe uvedeného vzniká právna otázka, či takéto potenciálne zvýhodnenie jednej skupiny zamestnancov a zamestnankýň je rozumné a objektívne odôvodnené v kontexte antidiskriminačnej legislatívy. Inak povedané, či by navrhovaná právna úprava mohla viesť k prípadom, v ktorých by sa mohlo zaobchádzať s osobou menej priaznivo v porovnaní s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Antidiskriminačná legislatíva

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje zásadu rovného zaobchádzania je antidiskriminačný zákon. Na to, aby určité správanie, konanie, opomenutie, opatrenie, resp. prax mohlo byť považované za porušenie zákazu diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona, zákonodarca vyžaduje kumulatívnu identifikáciu troch hmotnoprávných podmienok, ktorými sú zákonom chránený dôvod, oblasť a forma diskriminácie.

⁵ Dostupné online <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=470001>.

Z účelu antidiskriminačného zákona ďalej vyplýva, že podmienkou klasifikovania určitého konania, či opomenutia konania v kontexte porušenia zákazu diskriminácie, je tiež identifikácia tzv. komparátora, t. j. osoby alebo skupiny osôb, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii ako obeť diskriminácie.

Nadväzujúc na uvedené, zákaz diskriminácie poruší ten, kto vo vymedzených, chránených oblastiach právnych vzťahov, medzi ktoré patrí aj oblasť pracovnoprávných a im obdobných právnych vzťahov, zaobchádza alebo by mohol zaobchádzať menej priaznivo 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 alebo inej protispoločenskej činnosti.

Zákonník práce rozširuje diapazón chránených dôvodov, ustanovených antidiskriminačným zákonom o chránené dôvody nepriaznivého zdravotného stavu, genetických vlastností a odborovej činnosti. Výpočet chránených dôvodov diskriminácie v ustanovení § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona je demonštratívny, resp. rozšírený. Z toho dôvodu prichádzajú do úvahy aj iné chránené dôvody diskriminácie, ktoré môžu byť subsumované pod pojem iné postavenie.

Antidiskriminačný zákon zároveň v ustanovení § 2a taxatívnym spôsobom vymedzuje formy diskriminácie, medzi ktoré zaraďuje priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih. Možno hovoriť o istých skutkových podstatách porušenia zákazu diskriminácie.

V prípade porušenie zákazu diskriminácie v kontexte antidiskriminačného zákona tak *„ide o nerovnaké zaobchádzanie s osobami, ktoré sú v relatívne porovnateľnej situácii, resp. rovnako, alebo podobným spôsobom splňajú podmienky na realizáciu určitého práva, resp. na poskytnutie určitého spoločenského benefitu (napríklad vzdelania, zamestnania, odmeny alebo postupu v zamestnaní, zdravotnej starostlivosti, sociálnej služby a pod.), pričom jediným dôvodom na toto nerovnaké zaobchádzanie je jedna alebo viaceré zakázaných charakteristík diskriminácie (napr. vek, rasa, etnicita, pohlavie, rod, sexuálna orientácia, sociálny pôvod, náboženstvo a viera a pod.) – tzv. „but for“ test, - ktoré sú však pre získanie tohto benefitu objektívne irelevantné. Nerovnakosť v zaobchádzaní sa prejavuje aj v tom, že pre jednu z porovnávaných osôb predstavuje horšie zaobchádzanie.“*⁶

Okrem antidiskriminačnej legislatívy je, v kontexte predmetnej veci, namieste spomenúť aj platnú a účinnú právnu úpravu týkajúcu sa dovolenky a uviesť niekoľko skutočností súvisiacich s inštitútom dovolenky.

Podľa čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej v texte ako „Ústava SR“) sa dovolenka považuje za osobné právo, ktoré je neprevoditeľné na inú fyzickú osobu. Ešte presnejšie, toto právo

⁶ DEBRECÉNIOVÁ, J. *Antidiskriminačný zákon. komentár*. Bratislava : Občan a demokracia, 2008, s. 36.

je garantované v čl. 36 bod f) Ústavy Slovenskej republiky, ktoré ustanovuje najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie.

Na uvedený článok Ústavy SR priamo nadväzuje aj Zákonník práce, *in concreto*, ustanovenie § 103 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré garantuje dovolenku v dĺžke štyroch týždňov za kalendárny rok zamestnancom, ktorí nedovŕšili 33 rokov veku a päť týždňov tým zamestnancom, ktorí uvedený vek dovŕšili. Právo na dovolenku za určitý kalendárny rok nájdeme aj v niektorých medzinárodných ľudskoprávných dokumentoch, ku ktorým Slovenská republika pristúpila a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, a teda majú prednosť pred zákonom.⁷

Medzi tieto patrí napríklad Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, na základe ktorého zmluvné štáty „uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä [...] odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov.“⁸ Právo na dovolenku je obsiahnuté aj v niektorých formálnych prameňoch európskeho práva, ako napríklad v článku 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie a v čl. 7 smernice 2003/88/ES.⁹

V súvislosti s inštitútom dovolenky je dôležité poukázať na to, že vo všetkých uvedených formálnych prameňoch práva sa inštitút dovolenky chápe ako doba, ktorá slúži na oddych a zotavenie sa zamestnanca a zamestnankyne po práci. Tento výklad nájdeme aj v relevantnej odbornej literatúre. Napríklad v komentári k Ústave SR sa uvádza, že „v rámci pracovných podmienok je mimoriadne dôležitá dovolenka na zotavenie určená na oddych a regeneráciu pracovných síl.“¹⁰ V komentári k Zákonníku práce sa taktiež konštatuje, že dovolenka „je najvýznamnejšou dobou odpočinku, v rámci ktorej je zamestnanec oslobodený od plnenia pracovných povinností“ a jej hlavným účelom je „zotavenie sa zamestnanca po celoročnom výkone práce.“¹¹

Stredisko poukazuje tiež na to, že ochrana rodičovstva a materstva, na ktorú sa navrhovaná právna úprava odvoláva, je zakotvená vo viacerých ustanoveniach Zákonníka práce. Zamestnancov a zamestnankyne, ktorí sú rodičmi, Zákonník práce chráni aj v oblasti vzniku, zmeny a zániku pracovného pomeru. Či už ide preradenie na inú prácu (§ 55), zákaz výpovede (§ 64) či skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe (§ 72).

Pri pracovnom čase ide o otázky nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času (§ 87) či nočnej práce (§ 98). Rovnako na potrebu starostlivosti o maloleté dieťa reflektujú aj dôležité osobné prekážky v práci (§ 141), osobitná právna úprava pracovných podmienok žien a mužov starajúcich sa o deti (§ 160 až 162), úprava pracovného času (§ 164 a 165), prestávky na dojčenie (§ 170) a predovšetkým právne inštitúty materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

⁷ Pozri článok 7 Ústavy Slovenskej republiky.

⁸ Článok 7 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

⁹ Pozri aj článok 2 Európskej sociálnej charty (Revidovaná).

¹⁰ ČÍČ, M. et al. *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Žilina : Eurokódex, 2012, s. 266.

¹¹ BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 835.

Podľa ustanovenia § 166 ods. 1 a ods. 1 Zákonníka práce 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.

Na prehlbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.

Nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena a muž, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.

Právna analýza návrhu zákona

Stredisko pri právnej analýze vychádza z vyššie uvedenej definície diskriminačného konania, ktoré je zakotvené v antidiskriminačnom zákone, ako aj z ďalších konštatovaní súvisiacich s inštitútom dovolenky a v predmetnej veci uvádza nasledovné:

Antidiskriminačný zákon taxatívnym spôsobom vymedzuje oblasti právnych vzťahov, pri ktorých sa predpokladá dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania. Podľa ustanovenia § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovného zaobchádzania vzťahuje aj na výkon zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania. Antidiskriminačný zákon tiež pripúšťa v ustanovení § 8 určité výnimku zo zákazu diskriminácie.

Výnimka však musí byť odôvodnená povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, pričom tento dôvod musí tvoriť skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie spolu s podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

V posudzovanej právnej veci, ktorej predmetom je vyššie uvedený návrh zákona (úprava dĺžky dovolenky pre osoby, ktoré nedovŕšili 33 rokov veku, avšak sa trvale starajú o dieťa) je identifikácia oblasti antidiskriminačného normatívu nespochybniteľnou. Podľa právneho názoru Strediska možno identifikovať aj druhý definičný znak právom reprobovaného porušenia zákazu diskriminácie, a to chránený dôvod. Návrh zákona totiž rozlišuje vytvára minimálne dve skupiny

zamestnancov a zamestnankyň. Na jednej strane ide o zamestnancov a zamestnankyne, ktorí nedovŕšili 33 rokov veku a ktorým Zákonník práce garantuje štyri týždne dovolenky za kalendárny rok mesiacov. Na druhej strane je možné vymedziť aj porovnateľných zamestnancov a zamestnankyne, ktorí taktiež nedovŕšili 33 rokov veku, avšak z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa by im bolo garantované Zákonníkom práce päť týždňov dovolenky. Dôvodovom toho rozdielneho zaobchádzania je teda skutočnosť, že sa zamestnanec či zamestnankyňa trvale stará o dieťa.

Stredisko, v postavení národnej antidiskriminačnej autority konštatuje, že v danom prípade ide o rozlišovacie kritérium, ktoré je možné subsumovať pod iné postavenie, ktoré antidiskriminačný zákon uvádza ako jeden z chránených dôvodov diskriminácie. V judikatúre (či už nadnárodných alebo národných súdov) a ani v právnej doktríne nie je možné nájsť uniformnú interpretáciu pojmu iné postavenie.

Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva ale je v tejto otázke inštruktívna, minimálne v tom zmysle, že sa prikláňa pri väčšine svojich prípadov, v ktorých sa zaoberá výkladom pojmu iné postavenie, k extenzívnej interpretácii.¹² V tejto súvislosti Stredisko analogicky odkazuje napríklad na zákon o rodine¹³, ktorý explicitne vymenúva v ustanovení § 28 rodičovské práva a povinnosti, medzi ktoré patrí najmä „*sústavná a dôsledná starostlivosť o výchovu, zdravie, výživu a všestranný vývin maloletého dieťaťa.*“

Ide teda o jednu zo základných povinností rodičov vo vzťahu k deťom, ktorá je premietnutá do uvedenej právnej normy. Z uvedeného dôvodu je Stredisko toho názoru, že trvalá starostlivosť o dieťa, resp. rodičovstvo (v širšom zmysle), je objektívnym a relevantným rozlišovacím kritériom a možno ho bez ďalšieho podradiť pod chránený dôvod iného postavenia. Ako už bolo uvedené vyššie, v posudzovanej právnej veci sú pomerne jasne identifikovateľné dve skupiny zamestnancov a zamestnankyň, ktorí sú v porovnateľnej situácii. Identifikovateľným je teda aj tzv. komparátor, čím je splnený aj tretí predpoklad diskriminačného konania.

Ustanovenie § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona hovorí, že „*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.*“ Priama diskriminácia je spravidla vedomým porušením princípu rovnosti a nezriedka býva aj úmyselná. Samotný úmysel alebo existencia vedomosti o diskriminačnom konaní zo strany diskriminujúceho subjektu však nie je, v kontexte posudzovania toho, či došlo k diskriminácii, relevantnou skutočnosťou.

Podstata priamej diskriminácie teda spočíva v tom, že ide o menej priaznivé zaobchádzanie s určitou osobou v porovnaní s inou osobou, pričom sa to deje z niektorých zakázaných dôvodov diskriminácie, tzv. chránených dôvodov upravených v ustanovení § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

¹² Pozri SABJÁN, N. – CENKNER, M. *Výklad pojmu „Iné postavenie“ z pohľadu zákazu diskriminácie v judikatúre súdov.* Bratislava : Wolters Kluwer, 2018.

¹³ Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V posudzovanom prípade možno dôvodne hovoriť o potenciálnej existencii tzv. priamej diskriminácie, keďže novela zákona predpokladá menej priaznivé zaobchádzanie medzi zamestnancami a zamestnankyňami, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii. K znevýhodneniu by tak dochádzalo na základe zakázaného diskriminačného dôvodu, tzv. chráneného dôvodu, ktorým je v tomto prípade iné postavenie.

Pri priamej diskriminácii je potrebné zdôrazniť skutočnosť, že sa nepripúšťa všeobecná možnosť odôvodnenia takéhoto diskriminačného konania. Antidiskriminačný zákon pripúšťa v zásade iba dve výnimky, ktoré sú vymedzené v ustanovení jeho § 8 a § 8a. Tieto výnimky však v danej veci nie sú relevantné a aplikovateľné (nejde o dočasné vyrovnávacie opatrenia, na prijatie ktorých je potrebné splniť antidiskriminačným zákonom stanovené podmienky a tiež nemôžeme subsumovať posudzovanú vec pod niektorú výnimku zakotvenú v ustanovení § 8 antidiskriminačného zákona).

Stredisko zároveň zdôrazňuje, že rozdielne zaobchádzanie nie je možné odôvodniť ani cieľom, ktorý si zákonodarca nepriamo ustanovil, t. j. podporu zamestnancov a zamestnankyň, ktorí sa trvale starajú o dieťa. Inými slovami, snahou zákonodarcu je v predmetnej veci podporiť takýchto zamestnancov a zamestnankyne tým, že budú zväčšením garantovaním dlhšej dovolenky. Zákonodarca takto deklaruje snahu nepriamo zlepšiť rodinnú politiku. Tento cieľ je však z pohľadu Strediska problematický v kontexte inštitútu dovolenky. V súlade s tým, čo už bolo uvedené vyššie, dovolenka má zamestnancom a zamestnankyniam zabezpečiť možnosť zotavenia sa a oddych po vykonanej práci. Vzhľadom k uvedenému Stredisko nepovažuje za správne a racionálne, ak sa zákonodarca snaží implementovať ciele rodinnej politiky prostredníctvom inštitútu dovolenky na zotavenie, ktorý má jednoznačne iný účel.

Stredisko navyše poukazuje na skutočnosť, že predložený návrh zákona môže takisto viesť aj k ďalším možným prípadom rozdielneho zaobchádzania. V hypotetickej rovine môžeme hovoriť napríklad o situáciách, kedy sa zamestnanec či zamestnankyňa trvale stará o viac než jedno dieťa, resp. ak by sa starali o dieťa so zdravotným znevýhodnením. Je spravodlivé a racionálne, ak by zamestnanec či zamestnankyňa starajúca sa o dve alebo viac detí, mali rovnakú dĺžku dovolenky ako zamestnanec či zamestnankyňa starajúci sa iba o dieťa? Rozsah súhlasu Strediska s týmto tvrdením možno označiť za rezervovaný.

Stredisko navyše poukazuje na skutočnosť, že predložený návrh zákona môže viesť aj k opomenutiu osobitných situácií. Keď sa zamestnanec či zamestnankyňa trvale stará o viac než jedno dieťa, resp. ak sa stará o dieťa so zdravotným znevýhodnením, prípadne situácie osamelý zamestnanec - rodič, osamelá zamestnankyňa - rodič a podobne. Keďže navrhovaná zákonná úprava hovorí o trvalej starostlivosti o dieťa, je možné predpokladať, že obaja rodičia by mali nárok na päť týždňov dovolenky. Opäť je diskutabilné, či by bola z tohto pohľadu navrhovaná právna úprava rozumná a spravodlivá, ak by bola osamelým rodičom garantovaná rovnaká dĺžka dovolenky v porovnaní s tými, ktorí sa o dieťa starajú dvaja. Povedané inak, navrhovaná právna úprava by viedla k situáciám, v ktorých by mohlo dôjsť k potenciálnemu porušeniu zákazu diskriminácie,

ale nie z dôvodu, že by nebol dodržaný princíp „s rovnakými sa má zaobchádzať rovnako“, ale práve naopak, že by išlo o nedodržanie princípu „s nerovnakým sa má zaobchádzať nerovnako“.

Dôvodová správa k novele zákone taktiež uvádza, že takýto „benefit“ je „v súčasnosti už platným sociálnym štandardom pre zamestnancov aj v iných členských štátoch Európskej únie“.¹⁴ Podľa informácií Strediska však existuje porovnateľná (nie úplne identická) legislatíva iba v dvoch členských štátoch Európskej únie, a to v Maďarsku a v Litve¹⁵. Napriek tomu, že v týchto krajinách skutočne možno badať snahu o integráciu rodinnej politiky do kontextu dovolenky (ktorá má, ako sme spomenuli vyššie, iný účel), legislatívna úprava je podstatne precíznejšia a zároveň sa odlišuje od toho, čo sa navrhuje v predmetnej novele zákona.

Zákonodarca sa totižto snažil v uvedených krajinách anticipovať výskyt aspoň niektorých potenciálne problematických situácií na ktoré upozorňuje aj Stredisko. Ich pravdepodobnosť vzniku v slovenských podmienkach je znásobená príliš generickou a nejasnou formuláciou navrhovanej právnej normy. Uvedená skutočnosť bezprostredne súvisí s princípom právnej istoty, predvídateľnosťou práva ako takou a v širších súvislostiach aj s pojmom právny štát.

Judikatúra Slovenskej republiky definuje legitímne očakávanie ako kategóriu právnej istoty, ktorej účelom je garancia čitateľnosti správania sa orgánov verejnej moci a ochrana súkromných osôb pred nepredvídateľným mocenským zásahom do ich právnej situácie, na vyústenie ktorej do určitého výsledku sa spoliehali.¹⁶

Právna istota je charakteristická pre stabilizovaný demokratický právny štát. Je stavom, kedy sú zaručené legitímne predpoklady, že príslušné orgány budú pri svojich rozhodnutiach dodržiavať spravodlivosť vo formálnom zmysle. To znamená, že pri znakovito podobných prípadoch budú rozhodovať rovnako. Pokiaľ by rozhodnutia neboli predvídateľné, znamenalo by to neistotu práv a riziko pri uskutočňovaní rôznych druhov konaní by bolo neúnosné.

Jednou z hlavných úloh právneho štátu je zabezpečiť ústavnoprávnu stabilitu, najmä reguláciu základných práv a slobôd, a taktiež súkromnoprávnu stabilitu.¹⁷ V tomto kontexte ústavnosť z formálneho hľadiska požaduje dodržiavanie ústavy, ústavných zákonov a medzinárodných zmlúv. Pokiaľ dochádza k realizácii princípu zákonnosti, je garantovaný aj jeden z pilierov právneho štátu. Pokiaľ ale k tomu nedochádza, nie je možné zaručiť a nerealizuje sa predvídateľnosť práva v skutkovo obdobných prípadoch. Následkom je porušenie zásady rovnosti ľudí pred zákonom.

Berúc teda do úvahy skutočnosť, že v predmetnej veci je možné identifikovať štyri základné podmienky diskriminačného konania v horeuvedenom zmysle, ako aj to, že v kontexte inštitútu

¹⁴ Dostupné online: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=470001>.

¹⁵ Uvedené tvrdenie vychádza z preskúmania všeobecnej právnej úpravy dovolenky v pracovnom práve jednotlivých členských Európskej únie.

¹⁶ Napríklad nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. PL. ÚS 16/06.

¹⁷ PRUSÁK, J.: *Teória práva*. 2. vyd. Bratislava : Vydavateľské oddelenie PF UK, 2001, s. 161; BOGUSZAK, J. - ČAPEK, J. - GERLOCH, A.: *Teorie práva*. Praha : ASPI Publishing, 2004, s. 247.; BRÖSL, A.: *Právny štát*. 1. vyd. Košice : MEDES, 1995, s. 85-86.

dovolenky neobstojí legitímny cieľ, ktorý nepriamo vyplýva z návrhu zákona, resp. z dôvodovej správy, a zároveň problematický charakter navrhovanej právnej úpravy z pohľadu princípu právnej istoty, Stredisko dospelo k právnemu záveru o porušení zákonného antidiskriminačného normatívu.

V každom prípade je podľa Strediska potrebné (ak je takáto snaha prítomná u zákonodarcu) riešiť otázky rodinnej politiky inými, vhodnejšími prostriedkami, či už legislatívnymi, alebo nelegislatívnymi.

Stredisko si uvedomuje, že materstvo, rodičovstvo a starostlivosť o dieťa sa neobmedzuje iba na obdobie narodenia dieťaťa a jeho predškolského veku. Je však toho názoru, že ochrana týchto principiálnych právnych inštitútov sa má primárne ďalej prehĺbovať iným spôsobom ako navrhuje predmetná právna úprava. Predovšetkým v oblasti sociálneho zabezpečenia, ale aj pri podpore prístupu ku kvalitnému bývaniu pre rodiny s deťmi, fungujúceho školstva, voľnočasových aktivít a športu.

K zvýšenej podpore starostlivosti o deti a rodiny ako takej môžu napomôcť aj koncepty zosúladenia rodinného a pracovného života resp. zosúladenie osobného a pracovného života.¹⁸ Oba veľmi úzko súvisia s vyrovnávaním rýchlo sa meniacej demografickej situácie a s vyrovnaním sa s moderným životným štýlom mladých ľudí. Ich úlohou je prispieť k celkovému skvalitneniu pracovného aj rodinného a súkromného života mužov a žien, samozrejme aj s akcentom na ochranu najlepších záujmov ich detí.

Opatrenie, ktoré sa dajú využiť by sa dali zhrnúť do troch kategórií: a to možnosti súvisiace s úpravou pracovného času, kde je možné zaradiť kratší pracovný čas, práca home-office, telepráca, flexi čas resp. pružný pracovný čas, delené pracovné miesto, individuálna úprava pracovného času z dôvodu špecifických životných situácií a pod.), možnosti súvisiace s dodatkovým voľnom zo strany zamestnávateľa nad rámec zákona (na regeneráciu, pre osamelých zamestnancov starajúcich sa o deti, súkromná priepustka, poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy pri vybraných osobných prekážkach a pod.) a možnosti v oblasti zlepšenia pracovného prostredia (podpora a organizovanie aktivít- relaxačných, športových, pohybových na podporu zdravého životného štýlu, liečebné pobyty, príspevky na rekreáciu, zájazdy, kultúrne akcie, detská rekreácia a podobne).

Jednou z aktuálnych európskych aktivít v tomto smere je Charta diverzity. Ide o dobrovoľnú iniciatívu podporovanú Európskou komisiou spolu s Európskou platformou pre Chartu diverzity¹⁹, ktorá v štátoch Európskej únie podporuje šírenie a zdieľanie princípov, dobrej praxe a skúseností na tému manažmentu diverzity.²⁰

¹⁸ Bližšie pozri napríklad: <https://www.gender.gov.sk/aktivity/temy/zakladne-pojmy/rodina-a-praca-work-life-balance/>.

¹⁹ Dostupné online: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination_en.

²⁰ Manažment diverzity sa opiera o jedinečnosť každého človeka a cielene vytvára stratégie, politiky a programy, ktoré vytvárajú rešpektujúce prostredie. Spoločnosti a organizácie aplikujúce manažment diverzity do praxe si svojich zamestnancov vážia, vnímajú a rozvíjajú ich potenciál. Týmto spôsobom sú ciele biznisu prepojené so spoločenskými, čím sa podnikanie stáva zodpovedným.



Záver

Stredisko vydalo odborné stanovisko s cieľom posúdiť súlad navrhovanej právnej úpravy, ktorá má priznať dovolenku v dĺžke päť týždňov aj tým zamestnancom a zamestnankyniam, ktorí sa trvale starajú o dieťa, avšak nedovršíli 33 rokov veku, s antidiskriminačným zákonom. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti, Stredisko, v postavení národného antidiskriminačného orgánu dospelo k záveru, že táto navrhovaná právna úprava nie je v súlade s právom na rovné zaobchádzanie, a teda ani so zákonným antidiskriminačným normatívom.