



Odborné stanovisko
vydané podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z.

XXXX (ďalej ako „Zamestnávateľ“), doručil Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) žiadosť o vydanie odborného stanoviska. Zamestnávateľ požiadal o posúdenie súladu zámeru poskytovania príspevkov skupinám zamestnancov a zamestnankýň, vykonávajúcim prácu na pracovných pozíciách, kde eviduje ich akútny nedostatok, so zákazom diskriminácie.

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 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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).

Skutkové a právne východiská

Zamestnávateľ je zriadený zákonom XXXX (ďalej ako „zriaďovací zákon“). Podľa § 1 ods. 2 zriaďovacieho zákona zabezpečuje prepravné a dopravné služby, ktoré zodpovedajú záujmom dopravnej politiky štátu a požiadavkám trhu, vrátane súvisiacich činností. Podľa § 34 ods. 5 písm. b) a c) zákona XXXX, ako manažér infraštruktúry prevádzkuje železničnú infraštruktúru v súlade s predmetom činnosti a zákonom. Podľa § 2 zriaďovacieho zákona nakladá s majetkom štátu.

Zamestnávateľ priebežne hodnotí a rieši potenciálne prekážky, ktoré by sťažovali plnenie jeho povinností podľa zriaďovacieho zákona a ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov. Patrí sem aj dostupnosť ľudských zdrojov pre jednotlivé pracovné pozície, v potrebnom počte a s náležitou odbornou a zdravotnou spôsobilosťou. Dlhodobo eviduje zhoršovanie situácie (od rokov 2016, 2017) s obsadzovaním a udrжанím nedostatkových pracovných pozícií. Súvisí to s potrebou generačnej obmeny jeho zamestnancov a zamestnankýň¹, ktorú sa nedarí dostatočne realizovať. Tiež so situáciou na trhu práce vo

¹ Očakáva sa, že veková štruktúra obyvateľstva Európskej únie sa v nadchádzajúcich dekádach bude dramaticky meniť z dôvodov zmien v pôrodnosti, predlžovania (aktívneho) veku, či migrácie: European



výrobnej a prevádzkovej sfére, s regionálne nerovnomerne sa zvyšujúcim dopytom po pracovnej sile na trhu práce a s konkurenčnými ponukami iných zamestnávateľov, najmä čo do výšky ponúkanej mzdy. Neobsadené nedostatkové pracovné pozície spočiatku riešil aj nadčasovou prácou, ktorá však dosiahla zákonné limity. Preto následne pristúpil k prijímaniu interných riadiacich aktov na zmiernenie naďalej sa zhoršujúcej situácie.

Dňa XXXX Zamestnávateľ vydal Metodický pokyn generálneho riaditeľa k poskytovaniu príspevku na ubytovanie (ďalej ako „Pokyn č. 1“). Účinným bol odo dňa schválenia do XXXX.

Dňa XXXX Zamestnávateľ nahradil Pokyn č. 1 novým Metodickým pokynom generálneho riaditeľa k poskytovaniu príspevku na ubytovanie a bývanie (ďalej ako „Pokyn č. 2“). Nadobudol účinnosť dňom jeho schválenia.

Dňa XXXX Zamestnávateľ vydal Metodický pokyn generálneho riaditeľa k poskytovaniu príspevku na profesijný rast (ďalej ako „Pokyn č. 3“). Účinnosť nadobudol od XXXX.

Následne Zamestnávateľ vypracoval návrh Smernice k poskytovaniu príspevkov na udržanie zamestnanosti (ďalej ako „Návrh smernice“) na Oblastnom riaditeľstve Trnava (ďalej ako „OR Trnava“), s cieľom obsahového vymedzenia príplatkov, ktoré zaviedol vo vyššie uvedených pokynoch. V Návrhu smernice Zamestnávateľ sformuloval aj nové príspevky - stabilizačný príspevok, príspevok na dopravu do zamestnania a náborový príspevok. Návrh smernice mal plánovaný termín schválenia dňa XXXX a navrhovanú účinnosť od XXXX.

Cieľom príspevkov v Návrhu smernice má byť **obsadenie voľných typových pozícií v prevádzkových profesiách na výkonných pracoviskách OR Trnava**, predovšetkým na pracoviskách v okresoch Bratislava I. - V. a vybraných pracoviskách trate Bratislava hlavná stanica - Kúty. **Ďalším zámerom zavedenia príspevkov** je zabezpečenie plynulosti a bezpečnosti železničnej dopravy, ktorá môže byť ohrozená nedostatkom prevádzkových zamestnancov a zamestnankýň na týchto pracoviskách.

Zamestnávateľ Návrh smernice predložil na prerokovanie jeho XXXX odborovým organizáciám. Nesúhlasné stanovisko k Návrhu smernice mu doručilo XXXX (ďalej ako „Odborová združenie“). Poukázalo o. i. na to, že **zavedenie príspevkov výlučne pre**

Commission (2015), Joint Report on the application of the Racial Equality Directive (2000/43/EC) and the Employment Equality Directive (2000/78/EC). Predpokladá sa mierny nárast vekovej štruktúry, resp. starnutie obyvateľstva: Správa Európskej komisie: The 2009 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies for the EU-27 Member States (2007-2060) (European Economy), Brussels, 7th December 2008, Brussels, dostupná: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2006/09/carone.htm>.



zamestnankyne a zamestnancov jedného oblastného riaditeľstva môže vykazovať znaky porušenia zásady rovného zaobchádzania v odmeňovaní.

Zamestnávateľ pripravil návrh novej Smernice k poskytovaniu príspevkov na udržanie zamestnanosti (ďalej ako „Návrh novej smernice“). Návrh novej smernice mal plánovaný termín schválenia dňa XXXX a navrhovanú účinnosť od XXXX. Reagoval tým na doručené pripomienky.

Deklarovaným cieľom je udržanie zamestnanosti a obsadenie voľných typových pozícií v prevádzkových profesiách na výkonných pracoviskách oblastných riaditeľstiev, a to predovšetkým na pracoviskách OR Trnava. V Návrhu novej smernice Zamestnávateľ vymedzuje obsah stabilizačného príspevku, príspevku na dopravu do zamestnania a náborového príspevku. Obsah príspevkov na ubytovanie a bývanie a príspevku na profesijný rast Návrh novej smernice nevymedzuje. Tieto príspevky chce Zamestnávateľ aplikovať v rozsahu interných riadiacich aktov, ktoré zostali v platnosti a účinnosti.

Posúdenie súladu príspevkov s antidiskriminačnými normami

Všetci zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a ochranu pred svojvoľným prepustením v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania, ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom.² Zamestnávateľ je povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom.³ Ten vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktorými sú oblasti zákazu diskriminácie, zakázané dôvody menej priaznivého zaobchádzania, formy diskriminácie a výnimky zo zákazu diskriminácie. V pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch, resp. v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich, je diskriminácia zamestnankyň a zamestnancov zakázaná.⁴ Zásada rovnakého zaobchádzania platí len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi - 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.⁵

V posudzovanej právnej veci ide o oblasť pracovnoprávných vzťahov, ktorá je chránená antidiskriminačným normatívom.

² Porovnaj znenie článku 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov.

³ Porovnaj znenie § 13 ods. 1 Zákonníka práce.

⁴ Porovnaj znenie § 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

⁵ Porovnaj znenie § 6 ods. 2 písm. a) antidiskriminačného zákona.



Na posúdenie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je ďalej nutné vyhodnotiť či vôbec došlo, alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu podľa antidiskriminačného zákona. Podľa ustanovenia § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona 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. Záver o možnej priamej diskriminácii je podmienený identifikáciou komparátora, t. j. osoby alebo skupiny osôb, ktoré sú v porovnateľnej situácii vo vzťahu k dotknutej osobe či skupine osôb. Nevyžaduje sa, aby boli situácie identické. Stačí, ak sú porovnateľné. Skúmanie porovnateľnosti sa musí uskutočniť osobitne a konkrétne, t. j. so zreteľom na konkrétne plnenie.⁶

Príspevok na ubytovanie podľa Pokynu č. 1 a zákaz diskriminácie

Cieľom Zamestnávateľa vo vzťahu k poskytovaniu príspevku na ubytovanie (ďalej ako „Príspevok č. 1“) bolo získanie zamestnancov ochotných cestovať za prácou a následné odstránenie nedostatku zamestnancov vo vybraných prevádzkových profesiách. Migráciou zamestnancov Zamestnávateľ zabezpečoval pomerné rozdelenie aktuálne neobsadených pracovných miest a rovnomernejšie rozloženie záťaže nadčasovej práce pre všetky oblastné riaditeľstvá. Ďalším zámerom Zamestnávateľa bolo zefektívnenie obsadzovania nedostatkových prevádzkových typových pozícií najmä v OR Trnava (a na základe individuálneho posúdenia aj v ostatných oblastných riaditeľstvách⁷), kde bolo vzhľadom ku konkurencii na trhu práce problematické nájsť nových zamestnancov.

Príspevok č. 1 mal dve podoby. Išlo o finančný príspevok na ubytovanie alebo o priame zabezpečenie ubytovania v ubytovacích zariadeniach Zamestnávateľa. V oboch prípadoch išlo o príspevok vo výške 350 eur⁸, ktorý Zamestnávateľ poskytoval počas 36 mesiacov:

- novoprijatým zamestnancom;
- zamestnancom, ktorí migrovali z oblastného riaditeľstva alebo z inej vnútornej organizačnej jednotky⁹ (ďalej len ako „VOJ“) do OR Trnava;
- zamestnancom prijatým na plánované miesto, ktoré nebolo obsadené minimálne 6 mesiacov (bez špecifikácie typovej pozície).

Podmienky priznania Príspevku č. 1:

⁶ Bod 33 Rozsudku SDEÚ vo veci Frédéric Hay v Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres z 12. decembra 2013. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:62012CJ0267>.

⁷ Oblastné riaditeľstvo Žilina, Oblastné riaditeľstvo Košice a Oblastné riaditeľstvo Zvolen.

⁸ Výška príspevku bola Zamestnávateľom určená vzhľadom na štatistické informácie o cenách ubytovania.

⁹ Prehľad VOJ Zamestnávateľa: XXXX



- minimálna vzdialenosť 150 km od miesta trvalého pobytu do miesta výkonu práce;
- minimálne 60 odpracovaných hodín v kalendárnom mesiaci.

Príspevok č. 1 bol určený zamestnankyniam a zamestnancom deviatich typových pracovných pozícií, a to: signalistka / signalista, dozorkyňa / dozorca výhybiek, elektromontér / elektromontérka pevných trakčných a silnoprúdových zariadení, návěsná/ý majster/ka, rušňovodič/ka – elektromontér/ka, rušňovodič/ka – traťová/ý strojníčka / strojník, výpravkyňa / výpravca, posunovač/ka a traťová/ý robotníčka / robotník.

Dotknutými jednotlivcami môžu byť zamestnankyne a zamestnanci spĺňajúci vymedzené podmienky, ktorí vykonávajú prácu na rovnakých pracovných pozíciách, avšak v rámci iných oblastných riaditeľstiev a ktorých individuálnej žiadosti o poskytnutie Príspevku č. 1 Zamestnávateľ nevyhovel (ďalej ako „potenciálne dotknutí zamestnanci“)¹⁰.

Z údajov, ktoré Zamestnávateľ Stredisku poskytol, je zrejmé, že percentuálny podiel neobsadenia typových pracovných miest na OR Trnava sa v rokoch 2018 – 2021 pohyboval v rozmedzí od 7,02 % v roku 2018 do 9,25 % v roku 2021. U zvyšných troch oblastných riaditeľstiev sa tieto čísla pohybovali v sledovanom období v rozmedzí od 1,42 % do 3,54 %. V OR Trnava vykonáva prácu najvyšší podiel zamestnancov Zamestnávateľa. Nedostatky obsadenosti pracovných miest vyjadrené v percentách sú tak po prepočítaní na numerické vyjadrenie fakticky ešte výraznejšie. Rastúci nezáujem uchádzačiek a uchádzačov o obsadenie deviatich nedostatkových typových pracovných pozícií na pracoviskách OR Trnava možno pripísať výške mzdy za ponúkanú pracovnú pozíciu, ktorá sa javí nedostatočnou vzhľadom k rastúcim životným nákladom, zohľadňujúcim regionálne rozdiely.¹¹ Regionálny rozmer výzvy zosúladiť ponuku práce s dopytom po nej vyjadruje miera výšky nezamestnanosti podľa krajov.¹² Príčinou faktického nerovného stavu percentuálnej obsadenosti nedostatkových typových pozícií môže byť aj uprednostňovanie finančne atraktívnejších pracovných ponúk so zohľadnením regionálneho kritéria. Zamestnávateľ je týmto dlhodobým faktickým stavom prinútený ponúkať prácu osobám s trvalým pobytom vzdialeným viac ako 150 km od miesta výkonu práce. Poskytovaním Príspevku č. 1 zabezpečuje zamestnávateľ svoju vlastnú činnosť, ktorá má charakter činnosti vykonávanej vo verejnom záujme.

K diskriminácii dochádza iba v zákonom predvídaných formách. V prípade posúdenia súladu Príspevku č. 1 s antidiskriminačným normatívom prichádza do úvahy posúdenie

¹⁰ Zamestnávateľovi počas poskytovania Príspevku č. 1 nebola doručená ani jedna individuálna žiadosť o schválenie jeho poskytnutia v inom oblastnom riaditeľstve.

¹¹ Výdavky domácností za roky 2001 – 2019 podľa Štatistického úradu Slovenskej republiky: http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/ps3002rr/v_ps3002rr_00_00_00_sk.

¹² Mesačné štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny o vývoji nezamestnanosti v SR podľa krajov: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?lang=sk&page_id=1254.



výhradne v kontexte priamej diskriminácie. Tá predpokladá, že dotknuté aj „údajne zvýhodnené“ skupiny zamestnancov sú v porovnateľnej situácii. Porovnateľnosť situácií porovnávaných skupín zamestnancov a zamestnankýň je nutné vyhodnocovať vzhľadom k všetkým osobitostiam konkrétneho prípadu, nielen v kontexte ustanovení Zákonníka práce. Vzhľadom na všetky okolnosti, ktorých výpočet je obsahom predchádzajúceho odseku je zrejmé, že potenciálne dotknutí zamestnanci nie sú v porovnateľnej situácii so zamestnancami, ktorým Zamestnávateľ schválil Príspevok č. 1, resp. ktorým vypláca(l) tento príspevok v rámci OR Trnava. **Z tohto dôvodu nemožno hovoriť o diskriminácii, keďže absentuje jeden z jej základných definičných znakov – forma diskriminácie.**

Príspevok na ubytovanie a bývanie podľa Pokynu č. 2 a zákaz diskriminácie

Cieľom Zamestnávateľa je zabezpečenie plynulosti a bezpečnosti železničnej dopravy, ktorá môže byť ohrozená nedostatkom prevádzkových zamestnancov na pracoviskách. Migráciou zamestnancov zabezpečuje pomerné rozdelenie aktuálne neobsadených pracovných miest a rovnomernejšie rozloženie záťaže nadčasovej práce pre všetky oblastné riaditeľstvá. Ďalším zámerom Zamestnávateľa je zefektívnenie obsadzovania nedostatkových prevádzkových typových pozícií najmä v OR Trnava (a na základe individuálneho posúdenia aj v ostatných oblastných riaditeľstvách), kde je vzhľadom ku konkurencii na trhu práce problematické nájsť nových zamestnancov.

Príspevok podľa Pokynu č. 2 je Zamestnávateľom poskytovaný vo forme príspevku na ubytovanie a príspevku na bývanie (ďalej ako „Príspevok č. 2“). Zamestnávateľ vypláca príspevok na ubytovanie vo výške mesačného nájomného, resp. zabezpečuje zamestnancom ubytovanie v ním určených ubytovacích zariadeniach, pričom oba spôsoby sú ohraničené maximálnou výškou príspevku do 250 eur¹³. Poskytuje ho počas 36 mesiacov. Zároveň poskytuje príspevok na bývanie do výšky mesačnej splátky hypotekárneho úveru zamestnankyne alebo zamestnanca, maximálne 350 eur¹⁴. Poskytuje ho po dobu 60 mesiacov.

Príspevok č. 2 poskytuje:

- novoprijatým prevádzkovým zamestnankyniam a zamestnancom OR Trnava;
- zamestnankyniam a zamestnancom, ktorí migrujú z inej VOJ do OR Trnava;
- zamestnancom a zamestnankyniam OR Trnava, ktorí zmenia profesiu na inú podľa prílohy č. 1 Pokynu č. 2.

¹³ Výška príspevku bola Zamestnávateľom určená vzhľadom na aktuálne informácie o cenách ubytovania.

¹⁴ Výška príspevku bola Zamestnávateľom určená vzhľadom na aktuálne informácie o priemernej výške mesačných splátok hypotekárnych úverov. <https://nbs.sk/wp-json/nbs/v1/alfresco/file/download/494d011a-c1c1-4dd1-8f0a-e8bc357a9be2/?force=false>.



Podmienky priznania Príspevku č. 2:

- minimálna vzdialenosť 150 km od miesta trvalého pobytu do miesta výkonu práce / maximálna vzdialenosť nehnuteľnosti, ktorá je predmetom zálohu – zabezpečenia splácania hypotekárneho úveru je maximálne 100 km od miesta výkonu práce;
- minimálne 120 odpracovaných hodín v kalendárnom mesiaci;
- záväzok zamestnankyne alebo zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere na cieľovej typovej pozícii u Zamestnávateľa po dobu 1 roka po ukončení vyplácania príspevku na ubytovanie;
- záväzok zamestnankyne alebo zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere na cieľovej typovej pozícii u Zamestnávateľa po dobu 2 rokov po ukončení vyplácania príspevku na bývanie.

Príspevok č. 2 je určený zamestnankyniam a zamestnancom ôsmich typových pracovných pozícií, a to: signalistka / signalista, dozorkyňa / dozorca výhybiek, elektromontér / elektromontérka pevných trakčných a silnoprúdových zariadení, návestná/ý majster/ka, rušňovodič/ka – elektromontér/ka, rušňovodič/ka – traťová/ý strojníčka / strojník, výpravkyňa / výpravca, posunovač/ka.

Dotknutými jednotlivcami môžu byť zamestnankyne a zamestnanci spĺňajúci vymedzené podmienky, ktorí vykonávajú prácu na rovnakých pracovných pozíciách, avšak v rámci iných oblastných riaditeľstiev a ktorých individuálnej žiadosti o poskytnutie Príspevku č. 2¹⁵ Zamestnávateľ nevyhovel (ďalej ako „potenciálne dotknutí zamestnanci“).

Príspevkom na bývanie zamestnávateľ zvyšuje atraktivnosť ôsmich typových pracovných pozícií, a to najmä v kontexte zosúladovania pracovného a rodinného života. Odôvodnenie zavedenia Príspevku č. 2 korešponduje s odôvodnením uvedeným v časti posudzovania súladu Príspevku č. 1 s antidiskriminačnou legislatívou.

K diskriminácii dochádza iba v zákonom predvídaných formách. Aj v prípade posúdenia súladu Príspevku č. 2 s antidiskriminačným normatívom prichádza do úvahy výlučne posúdenie v kontexte definičných znakov formy priamej diskriminácie, ktorá predpokladá, že tak dotknuté, ako aj „údajne zvýhodnené“ skupiny zamestnancov sú v porovnateľnej situácii. Porovnateľnosť situácií porovnaných skupín zamestnancov je nutné vyhodnocovať vzhľadom k všetkým osobitostiam konkrétneho prípadu, nielen v kontexte ustanovení Zákonníka práce. Vzhľadom na konkrétne okolnosti, ktorých

¹⁵ Zamestnávateľovi počas poskytovania Príspevku č. 2 nebola doručená ani jedna individuálna žiadosť o schválenie jeho poskytnutia v inom oblastnom riaditeľstve.



výpočet je obsahom predchádzajúceho odseku je zřejmé, že potenciálne dotknutí zamestnanci nie sú v porovnateľnej situácii so zamestnancami, ktorým Zamestnávateľ schválil Príspevok č. 2, resp. ktorým vypláca tento príspevok v rámci OR Trnava. **Z tohto dôvodu nemožno hovoriť o diskriminácii, keďže absentuje jeden z jej základných definičných znakov – forma diskriminácie.**

Stredisko pri posúdení Príspevku č. 2 tiež zhodnotilo osoby, dotknuté rozdielnou maximálnou výškou príspevku na ubytovanie - 250 eur, v porovnaní s osobami, ktorým je priznaný príspevok na bývanie vo forme mesačnej splátky hypotekárneho úveru, maximálne do výšky 350 eur. V prvom rade treba uviesť, že v prípade oboch skupín sa príspevok vypláca v rozsahu reálnej výšky mesačného nájomného, respektíve mesačnej splátky hypotekárneho úveru. Maximálna výška nájomného/splátky hypotekárneho úveru predstavuje hraničnú sumu, nad ktorú sa nedá ísť. Obe maximá, ako v prípade nájomného, tak aj v prípade splátky hypotekárneho úveru, sú Zamestnávateľom určené vzhľadom na priemerné štatistické informácie¹⁶. Rozdielnosť maximálnej výšky oboch príspevkov je podmienená rozdielnosťou podmienok jeho poskytnutia, najmä čo do doby viazanosti. Príspevok na mesačnú splátku hypotekárneho úveru s jeho dlhšou viazanosťou má pre Zamestnávateľa vyšší stabilizačný účinok, ako príspevok na bývanie¹⁷. Je atraktívnejší aj pre zamestnancov a zamestnankyne¹⁸. Po jeho zavedení sa vyskytli aj prípady prechodu z poberania príspevku na ubytovanie na príspevok na mesačnú splátku hypotekárneho úveru. Zákaz diskriminácie je porušený v prípade, ak sa s jednou skupinou adresátov právnych noriem zaobchádza inak v porovnaní s inou skupinou, hoci medzi oboma skupinami nie sú rozdiely takého druhu a takej závažnosti, aby odôvodňovali nerovnaké zaobchádzanie. Poberatelia príspevku na ubytovanie nie sú v porovnateľnej situácii s poberateľmi príspevku na mesačnú splátku hypotekárneho úveru. Táto skutočnosť aj v tomto prípade Strediskom identifikovanej nerovnosti vylučuje porušenie zákazu diskriminácie pre absenciu formy diskriminácie.

¹⁶ Stredisko v tomto prípade poukazuje na potrebu pravidelného sledovania vývoja cien nehnuteľností, ktorý je v súčasnom období významný: <https://nbs.sk/statisticke-udaje/vybrane-makroekonomicke-ukazovatele/ceny-nehnutelnosti-na-byvanie/vyvoj-cien-nehnutelnosti-na-byvanie-v-sr/> V prípade

identifikácie podstatných zmien oproti východiskovému stavu odporúča zvážiť úpravu maximálnej výšky príspevkov tak, aby sa zachovávala ich spôsobilosť naplňať cieľ a zodpovedali aktuálnemu trhovému vývoju.

¹⁷ Vyšší účinok je dosiahnutý za cenu približne o 1/3 vyššieho priemerného mesačného nákladu na trvanie stabilizačného efektu ako pri príspevku na bývanie. Zamestnávateľ deklaruje, že tento rozdiel je pre neho prijateľný a pozitívne prispieva k napĺňaniu cieľa Pokynu č. 2.

¹⁸ Je to aj preto, že príspevok na splátku hypotekárneho úveru nezabezpečuje iba potrebu bývania, ale poskytuje jeho poberateľovi aj ďalší benefit v podobe nadobudnutia, rekonštrukcie či údržby tuzemskej nehnuteľnosti).



Príspevok na profesijný rast podľa Pokynu č. 3 a zákaz diskriminácie

Cieľom je zvýšiť záujem prevádzkových zamestnancov Zamestnávateľa o obsadenie pracovnej pozície výpravcu, a to najmä na pracoviskách OR Trnava, kde Zamestnávateľ eviduje najvyšší nedostatok zamestnancov. Aj tu zostáva zachovaná možnosť poskytnutia príspevku na základe individuálneho posúdenia žiadosti aj v rámci ostatných územných obvodov oblastných riaditeľstiev Zamestnávateľa.

Dôvodom zavedenia príspevku je zabezpečenie plynulosti a bezpečnosti železničnej dopravy, ktorá môže byť ohrozená nedostatkom výpravcov a výpravkýň na pracoviskách. Ďalším je nedostatok zamestnancov - výpravcov na pracoviskách OR Trnava. K problému dochádza už v rámci náborov zamestnankýň a zamestnancov na obsadenie tejto pracovnej pozície. Príčiny spočívajú v neúspešne absolvovaných psychologických vyšetreniach, lekárskech prehliadkach, či absentujúcej úrovni odbornej spôsobilosti uchádzačiek a uchádzačov o jej obsadenie. Zamestnávateľ preto chce motivovať záujem aj svojich vlastných zamestnancov, pracujúcich na iných pracovných pozíciách. Z týchto dôvodov svojim zamestnankyniam a zamestnancom ponúka tzv. **príspevok na profesionálny rast** (ďalej ako „Príspevok č. 3“). Ten má motivačnú povahu a napĺňa stabilizačný zámer, keďže Zamestnávateľ eviduje dlhodobý nízky záujem o obsadenie pracovnej pozície výpravcu, výpravkyne. Výška príspevku je maximálne 2 000 eur.

Zamestnávateľ vypláca Príspevok č. 3:

- zamestnankyniam a zamestnancom, ktorí sa rozhodnú obsadiť pracovnú pozíciu výpravca, a to najmä na pracoviskách v územnom obvode OR Trnava.

Podmienky výplaty Príspevku č. 3:

- dosiahnutie relevantnej odbornej spôsobilosti (kurz odbornej spôsobilosti);
- záväzok zamestnankyne alebo zamestnanca zotrvať na cieľovej pracovnej pozícii maximálne po dobu troch rokov.

Dotknutými zamestnancami môžu byť tí, ktorí vykonávajú prácu výpravcov na pracoviskách iných oblastných riaditeľstiev, než OR Trnava a ktorých individuálnej žiadosti o poskytnutie Príspevku č. 3¹⁹ Zamestnávateľ nevyhovel. Ďalšou potenciálne dotknutou skupinou zamestnancov môžu byť tí, ktorí majú záujem o obsadenie iných

¹⁹ Zamestnávateľovi počas poskytovania Príspevku č. 3 nebola doručená ani jedna individuálna žiadosť o schválenie jeho poskytnutia v inom oblastnom riaditeľstve.



nedostatočne obsadených pracovných pozícií u Zamestnávateľa (ďalej ako „potenciálne dotknutí zamestnanci“).

Zamestnávateľ eviduje dlhodobo vysoký podiel neobsadenosti pracovnej pozície výpravca na pracoviskách OR Trnava. Merateľne, v období od roku 2018 do 2021 ide o 5 % - 8 % neobsadených pracovných miest z celkového počtu pracovných miest na uvedenej pracovnej pozícii. V porovnaní s pracoviskami, lokalizovanými v rámci zvyšných troch jeho oblastných riaditeľstiev (od 1 do 4 %), ide o zjavne najvyššie percentuálne podiely. Neobsadenosť pracovných miest vyjadrená v percentách je po prepočítaní na numerické vyjadrenie zásadne výraznejšia v OR Trnava ako v rámci ostatných oblastných riaditeľstiev. Od XXXX je v rámci pracovísk OR Trnava neobsadených 23 pracovných miest výpravcu, v rámci pracovísk Oblastného riaditeľstva Žilina a Oblastného riaditeľstva Košice Zamestnávateľ neeviduje jediné neobsadené pracovné miesto, na pracoviskách spadajúcich pod Oblastné riaditeľstvo Zvolen eviduje 3 neobsadené pracovné miesta výpravcov.

Otázku súladu Príspevku č. 3 s antidiskriminačnou legislatívou je potrebné vyhodnocovať opäť optikou materiálneho, nie formalistického a zároveň izolovaného až gramatického výkladového prístupu, t. j. výlučne cez ustanovenie § 119a Zákonníka práce. Uvedené tvrdenie platí obzvlášť v prípade zabezpečenia výkonu činností, ktorých plnenie je vecou verejného záujmu. Absurdnosť ultimatívneho výkladu rovnakej mzdy za prácu rovnakej hodnoty na rovnakej pracovnej pozícii znásobuje aj následná interpretácia tohto ustanovenia, ktorá pripúšťa aj iné, ako čisto formalistické výkladové stanoviská, pridržiavajúce sa gramatického výkladu obsahových významov jednotlivých pojmov obsiahnutých v uvedenej právnej norme. Antidiskriminačná legislatíva, vzhľadom k množstvu prvkov materiálneho konceptu rovnosti, ktoré obsahuje, sa nesmie vykladať v kontexte gramatiky, ale jej účelu, ktorým nie je dosiahnutie rovnakosti, ale rovnosti za zachovania práv a právom chránených záujmov subjektov pracovnoprávných vzťahov.

Rovnako, ako pri posudzovaní predošlých príspevkov, aj v prípade Príspevku č. 3 a jeho súladu s antidiskriminačným normatívom, je kľúčovým zodpovedanie otázky porovnateľnosti situácií potenciálne dotknutej skupiny zamestnancov a tých, ktorí spĺňajú podmienky jeho poskytnutia. Opätovne, v kontexte požiadavky kumulatívneho naplnenia definičných znakov diskriminácie, aj v tomto prípade prichádza do úvahy vyhodnocovanie definičných znakov formy priamej diskriminácie. Dôvodom je jednoznačná určiteľnosť „potenciálne dotknutej“ a „údajne neoprávnene zvýhodnenej“ skupiny zamestnancov. Potenciálne dotknutí zamestnanci by mohli byť diskriminovaní iba v prípade, ak by bol Príspevok č. 3 výsledkom svojvoľného rozhodnutia Zamestnávateľa, ktorého zámerom by bolo ich znevýhodniť v porovnaní s výpravkyňami a výpravcami vykonávajúcimi prácu na pracoviskách v územnom obvode OR Trnava. Podľa rozhodnutia Súdneho dvora Európskej únie C-109/1988 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk



Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss²⁰, ak existuje zdanie diskriminácie, zamestnávateľovi prislúcha preukázať, že predmetná prax je odôvodnená objektívnymi okolnosťami, ktoré nesúvisia s akoukoľvek diskrimináciou (založenou na pohlaví). Teda ak Zamestnávateľ je schopný preukázať a preukazuje, že posudzovaná prax je odôvodnená objektívnymi okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou, možno vylúčiť pochybnosti o porušení zákazu diskriminácie. Podľa názoru Strediska, vyššie opísané dôvody prijatia rozhodnutia Zamestnávateľa o podmienkach vyplácania Príspevku č. 3 majú objektívnu povahu. Ich cieľom nie je diskriminovať, ale zabezpečiť bezpečnosť a plynulosť služieb, ktorých poskytovanie je vecou verejného záujmu. **Z tohto dôvodu nemožno hovoriť o porušení zákazu diskriminácie, pre absenciu jedného z jej základných definičných znakov - formy diskriminácie.**

Stabilizačný príspevok podľa Návrhu smernice a zákaz diskriminácie

Zamestnávateľ aj tento príspevok odôvodnil zabezpečením bezpečnosti a plynulosti železničnej dopravy, ktorá môže byť ohrozená nedostatkom prevádzkových zamestnancov. **Cieľom, ktorý si Zamestnávateľ stanovil pri zavedení stabilizačného príspevku, je získavanie nových zamestnancov (atraktivita pracovných pozícií) a udržanie už zamestnaných osôb (v pracovnom pomere), vykonávajúcich prácu na nedostatkových typových pracovných pozíciách.** Odchod zamestnancov z nedostatkových pracovných pozícií môže spôsobiť u zamestnávateľa nefunkčnosť a neplnenie si základných povinností vo verejnom záujme. Výška stabilizačného príspevku dosahuje 15 % z tarifnej mzdy prislúchajúcej k tarifnej triede. Zamestnávateľ ho vypláca paušálne za kalendárny mesiac. Stabilizačný príspevok (ďalej ako „Príspevok č. 4“) vypláca zamestnancom, ktorí:

- vykonávajú prácu na akejkoľvek zo 46 nedostatkových pracovných pozícií v rámci OR Trnava, špecifikovaných v prílohe č. 9 Návrhu smernice, resp. na akejkoľvek pracovnej pozícii uvedenej v prílohe č. 2 Návrhu smernice (v kontexte lokalizácie pracovných pozícií podľa prílohy č. 2 Návrhu smernice ide o pracoviská v obvodoch Bratislava I. – V. a vybrané pracoviská na trati Bratislava Hlavná stanica – Kúty).

Podmienky výplaty Príspevku č. 4:

- odpracovanie minimálne 120 hodín v kalendárnom mesiaci;
- pracovný pomer na dobu neurčitú, alebo na dobu určitú na viac ako 1 rok;

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A61988CJ0109> (slovenská verzia vzhľadom na dátum vydania nie je dostupná).



Návrh Smernice predpokladá, že pokiaľ sa situácia zmení, Zamestnávateľ poskytovanie príspevkov prehodnotí tak, aby boli poskytované v súlade s jej cieľom. Podľa Návrhu smernice, zmena nastane v prípade identifikácie vopred určených objektívne preukázateľných skutočností.

Potenciálne dotknutými zamestnancami pri Príspevku č. 4 môžu byť tí, ktorí vykonávajú prácu na charakterovo podobných pracovných pozíciách iných než Návrhom smernice vymedzených pracoviskách, ako aj tí, ktorí vykonávajú prácu na iných pracovných pozíciách v rámci vymedzených pracovísk.

Ustanovenie § 119a Zákonníka práce vymedzuje mzdu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. V zmysle tohto ustanovenia mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Uvedené sa vzťahuje aj na zamestnancov rovnakeho pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Na toto ustanovenie poukazovalo aj Odborové združenie s tým, že Zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom rovnakú mzdu. Argumentáciu Zamestnávateľa o udržaní zamestnanosti iba na jednom z jeho oblastných riaditeľstiev neoznačuje za neprípustnú, ale za subjektívnu, pretože ju nepreukázal.

Zamestnávateľ poskytol Stredisku informácie o nedostatkových typových pozíciách v konkrétnych oblastných riaditeľstvách.²¹ Z údajov vyplýva, že na pracoviskách v územnom obvode **OR Trnava** bolo k XXXX neobsadených **132** pracovných miest v rámci identifikovaných nedostatkových pracovných miest (celkovo 171 neobsadených pracovných miest). Najviac absencií sa vzťahovalo na pracovné pozície výpravkýň a výpravcov – 23. Ďalej išlo o pracovné pozície posunovačiek a posunovačov – 18. V rámci ostatných oblastných riaditeľstiev pritom Zamestnávateľ evidoval iba 4 neobsadené pracovné miesta na uvedenú pracovnú pozíciu. Na porovnanie: na pracoviskách v územnom obvode **Oblastného riaditeľstva Žilina** evidoval **12** neobsadených pracovných miest na pracovných pozíciách vymedzených vyššie uvedenými prílohami Návrhu smernice (celkovo 13 neobsadených pracovných miest), na pracoviskách v územných obvodoch oblastných riaditeľstiev **Zvolen a Košice** ich bolo **po 17** (celkovo – Zvolen 17 a Košice 19 neobsadených pracovných miest).

Formuláciu „*rovnaká mzda*“, s ktorou argumentuje Odborové združenie, je nutné interpretovať v súlade so znením čl. 157 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.²² Anglický preklad slova „*equal*“ nie je rovnaký, ale rovný. Rovnosť znamená rovné

²¹ Informácie o aktuálnom stave nedostatkových pracovných pozícií Zamestnávateľ plánuje zverejňovať. Stredisko dodáva, že zverejnené informácie by mali byť každému dostupné.

²² V zmysle tohto článku: „*Each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for equal work or work of equal value is applied.*“



odmeňovanie v porovnateľných situáciách, čo a contrario znamená, že situáciách, ktoré nie sú porovnateľné, je možné rozdielne odmeňovanie. „Princíp rovnosti v odmeňovaní však neznamená, že za každých okolností, musí byť rovnaká výsledná celková mzda muža a ženy, resp. dvoch zamestnancov, vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty; táto zásada nebráni diferenciacii miezd zamestnancov na základe iných kritérií, ako je zložitosť, zodpovednosť a namáhavosť práce.“²³ „Prácou rovnakej hodnoty sa rozumie práca porovnateľnej náročnosti podľa kritérií zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, vykonávaná v porovnateľných pracovných podmienkach.“²⁴ **Za prácu rozdielnej náročnosti z hľadiska univerzálnych kritérií zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce musí byť zamestnancom poskytovaná a garantovaná rozdielna odmena za prácu.** Objektívne hodnotiace kritéria, ktoré sa v súvislosti s určením práce rovnakej hodnoty aplikujú sú: odborné znalosti a vyžadované schopnosti vyplývajúce zo zložitosti práce, pracovná záťaž (fyzická aj psychická), pracovné podmienky.²⁵

Z hľadiska odborných znalostí je možné prácu potenciálne dotknutých zamestnancov posúdiť ako prácu rovnakej hodnoty. Rozdiel však spočíva v rozdielnej pracovnej záťaži, ktorú majú zamestnanci na nedostatkových pracovných pozíciách na výkonných pracoviskách uvedených v prílohe č. 2 Návrhu smernice. U zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na nedostatkových pracovných pozíciách na pracoviskách v územnom obvode OR Trnava, existuje vysoký predpoklad vyššej objemovej pracovnej záťaže, než u tých, ktorí ju vykonávajú na plne obsadených pracoviskách v územných obvodoch zvyšných troch oblastných riaditeľstiev²⁶. Pokiaľ existuje na určitom prevádzkovom pracovisku v systemizovanej pracovnej pozícii kritická neobsadenosť, má to vplyv na náročnosť a podmienky práce tých, ktorí ju v nedostatočnom počte vykonávajú. Táto prekážka znižuje motiváciu osôb v tejto pracovnej pozícii zotrvať, či ju vôbec obsadiť. Na výkonných pracoviskách uvedených v prílohe č. 2 Návrhu smernice ide zároveň o pracoviská, kde je situácia s počtom neobsadených pracovných miest dlhodobo najkritickejšia. Z toho dôvodu nie je možné prácu potenciálne dotknutých zamestnancov považovať za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Použitie nadčasovej práce, spomenuté v úvode tohto odborného stanoviska, nie je z dlhodobého hľadiska optimálne ani pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ani pre bezpečnosť a ochranu verejnej železničnej prepravy a dopravy. Preto existuje objektívna potreba to riešiť aj prostredníctvom príspevkov v Návrhu smernice, vrátane stabilizačného príspevku.

²³ Barancová H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1 vydanie. Bratislava : C.H. Beck, 2017, s. 907.

²⁴ Tamtiež, s. 912.

²⁵ Tamtiež, s. 911.

²⁶ Ide o odlišnú situáciu, z akej vychádzal rozsudok Nejvyššího soudu České republiky spis. zn. 21 Cdo 3955/2018 z 20.07.2020.



Vyššie uvedené porovnanie počtov neobsadených pracovných pozícií je relevantné aj z hľadiska posúdenia porovnateľnej skupiny jednotlivcov na účely vyhodnotenia priamej diskriminácie. Porovnateľnosť postavenia zamestnancov je potrebné interpretovať v kontexte účelu, resp. cieľa Príspevku č. 4. Cieľom Zamestnávateľa nie je znevýhodniť zamestnancov pracujúcich na iných pracovných pozíciách a v rámci pracovísk iných oblastných riaditeľstiev. Aj Príspevok č. 4 je potrebné vnímať ako nevyhnutný krok Zamestnávateľa k zvýšeniu atraktivity vybraných dlhodobo neobsadzovaných pracovných miest. Pokiaľ dôjde k naplneniu cieľa, avšak kritická situácia s dlhodobým nedostatkom počtu zamestnancov nastane na pracoviskách v územnom obvode iných oblastných riaditeľstiev, Návrh smernice predpokladá, že Zamestnávateľ prehodnotí obsah podmienok vyplácania Príspevku č. 4. tak, aby ho vyplácal tam, kde je kritický problém s obsadenosťou nedostatkových pracovných miest.

Z dôvodu absencie porovnateľnej skupiny jednotlivcov Stredisko neidentifikovalo priamu diskrimináciu ako jeden zo znakov diskriminácie. Úprava stabilizačného príspevku v zmysle návrhu Smernice neporušuje zákaz diskriminácie.

Stabilizačný príspevok podľa Návrhu novej smernice a zákaz diskriminácie

Zamestnávateľ prostredníctvom Návrhu novej smernice upravil podmienky vyplácania tzv. stabilizačného príspevku a jeho výšku (ďalej aj ako „Príspevok č. 5“). Cieľom Zamestnávateľa je obsadiť nedostatkové pracovné miesta a udržať si zamestnancov na týchto pracovných pozíciách. Nedostatkové pracovné pozície sú určené percentom plánovaných neobsadených pracovných miest podľa rozpisu plánovaných miest na jednotlivých oblastných riaditeľstvách. Percento sa určuje podľa vývoja zamestnanosti u Zamestnávateľa. Vyplácať ho bude vo forme mimoriadnej odmeny. Výška, v ktorej sa stabilizačný príspevok zamestnankyni alebo zamestnancovi poskytne, je 10 % z jej / jeho tarifnej mzdy prislúchajúcej k tarifnej triede podľa platnej pracovnej zmluvy. V súvislosti s tým prijal tzv. Rozpis plánovaných pracovných miest na nedostatkových pracovných pozíciách. Podmienkou výplaty Príspevku č. 5 zostala existencia pracovného pomeru zamestnankyne alebo zamestnanca na dobu neurčitú, alebo na dobu určitú, na viac ako 1 rok.

Vyhodnotenie menej priaznivého zaobchádzanie pripadá do úvahy vo vzťahu k zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na pracovnej pozícii, ktorá podľa určeného percenta nepatrí medzi nedostatkové pracovné pozície. V situácii Zamestnávateľa má byť stabilizačný príspevok poskytnutý len tým zamestnancom, ktorých pracovné miesto patrí medzi nedostatkové pracovné miesta a Zamestnávateľ ich nevie dlhodobo obsadiť. Príspevok patrí zamestnancom také obdobie, po ktoré ich pracovná pozícia stále patrí medzi nedostatkové pracovné miesta. Cieľom Zamestnávateľa je teda obsadiť nedostatkové pracovné miesta a zamestnancov na týchto pracovných miestach aj udržať. Určenie



nedostatkových pracovných miest zároveň Zamestnávateľ každoročne prehodnocuje. Vzhľadom na tento cieľ Zamestnávateľa a vzhľadom na každoročné prehodnocovanie nedostatkových pracovných miest, je tak ako pri Príspevku č. 4 možné konštatovať, že tieto situácie nie sú porovnateľné.

Zamestnanci, ktorých pracovná pozícia nepatrí medzi nedostatkové pracovné miesta nie sú v porovnateľnej pozícii ako zamestnanci, ktorých pracovná pozícia je zaradená medzi nedostatkové pracovné miesta. Stredisko pri Príspevku č. 5 nedospelo k záveru o možnom porušení zásady rovného zaobchádzania.

Príspevok na dopravu do zamestnania podľa Návrhu smernice a zákaz diskriminácie:

Cieľom zavedenia príspevku na dopravu (ďalej ako „Príspevok č. 6“) má byť **ul'ahčenie dopravy** na pracovisko zamestnancom vykonávajúcim prácu v obvode ŽST Bratislava východ. Dôvodom je „náročnosť cestovania“ na vymedzené pracoviská v kontexte dopravnej infraštruktúry a dostupnosti. Výška Príspevku č. 6 je stanovená na 20 eur mesačne. Zamestnávateľ ho vypláca zamestnancom, ktorí:

- vykonávajú prácu v obvode ŽST Bratislava východ OR Trnava okrem zamestnancov vykonávajúcich prácu v obvodoch NŽST Rača, Vajnory, Vinohrady a Bernolákovo.

Podmienky výplaty Príspevku č. 6:

- odpracovanie minimálne 120 hodín v kalendárnom mesiaci.

Potenciálne dotknutými zamestnancami sú zamestnanci vykonávajúci prácu na iných výkonných pracoviskách ako je ŽST Bratislava východ.

Aj pri tomto príspevku prichádza do úvahy posúdenie priamej diskriminácie a teda je nutná identifikácia subjektov v porovnateľnom postavení. Z informácií, ktoré Zamestnávateľ Stredisku poskytol vyplýva, že ŽST Bratislava východ je výkonné pracovisko, kde zamestnanci vykonávajú len železničnú prepravu. Zamestnávateľ si uvedomuje, že sťažaná dopravná situácia môže nastať aj na iných výkonných pracoviskách. Na ostatných výkonných pracoviskách Zamestnávateľ zabezpečuje osobnú vlakovú dopravu, ktorú môžu využiť zamestnanci pri doprave na pracovisko. Výkonné pracovisko ŽST Bratislava východ nie je prepojené s osobnou vlakovou dopravou a preto Zamestnávateľ nevie zamestnancom pracujúcich v obvode ŽST Bratislava východ zabezpečiť dopravu prostredníctvom osobnej vlakovej dopravy.



Zamestnávateľ sa zároveň snažil pred zavedením príspevku na dopravu do zamestnania zabezpečiť kyvadlovú dopravu²⁷. Tá sa však ukázala ako neefektívna a preto pristúpil k zavedeniu príspevku na dopravu do zamestnania. Po zrušení kyvadlovej dopravy na potrebu riešenia dochádzania zamestnancov na výkonné pracovisko ŽST Bratislava východ poukázalo aj Odborové združenie na zasadnutí podnikového výboru dňa 27.10.2021.

Vzhľadom na sťaženú dopravnú situáciu a nedostupnosť osobnej vlakovej dopravy na pracovisko, nie sú skupiny zamestnancov z iných výkonných pracovísk v porovnateľnom postavení ako zamestnanci výkonného pracoviska ŽST Bratislava východ. Zavedením Príspevku č. 6 podľa Návrhu smernice len pre zamestnancov výkonného pracoviska ŽST Bratislava východ by Zamestnávateľ neporušil zákaz diskriminácie.

Vzhľadom na to, že úpravu Príspevku č. 6 ponechal Zamestnávateľ v Návrhu novej smernice v totožnom znení, nie je potrebné ho opätovne posudzovať.

Náborový príspevok podľa Návrhu smernice a zákaz diskriminácie

Cieľom vyplácania náborového príspevku (ďalej ako „Príspevok č. 7“) je získanie zamestnancov v nedostatkových pracovných pozíciách. Oproti stabilizačnému príspevku nie je hlavným cieľom stabilizácia zamestnancov, ktorí už vykonávajú prácu v nedostatkových pracovných pozíciách. Zamestnávateľ upravil aj podmienky výplaty a vrátenia náborového príspevku, aby sa zabezpečilo naplnenie jeho cieľa. V prípade skončenia pracovného pomeru do 3 rokov od prijatia alebo preloženia na vlastnú žiadosť na pracovnú pozíciu, alebo pracovisko, ktoré nepatrí medzi nedostatkové pracovné pozície, musí zamestnanec náborový príspevok vrátiť. Zamestnávateľ ho zamestnancom vypláca po dvoch častiach – 1000 eur v rámci výplaty prvej mzdy a ďalších 1000 eur v rámci výplaty prvej mzdy po získaní odbornej spôsobilosti na výkon práce. Oproti Príspevku č. 5 je zoznam cieľových typových pracovných pozícií užší. Príspevok č. 7 Zamestnávateľ vypláca zamestnancom, ktorí:

- sú novoprijatí;
- vykonávajú prácu na pracovných pozíciách vymedzených prílohou č. 1 Smernice v rámci územného obvodu OR Trnava;
- vykonávajú prácu na výkonných pracoviskách vymedzených prílohou č. 2 Smernice v rámci územného obvodu OR Trnava.

²⁷ Kyvadlová doprava bola zabezpečovaná zo stanice ŽST Bratislava hlavná stanica do stanice ŽST Bratislava východ.



Potenciálne dotknutými zamestnanci by mohli byť zamestnanci, ktorí už boli prijatí na prácu na nedostatkovvej pracovnej pozícii podľa prílohy č. 1 Návrhu smernice na výkonných pracoviskách podľa prílohy č. 2 Návrhu smernice. Tiež aj tí, ktorí vykonávajú prácu na charakterovo podobných pracovných pozíciách iných než Návrhom smernice vymedzených pracovísk, ako aj tí, ktorí vykonávajú prácu na iných pracovných pozíciách v rámci vymedzených pracovísk.

Pri zamestnancoch, ktorí už prácu u Zamestnávateľa vykonávajú je nutné konštatovať, že v čase keď ich Zamestnávateľ prijímal boli iné limity na trhu práce. Preto ich nemožno považovať za relevantného komparátora.

Príspevok č. 7 dopĺňa ostatné príspevky, v ktorých chýba poskytnutie priamej finančnej motivácie v súvislosti so vznikom pracovného pomeru. Síce má výraznejší náborový charakter, ale plní aj stabilizačnú funkciu. Potreba obsadenia a udržania nedostatkového pracovného miesta spolu bezprostredne súvisia. Cieľ všetkých posudzovaných príspevkov je formulovaný podobne. Jednotlivé príspevky sa dopĺňajú a niekedy aj čiastočne prekrývajú, za účelom jeho účinného naplnenia.

Rovnako ako pri predošlých typoch príspevkov, preto ani pri náborovom príspevku podľa Návrhu smernice nie je možné identifikovať priamu diskrimináciu. Vo vzťahu k zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na iných výkonných pracoviskách alebo v iných ako nedostatkových pracovných pozíciách je situácia obdobná ako pri stabilizačnom príspevku.

Náborový príspevok podľa Návrhu novej smernice a zákaz diskriminácie

Nová podmienka výplaty tohto príspevku:

- percentuálna hodnota neobsadenosti typových pracovných pozícií (každoročne, vždy k 01.07.) dosiahne alebo presiahne hodnotu stanovenú opatrením Zamestnávateľa.

Okrem uvedenej zmeny (bez diskriminačného vplyvu) je navrhované znenie tohto príspevku totožné so znením príspevku č. 7. Vzhľadom na to je možné rovnako konštatovať, že neporušuje zákaz diskriminácie z dôvodu absencie komparátora.

Záver

Stredisko v posudzovanom prípade dospelo k záverom, že pri poskytovaní príspevkov na bývanie, ubytovanie a profesionálny rast vymedzeným skupinám zamestnancov



a zamestnankýň (osôb), najmä v OR Trnava podľa svojich jednotlivých interných riadiacich aktov Zamestnávateľ neporušil zákaz diskriminácie. Návrhy interných riadiacich aktov Zamestnávateľa na poskytovanie stabilizačného príspevku, náborového príspevku a príspevku na dopravu do zamestnania výlučne pre určené skupiny zamestnancov a zamestnankýň sú tiež v súlade s povinnosťou Zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania.