SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko

02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

Odborné stanovisko

Vážená pani xxxxxxxxxxxx,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „*Stredisko*“) bol Úradom komisára pre deti dňa 21.11.2024 postúpený Váš podnet, ktorým namietate porušenie zásady rovného zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych vzťahov zo strany zamestnávateľa – xxxxxxxxx (ďalej v texte ako „*zamestnávateľ*“).

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd[1]. Na tento účel tiež monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona[2], poskytuje služby v oblasti ľudských práv, zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, na požiadanie alebo z vlastnej iniciatívy vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie.

Z obsahu podnetu

Na základe dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 30.08.2022 s účinnosťou od 01.09.2022 vykonávate u zamestnávateľa prácu v typovej pozícii: „*Účtovník všeobecného účtovníctva – všeobecné účtovníctvo*“ na xxxxxxxxx Bratislava, v tarifnej triede xxxxxxxxx, s miestom výkonu práce Bratislava. Zdravotné znevýhodnenie a nepriaznivý zdravotný stav Vášho aktuálne sedemročného syna[3] (ďalej v texte ako „*syn*“) je spojený s nutnou zvýšenou starostlivosťou o neho, podmienenou zosúladením Vášho rodinného života s prácou. Syna vychovávate ako osamelý rodič, starajúci sa aj o staršieho syna, aktuálne žiaka druhého ročníka základnej školy. Vzhľadom na túto potrebu ste žiadosťami zo dňa 23.11.2023 a dňa 26.02.2024 požiadali zamestnávateľa o súhlas s vykonávaním práce z domácnosti. Zamestnávateľ Vaším žiadostiam vyhovel. Dňa 05.01.2024 na obdobie do 31.03.2024 a dňa 06.03.2024 na obdobie od 01.04.2024 do 30.06.2024, s odkazom na ustanovenia § 52 ods. 2 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce a xxxxxxxxx k uplatneniu práce z domácnosti č. xxxxxxxxx. Pri dočasnom výkone práce z domácnosti ste používali vlastné technické zariadenie (notebook). Zvýšené výdavky spojené

[1] Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.
[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] V prepúšťacej správe zo dňa 31.05.2024 mu klinický psychológ diagnostikoval vývinovú jazykovú poruchu s oslabením pozornostných procesov a zvýšenou potrebou aktivity.

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko

02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce z domácnosti ste si voči zamestnávateľovi uplatnili vo výške 0,- eur. Pracovné povinnosti ste si organizovali tak, aby boli dokončené v súlade s náplňou Vašej práce účtovníčky so zohľadnením mesačnej uzávierky. Zo strany priamej nadriadenej ste nezaznamenali žiadne výhrady voči plneniu Vašich pracovných povinností. Vždy ste ju písomne alebo telefonicky informovali o všetkom, čo súviselo s výkonom Vašej práce.

Dňa 19.06.2024 ste podali zamestnávateľovi tretiu obdobnú žiadosť. Zamestnávateľ v odpovedi zo dňa 21.06.2024 s Vašou žiadosťou súhlasil v rozsahu xxxxxxxxx k uplatneniu práce z domácnosti č. xxxxxxxxx, podľa ktorého sa s účinnosťou od 04.09.2023 umožňuje zamestnancom, ktorým to dohodnutý druh práce dovoľuje, príležitostný výkon práce z domácnosti v rozsahu maximálne 7 pracovných dní v mesiaci. Informoval Vás, že nemá zavedenú domácku prácu podľa § 52 ods. 1 Zákonníka práce. V doplnení svojho stanoviska zo dňa 09.07.2024 spresnil, že Vám udelil výnimku z metodického pokynu a poskytol Vám prácu z domácnosti vo vyššom rozsahu na preklenutie náročnej rodinnej situácie. Vzhľadom na dočasný charakter práce z domácnosti Vám nemôže tento výkon práce poskytovať časovo neobmedzene.

Dňa 24.07.2024 ste preto podali zamestnávateľovi návrh na úpravu pracovného času: „*výkon práce na pracovisku v časovom rozmedzí od 9.00 do 14.30 hod. v kombinácii s teleprácou v rozsahu 3 hodín v časovom rozmedzí od 18.00 – 24.00 hod. v pomere 3 dni na pracovisku a dva dni výkon práce z domácnosti*“ (ďalej ako „*žiadosť*“). Zamestnávateľ v odpovedi zo dňa 31.07.2024 uviedol, že Vášmu návrhu nemôže vyhovieť, pretože inštitút telepráce neuplatňuje, prácu z domácnosti poskytuje iba v rozsahu metodického pokynu a výkon Vašej práce mimo ustanovený prevádzkový čas nie je možný. Deklaroval, že ak požiadate o úpravu pracovného času formou zmeny ustanoveného týždenného pracovného času na kratší týždenný pracovný čas v rozsahu od 9.00 hod. do 14.30 hod., Vašej žiadosti vyhovie. Zrozumiteľné vysvetlenie dôvodov, pre ktoré nie je možné prijať funkčné zosúladenie výkonu Vašej práce primerane výzvam Vášho rodinného života vyplývajúcich zo zdravotného znevýhodnenia a nepriaznivého zdravotného stavu syna, Vám neposkytol. Uvedené skutočnosti označujete ako diskrimináciu zo strany zamestnávateľa na základe rodinného stavu a rodičovstva dieťaťa so zdravotným znevýhodnením. O úpravu formy práce nežiadate ako o pracovný benefit, teda o výhodu či privilégium bez právneho nároku na jej priznanie. Žiadate o ňu na právnom základe práva na osobitné pracovné podmienky potrebné na prekonanie výziev Vášho rodinného stavu a rodiny.

Z vyjadrení zamestnávateľa Stredisku

Zamestnávateľ dňa 05.02.2025 doručil Stredisku na jeho žiadosť zo dňa 18.12.2024 vyjadrenie k Vášmu podnetu. Potvrdil, že s jeho súhlasom ste v prvom polroku 2024 vykonávali prácu z domácnosti. Označil ju ako dočasnú pomoc pre Vás na preklenutie Vašej náročnej situácie. Tiež uviedol, že neposkytuje možnosť domácej práce a telepráce podľa § 52 ods. 1 Zákonníka práce.

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko

02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

Dôvodom majú byť zvýšené náklady, ktoré musí znášať v súvislosti so zabezpečením vhodných opatrení uvedených v ustanovení § 52 ods. 8 Zákonníka práce. Tieto zvýšené náklady spája so skutočnosťou, že v roku 2024 medzi svojimi zamestnancami evidoval 588 invalidných osôb a 88 osôb, ktoré mu oznámili, že sa starajú o dieťa s ťažkým zdravotným postihnutím. Konečný počet môže byť vzhľadom na neohlásenie týchto informácii a alternáciu ich foriem v skutočnosti ešte vyšší. Tiež vzhľadom na nedostatok služobných notebookov poukázal na bezpečnostné riziká spojené s používaním súkromných technických prostriedkov a počítačových programov. Poukázal aj na svoj internými predpismi vymedzený prevádzkový čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období: základný pracovný čas od 08.00 hod. do 14.00 hod., prvý voliteľný úsek od 06.00 hod. do 08.00 hod., druhý voliteľný úsek od 14.00 hod. do 18.00 hod. Ten platí aj pri výkone práce formou práce z domácnosti. Poukázal aj na kolíziu Vášho návrhu telepráce v rozsahu 3 hodín v časovom rozmedzí od 18.00 – 24.00 hod. s právnou úpravou nepretržitého denného odpočinku podľa § 92 ods. 1 Zákonníka práce[4].

V doplňujúcom vyjadrení zo dňa 07.03.2025 zamestnávateľ ďalej uviedol, že s účinnosťou od 01.08.2024 do odvolania prerušil možnosť uplatňovania práce z domácnosti z dôvodu pribúdajúcich podnetov na nezastihnuteľnosť zamestnancov a neplnenie si ich pracovných povinností počas uplatňovania práce z domácnosti. Poukázal na svoj xxxxxxxxx k uplatneniu práce z domácnosti č. xxxxxxxxx účinný od 18.11.2024 (ďalej ako „*metodický pokyn*“), podľa ktorého výkon práce z domácnosti poskytuje ako nenárokovateľný benefit pre zamestnancov. Je určený pre tých zamestnancov, s ktorými si dohodol druh práce umožňujúci vykonávať prácu celkom alebo z časti z domácnosti a poskytol im služobný notebook na výkon takejto práce s IT prístupmi umožňujúcimi práce v jeho informačných systémoch počas práce z domácnosti. Výkon práce z domácnosti odsúhlasuje zamestnancovi jeho bezprostredne nadriadený zamestnanec tak, aby bola zabezpečená funkčnosť jednotlivých pracovísk zamestnávateľa, s dôrazom na zabezpečenie xxxxxxxxx (vrátane povinnosti reagovať na prichádzajúce emaily a telefonáty bezodkladne, najneskôr do 30 minút). V maximálnom rozsahu piatich pracovných dní v jednom kalendárnom mesiaci, ktorý obmedzil a sprísnil vzhľadom na svoj základný predmet činnosti, ktorý mu pri nastavovaní personálnej politiky nemá vôbec umožňovať uplatňovať inštitút domáckej práce a telepráce. Metodický pokyn neumožňuje prístup do informačných systémov zamestnávateľa cez súkromné prostriedky. Bezpečnosť pripojenia do informačných systémov zamestnávateľa je zabezpečená prihlasovacím menom a heslom do pracovných prostriedkov. IT podporu na zariadeniach pridelených zamestnávateľom zamestnancom poskytuje určená organizačná jednotka. Zamestnávateľ poukazuje na posilňovanie svojej kybernetickej bezpečnosti podľa zákona č. 69/2018 Z. z. o kybernetickej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a odporúčania Národného bezpečnostného úradu (okrem iného aj k nepoužívaniu súkromných zariadení na pracovné účely).

[4] Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko

02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

Zamestnávateľ nekonkretizoval výšku nákladov, ktoré mu mesačne vznikli (priemerne na jedného zamestnanca) pri výkone práce z domácnosti jeho zamestnancami podľa metodického pokynu. Poukázal na to, že táto otázka Strediska bola zavádzajúca. Nesmerovala k posúdeniu namietanej diskriminácie ale k hodnoteniu, aký zvýšený náklad je z pohľadu zavedenia nových inštitútov do jeho personálnej politiky ešte únosný. Toto hodnotenie a rozhodnutie označuje za svoju výlučnú kompetenciu. Stredisko ho tiež požiadalo o spresnenie, koľko z celkového počtu zamestnancov zamestnávateľa, ako aj z uvedených známych počtov zamestnancov invalidných, respektíve starajúcich sa o dieťa s ťažkým zdravotným postihnutím[5] vykonáva prácu, ktorú je vzhľadom na jej charakter (s použitím telekomunikačných a príslušných informačných technológii ako podstatných prvkov práce) možné vykonávať ako prácu z domácnosti[6] respektíve ako teleprácu, Zamestnávateľ uviedol, že ku dňu 31.12.2024 zamestnával celkovo xxxxxxxxx zamestnancov, z toho v prevádzke xxxxxxxxx, v robotníckych profesiách xxxxxxxxx a v administratíve xxxxxxx zamestnancov. Ku dňu 31.12.2024 evidoval 588 zamestnancov so zdravotným postihnutím. Ku dňu 31.12.2024 evidoval 88 zamestnancov, ktorým bola poskytnutá náhrada mzdy za starostlivosť o postihnuté dieťa do veku 26. rokov veku podľa jeho kolektívnej zmluvy. Z tohto počtu išlo o 58 zamestnancov v prevádzke, 21 v robotníckych profesiách a 9 v administratíve.

Relevantná právna úprava

Všeobecným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Prostredníctvom jeho ustanovení zákonodarca obsahovo vymedzuje základné pojmy antidiskriminačnej legislatívy, oblasti, v rámci ktorých ustanovuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, konkretizuje formy diskriminácie a dôvody, na základe ktorých nemožno so subjektmi právnych vzťahov zaobchádzať menej priaznivo. K právnej domnienke o diskriminácii možno dospieť iba v prípade, ak možno v konkrétnych okolnostiach prípadu súčasne identifikovať všetky jej zákonné znaky a síce, že: došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu (forma diskriminácie) s osobou, v príčinnej súvislosti s chráneným dôvodom, ktorý je s ňou skutočne alebo domnelo spojený, v konkrétnej, antidiskriminačným zákonom, vymedzenej oblasti. Zároveň nemôže ísť o tzv. prípustné menej priaznivé zaobchádzania podľa § 8 antidiskriminačného zákona. Tým je podľa ods. 1 tohto paragrafu také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

[5] Vzhľadom na ich komparáciu s klientkou Stredisko tiež uvádza, že syn klientky má šesť rokov a klientka sa o neho stará ako osamelý rodič bez podpory inej blízkej či cudzej osoby.
[6] V zmysle metodického pokynu sú to zamestnanci, ktorým „dohodnutý druh práce umožňuje vykonávať prácu celkom alebo sčasti z domácnosti“.

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko

02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

Podľa jeho § 3 ods. 2 sa zásada rovného zaobchádzania uplatňuje len v spojení s právami osôb, ktoré sú upravené osobitnými zákonmi. Podľa § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a im obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. Podľa čl. 1 Zákonníka práce fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov antidiskriminačným zákonom. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. Tento článok doplňuje § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Podľa ustanovenia § 52 Zákonníka práce ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti z domácnosti zamestnanca, ide o domácku prácu, resp. teleprácu, ak sa práca vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku. Za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Na výkon domáckej práce alebo telepráce sa vyžaduje dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve.

V pracovnej zmluve možno dohodnúť, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, ak to povaha práce umožňuje. V pracovnej zmluve možno dohodnúť aj rozsah domáckej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa domácka práca alebo telepráca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca. Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že zamestnanec si pri domáckej práci alebo telepráci bude sám rozvrhovať pracovný

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko
02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

čas v rámci celého týždňa, alebo sa domácka práca alebo telepráca bude vykonávať v pružnom pracovnom čase.

Ak si pri domáckej práci alebo telepráci zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas, jeho pracovný pomer sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami: neuplatňujú sa ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni, neuplatňujú sa ustanovenia o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ, zamestnancovi nepatrí náhrada mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. d) Zákonníka práce, zamestnancovi nepatrí mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

Zamestnávateľ prijme pri domáckej práci alebo telepráci vhodné opatrenia, najmä zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické vybavenie a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec vykonávajúci teleprácu používa po dohode so zamestnávateľom vlastné technické vybavenie a programové vybavenie, zabezpečuje ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie, hrádza za podmienok podľa § 145 ods. 2 Zákonníka práce preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon domáckej práce alebo telepráce, informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení, predchádza izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a umožní mu vstup na pracovisko zamestnávateľa, ak je to možné, za účelom stretnutia sa s ostatnými zamestnancami, umožňuje zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu alebo teleprácu prístup k prehlbovaniu kvalifikácie rovnako ako porovnateľnému zamestnancovi s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu. Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

Podľa ustanovenia § 164 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti. Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko

02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť. Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhovel v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.

Právne posúdenie

So zamestnávateľom ste v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy. Žiadali ste od neho prijatie opatrení na zosúladenie práce s Vaším rodinným životom[7] a rodinným stavom, ktoré svojím charakterom patria k pracovnému pomeru - miesto a forma výkonu práce, pracovný čas a sú upravené ustanoveniami Zákonníka práce. Je preto zrejmé, že na Vašu právnu vec sa vzťahuje povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona a príslušných antidiskriminačných právnych noriem, upravených v právnych predpisoch tzv. pracovnoprávnej legislatívy.

Za menej priaznivé zaobchádzanie na pracovisku zamestnávateľa označujete nevyhovenie Vašej žiadosti o prijatie takých dlhodobo udržateľných opatrení pri výkone Vašej práce, ktoré zodpovedajú Vašim osobitným potrebám osamelého rodiča starajúceho sa o dieťa so zdravotným znevýhodnením. Takéto konanie zamestnávateľa počas trvania pracovného pomeru by sa dalo podradiť predovšetkým pod diskrimináciu vo forme priamej diskriminácie, teda 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. Vo Vašom prípade ide najmä o opomenutie (absencia primeranej aktivity, nečinnosť), ktorým s Vami zamestnávateľ zaobchádza menej priaznivo, ako by mohol (mal) zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Ide o obdobie od 01.07.2024 až do súčasnosti. Stredisko súhlasí so zamestnávateľom, že práca z domácnosti, ktorú ste do tohto obdobia vykonávali s jeho súhlasom, plynutím obdobia jej vykonávania k podaniu Vašej tretej žiadosti o jej pokračovanie stratila príležitostný (a preklenujúci) charakter. Súčasne sa jej dôvody (potreba starostlivosti o syna so zdravotným znevýhodnením) nejavia ako mimoriadne okolnosti[8].

Podstatným je teda zhodnotenie, či zamestnávateľ nevyhovením Vašej žiadosti o teleprácu a vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času s Vami zaobchádzal menej priaznivo, ako

[7] Ktorým možno chápať diapazón spoločenských, životných a emočných interakcii a vzťahov medzi najbližšími osobami na základe príbuzenstva, manželstva, alebo iného obdobného vzťahu.
[8] Sú vonkajším faktorom a tiež vzhľadom na ich mimoriadnosť tiež dočasného charakteru, ktoré zamestnávateľ nemohol ovplyvniť ani im predísť – napríklad mimoriadna situácia, výnimočný stav alebo núdzový stav, mimoriadna okolnosť alebo okolnosť vyššej moci.

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko
02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

by mohol (mal) zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Tou inou osobou v porovnateľnej situácii s Vašou je osoba osamelého rodiča, starajúceho sa o dieťa so zdravotným znevýhodnením. Táto problematika sa dotýka potrieb zosúladenia práce a rodiny, ktoré predstavujú jednu z najväčších výziev súčasnosti. Zosúladenie práce a rodiny je základným aspektom podpory rovnosti. Je tiež základnou podmienkou pokroku v oblasti rodovej rovnosti. Pracovná sila sa spolieha na účasť mužov aj žien, aby sa dosiahli ciele plnej zamestnanosti a rodovej rovnosti. Skúmanie celkovej miery zamestnanosti však ukazuje, že medzi ženami a mužmi stále existujú výrazné rozdiely. Aby mali ženy a muži rovnaký prístup na trh práce, je potrebné, aby inštitucionálne politiky umožnili zosúladenie rodinného a pracovného života.

Z diagnostiky psychológa je zrejmé, že jazykové a osobnostné limity Vášho syna sú výraznejšie ako u iných bežných detí jeho veku. Vyžadujú si preto v jeho najlepšom záujme na zabezpečenie jeho práv na vzdelanie, ochranu zdravia, rodičovskú aj inštitucionálnu výchovu, starostlivosť a osobitnú terapiu vyššiu mieru aktívnej podpory a rodinného života. O to viac, že ste v jeho živote pravidelne iba Vy ako osamotený rodič. Zamestnávateľ však potreby Vášho rodinného stavu a rodičovstva vylúčil ako celok, čím Vás diskriminoval nielen v aktuálnej situácii, ale aj smerom do budúcnosti[9]. Poukázal na viaceré skutočnosti, dotýkajúce sa opakovane aj prípustného menej priaznivé zaobchádzania podľa § 8 antidiskriminačného zákona a Zákonníka práce:

a) základný predmet jeho činnosti,
b) prevádzkový čas vymedzený jeho internými predpismi,
c) pribúdajúca nezastihnuteľnosť zamestnancov a neplnenie si ich pracovných povinností počas uplatňovania práce z domácnosti,
d) kolízia Vášho návrhu telepráce s právnou úpravou nepretržitého denného odpočinku,
e) bezpečnostné riziká spojené s používaním súkromných technických prostriedkov a počítačových programov,
f) zvýšené náklady, ktoré musí znášať v súvislosti so zabezpečením vhodných opatrení , ktoré páruje s počtom svojich zamestnancov a nedostatkom služobných notebookov.

Ad a): Základný predmet činnosti zamestnávateľa predstavuje xxxxxxxxx imperatív pre jeho činnosť. xxxxxxxxx Na účely prípustnosti rozdielneho zaobchádzania s Vami však nepostačuje len samotná legitimita cieľa. Prípustné rozdielne zaobchádzanie musí tvoriť aj skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na jeho dosahovanie (teda byť nevyhnutné)[10], a to primeraným spôsobom (spôsobilým ho dosiahnuť.

[9] Podľa ustanovenia § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.
[10] Kritérium nevyhnutnosti vyžaduje verifikovanie skutočnosti, že legitímny cieľ nie je možné dosiahnuť obdobným, avšak miernejším spôsobom.

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko

02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

Ad b), c): Prevádzkový čas vymedzený internými predpismi zamestnávateľa nemožno považovať za skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na dosahovanie jeho cieľa a teda ani na prípustné rozdielne zaobchádzanie voči Vám. Ste v právnom postavení ženy trvale sa starajúcej o dieťa mladšie ako 15 rokov s právom priznania vhodnej (individuálnej) úpravy určeného týždenného pracovného času. Úprava pracovného času a naplnenie účelu Vašej žiadosti predstavuje všeobecnú prekážku pre množstvo, resp. väčšinu zamestnancov zamestnávateľa xxxxxxxxx. Táto prekážka je relatívna pre cca xxxxxxx jeho administratívnych zamestnancov, keďže ich práca (za splnenia ďalších podmienok napríklad na účely príležitostnej práce z domácnosti) môže napĺňať jeho základný predmet činnosti aj bez výkonu ich práce priamo na pracovisku. Existencia tejto prekážky vo Vašom prípade je vzhľadom na charakter Vašej práce, šesťmesačné vykonávanie Vašej práce mimo pracoviska bez výhrad či nedostatkov plnenia Vašich pracovných povinností (žiadne vo Vašom prípade neuvádza ani zamestnávateľ) oslabená natoľko, že ju Stredisko nepovažuje za rozhodujúcu. Naopak má za prakticky potvrdené, že druh Vašej práce, ktorú ako zamestnankyňa pre zamestnávateľa podľa pracovnej zmluvy vykonávate, umožňuje jej výkon mimo obvyklého dohodnutého výkonu miesta práce napr. z domu, aj formou telepráce[11]. Za skutočnú a rozhodujúcu preto nemôže byť vo Vašom prípade ani všeobecná skutočnosť - pribúdajúca nezastihnuteľnosť zamestnancov a neplnenie si ich pracovných povinností počas uplatňovania práce z domácnosti, ktorú zamestnávateľ riešil pozastavením uplatňovania jeho internej úpravy príležitostnej práce z domácnosti. Toto všeobecné preventívne opatrenie k právnemu inštitútu, ktorý zamestnávateľ opakovane označuje ako nenárokovateľný pracovný benefit, nemožno porovnávať s Vašou objektívnou potrebou zosúladenia práce a rodiny. Ciele iných zamestnancov (získanie pracovného benefitu) sú neporovnateľné s Vašimi cieľmi (zosúladenie práce a Vášho rodičovstva, rodinným pomerom a potrebám). Problémy s pracovnou disciplínou konkrétne u Vás zamestnávateľ žiadne neuvádza. V súlade s podstatou zásady rovného zaobchádzania „v rovnakých prípadoch rovnako, v rozdielnych rozdielne“ táto skutočnosť preto tiež nie je významná. Pre nemožnosť porovnateľnosti sa nemôže dostať ani do kolízie so zákazom Zákonníka práce, aby zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu nebol zvýhodnený v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

Ad d): Zamestnávateľom označená kolízia Vášho návrhu telepráce s právnou úpravou nepretržitého denného odpočinku je relevantná. Nepredstavuje však rozhodujúcu prekážku dosiahnutia účelu žiadosti. V prípade ďalšieho rokovania (ku ktorému pre kategorické odmietnutie zamestnávateľa nedošlo) mohla byť odstránená napríklad skrátením Vami navrhovaného časového úseku telepráce v rozsahu 3 hodín: od 18.00 hod. – 24.00 hod. na od 18.00 hod. – 21.00 hod. Ak by došlo k dohode, že si pri telepráci budete sama rozvrhovať pracovný čas, ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku

[11] Zamestnávateľ Vám alternatívne navrhol kratší týždenný pracovný čas, čo je ale v rozpore s oprávneným záujmom Vás a Vašich detí na takú odmenu za vykonanú prácu, aby bola dostatočná umožniť dôstojnú životnú úroveň. Iný miernejší spôsob podľa Zákonníka práce neidentifikuje ani zamestnávateľ ani Stredisko.

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko

02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

a nepretržitom odpočinku v týždni, by sa podľa Zákonníka práce neuplatňovali a teda neboli by ani prekážkou telepráce.

Ad e) a f): Stredisko súhlasí s tým, že bezpečnostné riziká spojené s používaním súkromných technických prostriedkov a počítačových programov sú značné. Je legitímne, aby ich zamestnávateľ riešil aj zákazom používania súkromných zariadení na pracovné účely v akejkoľvek forme, vrátane tých, ktoré sú vymedzené v § 52 Zákonníka práce. Sú vzhľadom na ich charakter nevyhnutné. Zamestnávateľ upozorňuje, že nedostatok služobných notebookov mu v prípade potreby poskytnúť ich ďalším zamestnancom (vrátane Vás) spôsobí zvýšené náklady. Tie páruje s celkovým počtom svojich zamestnancov. Z toho možno predpokladať, že v prípade dohody na istej primeranej forme telepráce s Vami, by Vám musel obstarať nový notebook, čo mu spôsobí dodatočný náklad. Tento dodatočný náklad sa však nebude podľa jeho kvantifikačných údajov o personále týkať ani tisícov ani stoviek jeho zamestnancov. Sám deklaruje, že ku koncu roku 2024 zamestnával 88 zamestnancov, ktorým bola poskytnutá náhrada mzdy za starostlivosť o postihnuté dieťa do veku 26. rokov veku podľa jeho kolektívnej zmluvy. Z tohto počtu však bolo iba 9 v administratíve, teda takých, ktorých charakter práce umožňoval uvažovať o práci mimo pracoviska, z domu. Aj v prípade znásobenia počtu osôb starajúcich sa o postihnuté dieťa do veku 26. rokov (ktorí si napr. nepodali žiadosť o náhradu mzdy a sú preto mimo evidencie zamestnávateľa), je na účel telepráce obdobnej ako žiadate Vy štatisticky relevantných iba cca 10 % z nich. To predstavuje maximálne niekoľko desiatok zamestnancov. Pri kombinácii rodinnej potreby starostlivosti o dieťa so zdravotným znevýhodnením a Vášho odlišného rodinného stavu (osamelá matka) je možné predpokladať, že výskyt zamestnancov na pracovisku zamestnávateľa s takýmto viacnásobným chráneným dôvodom bude ešte o jeden rád nižší (teda nie v desiatkach, ale v jednotkách). Dodatočný výdavok pre zamestnávateľa na zabezpečenie nových notebookov pre počet 7 až 8 prípadných ďalších žiadateľov (popri Vás) o čiastočnú úpravu formy práce na teleprácu pravdepodobne nepresiahne sumu niekoľkých tisícok eur. Takúto sumu nemožno považovať v prípade zamestnávateľa a jeho finančných ukazovateľov v miliónoch eur za skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na dosahovanie legitímneho cieľa, ktorá by mala odôvodňovať prípustnosť rozdielneho zaobchádzania s Vami[12]. Akcentované potreby zamestnávateľa ako súkromnej obchodnej spoločnosti xxxxxxxxx nebudú neprimerane dotknuté. Programovú, správcovskú a bezpečnostnú podporu Vám zamestnávateľ zabezpečuje už teraz. Zmena typu Vášho potrebného pracovného zariadenia z osobného počítača na notebook pri telepráci sa nákladovo prejaví iba v menšej miere dodatočnými nákladmi zamestnávateľa na vytvorenie a správu IT prístupov umožňujúcich prácu v jeho informačných systémoch z domácnosti. Bude korelovať s povinnosťou zamestnávateľa prijať pre Vás pri telepráci vhodné opatrenia podľa Zákonníka práce.

[12] Zamestnávateľ túto relevantnú otázku únosnosti zvýšených prevádzkových nákladov z pohľadu zavedenia nových inštitútov do jeho personálnej politiky neskôr označuje za nesúvisiacu s posúdením namietanej diskriminácie. Dokonca za vec svojho výlučného finančného hospodárenia. Ide o natoľko paradoxný a iracionálny argument, že Stredisko ho ďalej nereflektuje.

Laurinská 18
811 01 Bratislava
Slovensko

02/208 501 14
info@snslp.sk
www.snslp.sk

Vzhľadom na absenciu dôvodov neúmerného alebo nadmerného zaťaženia zamestnávateľa, nevyhovenie Vašej žiadosti o teleprácu a vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, prakticky odmietnutie komunikácie o hľadaní adekvátneho zosúladenia Vášho pracovného a rodinného života , Stredisko považuje za menej priaznivé zaobchádzanie zamestnávateľa s Vami. Dôvody ním uvádzané nie sú skutočné a rozhodujúce. Zamestnávateľ sa aktívne nepokúsil vytvoriť prijateľné trvalo udržateľné pracovné podmienky pre Váš rodinný život. Na ich dosiahnutie nevynaložil dostatočné úsilie.

Keďže sú vo Vami namietanom konaní zamestnávateľa sú prítomné a identifikovateľné ako oblasť diskriminácie tak aj jej forma, Stredisko zaujíma stanovisko aj tretiemu definičnému znaku diskriminácie – dôvodu diskriminácie. Ten predstavuje konkrétnu subjektívnu pohnútku zamestnávateľa, ktorá viedla či mohla viesť k diskriminačnému zaobchádzaniu s Vami. Za diskriminačný dôvod označujete Váš rodinný stav a rodičovstvo prepojené so zdravotným stavom/znevýhodnením Vášho syna. Rodinný stav je demografický termín, označujúci vzťah človeka k manželstvu, resp. v širších súvislostiach k partnerskému spolužitiu[13]. Antidiskriminačný zákon ho vymedzuje ako chránený dôvod manželský stav a rodinný stav. Prívlastok rodinný môže označovať aj pokrvný/príbuzenský zväzok, ktorý existuje medzi rodičom a dieťaťom.

Je nesporné, že sa ako osamelá matka v neúplnej rodine staráte o Vášho syna so zdravotným znevýhodnením. Ste nositeľkou viacerých chránených dôvodov Táto Vaša viacnásobná diskriminácia podmieňuje situácie, keď ste boli/môžete byť zamestnávateľom diskriminovaná na základe viac ako jedného dôvodu. Znamená, že ste viac zraniteľná, s vyššou či komplexnejšou potrebou právnej ochrany pred diskrimináciou. Prepojenie týchto chránených dôvodov s Vami racionálne a objektívne mohlo byť v príčinnej súvislosti s Vaším menej priaznivým zaobchádzaním zamestnávateľom. Existenciu posledného znaku diskriminácie - chráneného dôvodu, je možné dôvodne predpokladať.

Záver

Vo Vami namietanej právnej veci Stredisko identifikáciou všetkých jej zákonných znakov dospelo k dôvodnej právnej domnienke o porušení zákazu diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona a osobitných antidiskriminačných právnych noriem obsiahnutých v pracovnoprávnej legislatíve zo strany zamestnávateľa.

[13] rodinný stav | European Institute for Gender Equality,