



Regionálna kancelária Žilina
Na priekope 174/13
010 01 Žilina 1
Tel. č.: 041/230 41 21
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

Odborné stanovisko podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Vážená pani,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) bol doručený Váš podnet, v ktorom Stredisko žiadate o vydanie stanoviska vo veci korektného nastavenia pracovných podmienok zamestnancov na pracovisku.

Podľa zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Stredisko na tento účel najmä monitoruje a hodnotí dodržiavanie 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 v znení neskorších právnych predpisov, uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv ako i zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti, pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerancie v spoločnosti. Stredisko taktiež, okrem iného, zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie, vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou.

Podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, a to tak z vlastnej iniciatívy, ako aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb.

Skutkový stav

Uvádzate, že sa chcete informovať vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v prípade jednej zo spoločností, ktorá patrí do holdingu spoločnosti XXXX., so sídlom: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (ďalej v texte ako „XXXX“). Vo Vašom podnete ste uviedli nasledujúce informácie.

V zmysle Zmluvy o prevode práv a povinností z pracovno- právnych vzťahov má preberajúci zamestnávateľ (A) voči zamestnancom zamestnávateľa (B) povinnosť zachovania takých pracovných podmienok, ktoré boli dohodnuté medzi zamestnávateľom a zamestnancami, vrátane tých, ktoré sú uvedené v kolektívnej zmluve.

V kolektívnej zmluve zamestnávateľa (A) je ustanovený pracovný čas zamestnancov na 37,5 hod. týždenne (ide o tých zamestnancov, ktorí mali uzavretý pracovný pomer ešte so zamestnávateľom B), pričom pracovný čas zamestnancov, ktorí majú pracovnú zmluvu so zamestnávateľom (A), je ustanovený na 40 hod. týždenne. Uvedené znenie bolo prevzaté z pôvodnej kolektívnej zmluvy zamestnávateľa (B).

V závere Vášho podnetu uvádzate, že po prevode práv a povinností dochádza k takej situácii, kedy sa na rôznych zamestnancov jedného zamestnávateľa aplikujú odlišné pracovné podmienky. Z dôvodu, že spoločnosť XXXX. má záujem na korektnom nastavení pracovných podmienok, žiadate Stredisko o stanovisko, ako postupovať v danom prípade, nakoľko na jednej strane je ustanovená povinnosť zachovať rovnaké pracovné podmienky, aké mali zamestnanci v spoločnosti B, na druhej strane je ustanovená povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Relevantná právna úprava

V zmysle článku 12 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky sú si ľudia rovní v dôstojnosti a v právach. V ods. 2 predmetného článku Ústava Slovenskej republiky ustanovuje, že základné práva a slobody sa zaručujú všetkým a to bez ohľadu existencie demonštratívne vymedzených znakov jednotlivca, t. j. bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Ústava Slovenskej republiky zároveň ustanovuje, že nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, či zvýhodňovať, alebo znevýhodňovať.¹ „Pri právnej identifikácii porušenia zákazu diskriminácie Ústavný súd SR používa test diskriminácie, ktorý sa skladá zo štyroch základných krokov, medzi ktoré patrí porovnateľná skupina či jednotlivec, kvalifikované kritérium, resp. dôvod, ujma na strane jednotlivca alebo skupiny, skúmanie legitimacy a proporcionality.“²

Ústavou garantovaný princíp rovnosti je premietnutý v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte ako „ADZ“, alebo „antidiskriminačný zákon“ v príslušnom gramatickom tvare), ktorý upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a taktiež ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu predmetnej zásady.

¹ Čl. 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky predstavuje vo vzťahu k článku 12 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky pozitívno- právnu konkretizáciu univerzálneho princípu rovnosti.

² BARANCOVÁ, H. a kol., *Zákonník prác., Komentár*. Bratislava: C.H. Beck, 2017, s. 9

Podmienkou toho, aby bolo možné určité správanie, konanie, alebo opomenutie klasifikovať ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy, tak antidiskriminačný zákon ako i odborná literatúra vyžadujú splnenie troch základných hmotnoprávných podmienok, tzv. *prima facie* prípadu. Týmito základnými hmotnoprávnymi podmienkami sú diskriminačný dôvod, oblasť diskriminácie a forma diskriminácie.

Povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania je taktiež ustanovená v § 13 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte ako „ZP“) nasledovne: *„Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).“*

Prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov je bližšie upravený v § 27 a nasl. ZP.

Článok 3 ods. 3 smernice Rady 2001/23/ES z 12. 3. 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevode podnikov, závodov, alebo častí podnikov ustanovuje: *„Po prevode nadobúdateľ naďalej dodržiava podmienky dohodnuté v každej kolektívnej zmluve za tých istých podmienok, ktoré platili pre prevodcu podľa danej zmluvy, až do dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy, alebo nadobudnutia platnosti, alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy.“*

Článok 3 ods. 3, smernice Rady 2001/23/ES z 12. 3. 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevode podnikov, závodov, alebo častí podnikov bol prevzatý do § 31 ods. 7 ZP, v zmysle ktorého: *„Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.“*

Právne posúdenie

V prípade zániku zamestnávateľa s právnym nástupníctvom dochádza ku generálnej sukcesii práv a povinností z pracovnoprávného vzťahu na nástupnícky subjekt. ZP je ustanovená generálna sukcesia práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov pri každej zmene zamestnávateľa (pri zániku zamestnávateľa s právnym nástupníctvom). Preberajúci zamestnávateľ je z toho dôvodu viazaný platnými pracovnými zmluvami, a to v tom istom rozsahu, ako doterajší (pôvodný) zamestnávateľ.

Základným pracovnoprávnym následkom prevodu podniku je prechod práv a povinností, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov, na nového zamestnávateľa, ku ktorému má dôjsť

zo zákona, a to ku dňu prevodu. Tento prechod práv sa týka všetkých práv, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy, resp. z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý trval v čase prevodu.

Z uvedeného vyplýva, že do všetkých práv a povinností vstupuje nový zamestnávateľ, na ktorého prechádzajú nielen záväzky z pracovných zmlúv, ale aj záväzky z uzatvorenej kolektívnej zmluvy, ktorá bola dohodnutá predchádzajúcim zamestnávateľom, t. j. prevodcom, a to až do okamihu výpovede kolektívnej zmluvy, alebo do uplynutia platnosti kolektívnej zmluvy (resp. do času, kedy nadobudne platnosť nová kolektívna zmluva). Zároveň je nevyhnutné uviesť do pozornosti, že pre nadobúdateľa, t. j. „preberajúceho zamestnávateľa“ je záväzná iba tá kolektívna zmluva, ktorá bola platná v čase prevodu.

V zmysle § 31 ods. 7 ZP, ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je preberajúci zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti. Predaj zamestnávateľa je teda spojený s univerzálnou sukcesiou práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov. Prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov sa rozumie taktiež prechod tých práv a povinností, ktoré plynú z kolektívnej zmluvy dohodnutej pôvodným zamestnávateľom a to až do doby skončenia jej účinnosti.

Riešenie konkurencie ustanovení kolektívnych zmlúv je čiastočne upravené v ustanovení § 31 ods. 7 ZP, v zmysle ktorého, ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti (s ohľadom na predpoklad dohodnutiu novej kolektívnej zmluvy, prípadne jej dodatku).

Kolektívne zmluvy doterajšieho zamestnávateľa ostávajú platné a účinné (t. j. zachované), aj u nového zamestnávateľa. Ich pôsobnosť sa logicky vzťahuje výlučne na zamestnancov „pôvodného zamestnávateľa“. Nový „preberajúci zamestnávateľ“ má povinnosť tieto kolektívne zmluvy dodržiavať, a to až do skončenia ich účinnosti.

Kľúčovou je v posudzovanom prípade odpoveď na otázku, či v prípade, ak zákon ukladá zamestnávateľovi po zlúčení podnikov rešpektovať účinné ustanovenia kolektívnej zmluvy zlučovaného subjektu, dodržiava tento zamestnávateľ zásadu rovného zaobchádzania vo vzťahu k zamestnancom. Ide o legitímnu otázku, keďže v takom prípade by sa na jednu skupinu zamestnancov vzťahovali iné pravidlá, ako na druhú skupinu zamestnancov, a to bez ohľadu na skutočnosť, že títo zamestnanci vykonávajú obsahovo rovnakú prácu.

Zákaz diskriminácie poruší ten, kto vo vymedzených, chránených oblastiach právnych vzťahov, medzi ktoré patrí aj oblasť pracovnoprávnych a im obdobných právnych vzťahov, zaobchádza alebo by mohol zaobchádzať s iným menej priaznivo z dôvodu jeho 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. ZP rozširuje diapazón chránených dôvodov, ustanovených zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (antidiskriminačným zákonom) o chránené dôvody nepriaznivého zdravotného stavu, genetických vlastností a odborovej činnosti.

Dôvodom nerovného zaobchádzania v posudzovanom prípade je však samotná legislatívna úprava pracovnoprávnych vzťahov, t. j. objektívna skutočnosť, z ktorej vyplýva „nerovnaké“ nastavenie pracovných podmienok u zamestnávateľa. Uvedený dôvod tak nemožno subsumovať pod žiaden z vyššie uvedených zakázaných dôvodov diskriminácie. Inými slovami rozdielne zaobchádzanie s dvoma skupinami zamestnancov, ktoré rešpektuje ustanovenia kolektívnej zmluvy zlučovaného subjektu, nie je možné stotožniť so žiadnym z dôvodov konania, či opomenutia konania, na základe ktorého môže dôjsť k porušeniu zákazu diskriminácie. Účelom právnej úpravy ZP je predovšetkým zabezpečenie ochrany zamestnanca pri zachovaní a trvaní pracovnoprávneho vzťahu v kontexte zlučovania zamestnávateľov.

Z dôvodu absencie jednej zo základných hmotnoprávnych podmienok, splnenie ktorých je nevyhnutným predpokladom na označenie určitého konania ako takého, ktorým došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, nemožno dospieť k dôvodnému záveru o porušení zákazu diskriminácie. V posudzovanom prípade ide o absenciu diskriminačného dôvodu. Predpoklad naplnenia ďalších dvoch hmotnoprávnych podmienok, t. j. formy a oblasti diskriminácie je z uvedeného dôvodu irelevantný, nakoľko ADZ vyžaduje, aby k naplneniu uvedených hmotnoprávnych podmienok došlo súčasne.

Záver

Rozdielne pracovné podmienky, ktoré sú u zamestnávateľa zavedené v dôsledku prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov a ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv pôvodného zamestnávateľa (prevodcu) a preberajúceho zamestnávateľa, nie je možné, pri zohľadnení zákonom ustanovených podmienok, označiť za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Vypracovaním a doručením tohto odborného stanoviska považujte, prosím, vybavovanie Vašej žiadosti zo strany Strediska za uzavreté.

S pozdravom