



Odborné stanovisko k zámeru zamestnávateľa upraviť kolektívnou zmluvou kritériá výšky odmien zamestnancov v závislosti od dĺžky trvania ich pracovného pomeru

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) klient doručil žiadosť o posúdenie zámeru zamestnávateľa, ktorého predmetom je úprava podmienok odmeňovania zamestnancov formou 13. platu v závislosti od dĺžky trvania ich pracovného pomeru.

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 plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Na tento účel najmä monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a 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 (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“). Vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, a to tak z vlastnej iniciatívy, ako aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb.

Predmet odborného stanoviska

V súlade so mzdovými podmienkami zamestnávateľa, ktoré sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, majú všetci výrobní zamestnanci, technici a technicko - hospodárski zamestnanci nárok na odmenu vo forme 13. platu (ďalej ako „benefit“). Benefit zamestnávateľ vypláca raz ročne, pričom jeho maximálna výška dosahuje výšku jedného priemerného mesačného zárobku odmeňovaného zamestnanca. Priznanú výšku benefitu ovplyvňuje najmä „*odpracovanie príslušného hodnoteného obdobia*“ a „*neudelenie upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny alebo neuspokojivého plnenia pracovných úloh*“.

K úprave podmienok ovplyvňujúcich výšku priznaného benefitu má dôjsť na základe predbežnej dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Podľa nej má byť výška benefitu počas prvých rokov trvania pracovného pomeru závislou aj od počtu odpracovaných rokov konkrétneho zamestnanca, t. j. od dĺžky trvania pracovného pomeru. Výšku benefitu budú určovať percentuálne násobky dĺžky trvania pracovných pomerov jednotlivých zamestnancov. Až po štvrtom roku trvania pracovného pomeru bude mať zamestnávateľ právo na priznanie 100% výšky benefitu. Svoj zámer zamestnávateľ odôvodňuje motivovaním zamestnancov k zotrvaní v pracovnom pomere, potrebou nadobúdania ich skúseností, zvyšovaním ich zručností a pod. Pre potreby zamestnávateľa zohráva personálna stabilizácia zamestnancov kľúčovú úlohu.



Stredisko žiadate o posúdenie zámeru súbehu aplikovateľnosti súčasných a nových kolektívnych zmluvných podmienok na rôzne skupiny zamestnancov, v závislosti od dĺžky trvania ich pracovného pomeru, a o posúdenie súladu tohto zámeru s antidiskriminačným normatívom.

Aktuálne by sa totiž nová úprava mala vzťahovať aj na prípad, kedy zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá menej ako štyri roky. Takýto zamestnanec má v súčasnosti právo na priznanie benefitu v 100% výške. Po zmene podmienok určujúcich výšku benefitu, by sa však na tohto zamestnanca vzťahovala „menej priaznivá“ zmluvná úprava a výšku jemu priznaného benefitu by ovplyvňovala aj dĺžka trvania jeho pracovného pomeru.

Odborová organizácia navrhuje, aby nové podmienky odstupňovania výšky benefitu nemali negatívny dopad na skupinu súčasných zamestnancov a aby sa vo vzťahu k nim uplatňovala súčasná úprava kritérií, určujúcich výšku im priznávaného benefitu. Zamestnávateľ v zásade súhlasí s návrhom odborovej organizácie.

Počas prechodného obdobia však môže dôjsť k situácii, kedy zamestnancom v porovnateľnej situácii v kontexte trvania ich pracovného pomeru na jednom pracovisku, vznikne nárok na rozdielnu výšku benefitu, keďže dôjde k súbežnému uplatneniu rozdielnych kolektívnych zmluvných podmienok na obdobný prípad. Inými slovami, súčasný zamestnanec, ktorého pracovný pomer by trval aspoň jeden rok, by mal právo na priznanie 100% výšky benefitu. Na druhej strane, zamestnanec, ktorého pracovný pomer začne po účinnosti novej úpravy a jeho pracovný pomer bude trvať aspoň rok, bude mať právo na výšku benefitu, ktorá bude závislou od konkrétneho násobku, priradeného k dĺžke trvania pracovného pomeru.

Na pracovisku tak môže dôjsť k prípadom kedy zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá príkladmo rok a 4 mesiace, avšak vznikol pred účinnosťou dodatku ku kolektívnej zmluve, bude mať právo na 100% benefit, avšak zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá rok a 1 mesiac, no tento pracovný pomer vznikol už po účinnosti dodatku, bude mať právo na násobok výšky odmeny v závislosti od dĺžky trvania jeho pracovného pomeru. Takýto a jemu obdobné prípady, je nevyhnutné posúdiť v kontexte antidiskriminačného normatívu.

Relevantná právna úprava

Povinnosť zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zákonnou povinnosťou dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych vzťahov upravuje tak Zákonník práce, ako aj antidiskriminačný zákon a iné pracovnoprávne normy, obsiahnuté v množstve tzv. pracovnoprávnych predpisov.

Antidiskriminačný zákon definuje základné pojmy, ustanovuje oblasti, v rámci ktorých zákonodarca ustanovil povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Prostredníctvom tohto zákona zákonodarca taktiež vymedzil dôvody zakázaného menej priaznivého zaobchádzania



a typické formy diskriminácie. Vymedzil však aj výnimky, kedy menej priaznivé zaobchádzanie zo zákonom stanovených dôvodov nepredstavuje porušenie zákazu diskriminácie. Ustanovenia antidiskriminačného zákona dopĺňajú tzv. antidiskriminačné normy, obsiahnuté v tzv. pracovnoprávnej legislatíve.

Aby určité konanie, prípadne určitá situácia alebo prax predstavovala diskrimináciu musí dôjsť k naplneniu zákonom ustanovených podmienok. Ide predovšetkým o skutkovú identifikáciu a preukázateľnosť menej priaznivého zaobchádzania, motivovaného tzv. diskriminačným dôvodom, identifikovaného v antidiskriminačnom normatívom chránenej oblasti právnych vzťahov a prejaveneho vo forme, ktorú predvída zákonodarca.

Právne posúdenie

Prvým z definičných znakov kvalifikovaného civilného deliktu diskriminácie je oblasť diskriminácie. Podľa § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov vzťahuje aj na výkon zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní, vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania. Keďže v posudzovanej právnej veci ide o oblasť pracovnoprávnych vzťahov, zámer zamestnávateľa je relevantným vo vzťahu k otázke vyhodnotenia možnej diskriminácie.

V kontexte právnych predpisov SR je pojem odmeny za vykonanú prácu potrebné vnímať široko. Odmena za prácu zahŕňa akékoľvek plnenia, ktoré fyzická osoba dostáva za vykonanú prácu, bez ohľadu na to, či je účastníkom pracovnoprávneho, občianskoprávneho či obchodnoprávneho vzťahu. Vo vyššie naznačenom širokom obsahovom rámci je odmenou za prácu nielen mzda, plat, ale aj odstupné, provízie, podiely na zisku, tantiémy a ďalšie formy.¹ Existujúca judikatúra Súdneho dvora Európskej únie (ďalej ako „SDEÚ“) je bohatá na prípady týkajúce sa odmeňovania, vrátane špeciálnych odmien vyplácaných zamestnávateľom či koncoročných bonusov.² SDEÚ zdôraznil, že právna forma týchto plnení nie je dôležitá. Môžu mať základ v pracovnej alebo kolektívnej zmluve, v legislatíve alebo môžu byť poskytnuté dobrovoľne, resp. iniciatívne zamestnávateľom ako v posudzovanom prípade. Jediným rozhodujúcim kritériom je, že toto plnenie bolo zamestnancovi poskytnuté v súvislosti s jeho pracovnoprávnym vzťahom.

¹ BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákoník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017.

² Pozri rozsudok SDEÚ vo veci C-281/97, Andrea Krüger proti Kreiskrankenhaus Ebersberg, z 9. septembra 1999, dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:61997CC0281> a Rozsudok SDEÚ vo veci C-333/97, Susanne Lewen proti Lothar Denda, z 21. októbra 1999, dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0333>



SDEÚ v rozsudku Danfoss³ uznal, že odmeňovanie, najmä získanej skúsenosti, na základe ktorej je zamestnanec schopný lepšie zvládnuť svoje úlohy, predstavuje legitímny cieľ mzdovej politiky. Vo všeobecnosti je uplatnenie kritéria počtu odpracovaných rokov spôsobilé dosiahnuť tento cieľ. Počet odpracovaných rokov ide ruka v ruku so skúsenosťou a vo všeobecnosti umožňuje zamestnancovi lepšie zvládnuť jeho úlohy. Je preto prípustné, aby zamestnávateľ odmenil počet odpracovaných rokov bez toho, že by musel stanoviť ich dôležitosť pri plnení špecifických úloh, ktoré sú zverené zamestnancovi.

Druhým definičným znakom diskriminácie je chránený dôvod diskriminácie. Výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie v antidiskriminačnom zákone je demonštratívny, a preto ako chránené dôvody diskriminácie prichádzajú do úvahy aj ďalšie dôvody subsumované pod pojem iné postavenie. Dôvody vyplývajúce zo skutkového stavu nemožno stotožniť s nijakou jednoznačne určenou charakteristikou, do úvahy preto prichádza výlučne nerovné zaobchádzanie z dôvodu iného postavenia.

Za dôvod rozdielneho zaobchádzania, spočívajúceho v rozdielnej výške 13. platu, možno označiť dĺžku trvania pracovného pomeru, resp. deň, kedy zamestnancovi vznikol pracovný pomer. Nevyhnutné je preto skúmanie, či zvažovaný diskriminačný dôvod môže byť svojou povahou subsumovaný pod pojem iné postavenie.

Chránený dôvod iného postavenia interpretuje súdna prax pomerne extenzívne. Iné postavenie osoby dotknutej menej priaznivým zaobchádzaním nemusí súvisieť výlučne s jej vrodenými charakteristikami alebo znakmi jej jedinečnosti.⁴ Keďže smernice, a teda ani rozhodovacia prax SDEÚ sa diskriminácii z tohto dôvodu nevenujú, analogicky prichádza do úvahy rozhodovacia prax Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej ako „ESLP“). Z judikatúry ESLP a na ňu nadväzujúcej judikatúry Ústavného súdu SR možno pomerne jednoznačne vyvodiť záver o tom, že pri každej právnej analýze namietaného porušenia zákazu diskriminácie je nutné posudzovanie individuálnych okolností prípadu, a to predovšetkým vo vzťahu k prípadnému podradeniu skutkového stavu pod chránený dôvod iného postavenia. V posudzovanej právnej veci ide o také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je možné odôvodniť rozdielnym statusom zamestnancov, v závislosti od dátumu vzniku ich pracovného pomeru. Dĺžka trvania pracovného pomeru nepochybne predstavuje objektívnu skutočnosť. Uvedené rozlišovacie kritérium preto podľa právneho názoru Strediska spadá pod diskriminačný dôvod iného postavenia.

³Rozsudok SDEÚ vo veci 109/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark proti Dansk Arbejdsgiverforening, konajúci za Danfoss, zo 17. októbra 1989, dostupný na internetovej stránke: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=96004&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=fir&part=1&cid=1687763>

⁴ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, spis. zn.: PL. ÚS 1/2013 dostupný na: https://www.ustavnysud.sk/docDownload/39b3bf92-43fb-45cf-8bf1-1430b6ed891a/%C4%8D.%203%20-%20PL.%20%20C3%9A%201_2012.pdf



Poslednou podmienkou možného porušenia zákazu diskriminácie je identifikácia jej formy. Konkrétne ide o podradenie zámeru zamestnávateľa pod charakteristiku niektorej z nich. Priamou diskrimináciou je v zmysle § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona také *konanie alebo opomenutie konania, pri ktorom sa zaobchádza s osobou menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.*

Porovnateľnými zamestnancami v posudzovanom prípade sú na jednej strane zamestnanec, ktorého pracovný pomer vznikol pred účinnosťou dodatku ku kolektívnej zmluve, v dôsledku čoho mu po roku trvania pracovného pomeru vznikol nárok na 100% výšku benefitu, na strane druhej zamestnanec, ktorý pracovný pomer s tým istým zamestnávateľom uzatvoril po účinnosti dodatku ku kolektívnej zmluve a nárok na benefit mu vznikne v nižšej výške. Spoločným menovateľom pre prípady priamej diskriminácie teda je, že pre osoby, ktorým pracovný pomer vznikol až po účinnosti dodatku kolektívnej zmluvy, predstavuje menej priaznivé zaobchádzanie v porovnaní s osobami, ktoré sú v rovnakej alebo podobnej situácii, avšak ktoré nemajú charakteristiku, ktorá je príčinou tohto menej priaznivého zaobchádzania.

Vyplácaním zamestnaneckého benefitu v rozdielnych výškach počas prechodného obdobia, v závislosti od dátumu, kedy zamestnancovi vznikol pracovný pomer, zamestnávateľ rieši otázku časového stretu dvoch právnych úprav, ktoré budú v prechodnom období platiť súčasne. Podľa názoru Ústavného súdu SR „*posudzovanie tohto konfliktu intertemporality by sa malo riadiť hľadiskom proporcionality a malo by viesť k záveru o takom spôsobe riešenia časového stretu právnych úprav, ktoré by nenarušilo princíp právnej istoty ani princíp rovnosti, ale ich primeraným spôsobom vyvažovalo.*“⁵ Zavedením prechodného obdobia zamestnávateľ sledoval úmysel zabezpečiť v zásade plynulý prechod z doposiaľ platného a účinného režimu vyplácania zamestnaneckého benefitu ustanoveného v kolektívnej zmluve do nového právneho režimu s tým, že sa ním má eliminovať vákuum, v ktorom by zamestnanci, ktorých pracovný pomer vznikol pred účinnosťou dodatku ku kolektívnej zmluve dočasne stratili nárok na vyplácanie benefitu v plnej výške. Legitímnym cieľom je ochrana legálne nadobudnutých práv a legálnych očakávaní o výške benefitu zamestnancov, ktorých pracovný pomer vznikol pred účinnosťou dodatku ku kolektívnej zmluve. V súlade s ustálenou judikatúrou stanovením výšky benefitu v závislosti od počtu odpracovaných rokov zamestnávateľ môže odmeniť zamestnancov, ktorí v pracovnom pomere zotrávajú dlhšie časové obdobie, nikdy však nemožno opomenúť antidiskriminačný normatív.

Zamestnávateľ odôvodňuje poskytovanie benefitov tiež stabilizáciou pracovného kolektívu. Je prinajmenšom otázne, či by poskytovanie rozdielnej výšky benefitu zamestnancom

⁵ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 7. júna 2006, sp. zn. PL.ÚS 25/05, dostupný na internetovej stránke: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiH2P2S0t_uAhUC8BQKHfHuBBIQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ustavnysud.sk%2Fussr-intranet-portlet%2FdocDownload%2Fee62843c-bd12-4fca-bd04-62e43f4aae0f%2FRozhodnutie%2520-%2520Rozhodnutie%2520PL.%2520%25C3%259AS%252025_05.pdf&usg=AOvVaw30PGpYN4rvYPQCSt-5uQD9



na základe doby vzniku ich pracovného pomeru, a nie na základe získaných skúseností a zručností, dokázalo naplniť deklarovaný cieľ. Stredisko zdôrazňuje, že ak sa zamestnávateľ rozhodne pre poskytovanie benefitu zamestnancom, je nevyhnutné, aby ho poskytol zamestnancom nachádzajúcich sa v rovnakej alebo porovnateľnej situácii rovnako. V opačnom prípade by zamestnávateľ konal v rozpore s antidiskriminačným normatívom.

Záver

Stredisko na základe vyššie uvedeného dospelo k záveru, že navrhovaná zmena poskytovania benefitov v závislosti od dátumu, kedy zamestnancovi vznikol pracovný pomer, napĺňa definičné znaky zákazu diskriminácie, a teda nie je v súlade s antidiskriminačnou legislatívou.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
Výkonná riaditeľka