



Odborné stanovisko¹

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „*Stredisko*“) ste spolu s piatimi zamestnankyňami xxxxxxxxxxxxxxxx (ďalej ako „*Zamestnávateľ*“) adresovali **podnet, v rámci ktorého namietate porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov.**

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd². Na tento účel monitoruje a hodnotí ich dodržiavanie a rovnako tak aj dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona³, 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. Viac informácií nájdete v prílohe k tomuto odbornému stanovisku.

Z obsahu podnetu

Namietate nerovnosť v odmeňovaní, a síce, že Zamestnávateľ vypláca rozdielnu mzdu zamestnancom vykonávajúcim prácu na pracovných pozíciách **zástupcov manažérov predajní** (ďalej ako „*zástupcovia manažérov*“⁴) **v závislosti od miesta výkonu práce.** Uvedená skutočnosť vyplýva z výsledku inšpekcie práce.

Inšpektorát práce Trnava (ďalej ako „*Inšpektorát*“) ňou zistil⁵, že **pracovná činnosť spočívajúca vo vykonávaní dozoru a zaúčania študentov počas prípravy na povolanie**, vykonávaná nad rámec opisov a popisov druhu práce v pracovných zmluvách, nebola dlhodobá a prioritná (ďalej ako „*školiaca pracovná činnosť*“). **Zamestnávateľ preto zamestnancov v tejto súvislosti odmeňoval iba dočasne, v podobe variabilnej zložky mzdy.** Pracovné činnosti nemohli byť

¹ Vydané podľa § 1 ods. 2, písm. f) Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

² Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

³ 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.

⁴ Z dôvodu vyššej miery prehľadnosti a čitateľnosti textu Stredisko použilo v skratke uvedený rodový tvar, avšak je potrebné vnímať ho rodovo citlivo, t. j. neutrálne.

⁵ Oznámenie číslo IPTT/IPTT_PVV/KON/2017/553/9902, zo dňa 05.06.2017.



podľa Inšpektorátu dôvodom rozdielnej výšky mzdy, a preto zamestnávateľ svojím postupom porušil ustanovenia § 119a ods. 1 a ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce vo vtedajšom znení (ďalej ako „Zákonník práce“).

Zamestnávateľ následne zmenil opis a popis druhu práce, a to nielen pri pracovných pozíciách zástupcov a zástupkyň manažérov predajní. Doplnil k nemu školiacu pracovnú činnosť. **U dvoch zástupkyň manažérov s miestom výkonu práce v Bratislave v znení:** „*personálna práca pri dlhodobom zapracovaní zamestnancov z iných krajín skupiny xxxxxx*“ (ďalej ako „činnosť 1“) a „*zapracovanie študentov v rámci programu duševného vzdelávania*“ (ďalej ako „činnosť 2“). U troch zástupkyň manažérov s miestom výkonu práce mimo Bratislavy nedošlo z neznámych dôvodov ku kumulatívne doplneniu týchto dvoch konkrétnych pracovných činností do opisu a popisu ich druhu práce⁶. Okrem spoločného obsahu, existujú formálne tri typy tzv. referenčnej pracovnej zmluvy, líšiace sa práve v opise a popise pracovných náplní, a to konkrétne zmluvy, v rámci ktorých došlo k doplneniu:

- kumulatívne činnosti 1 a činnosti 2 (ďalej ako „Zmluva 1“);
- výlučne činnosti 1;
- výlučne činnosti 2.

Spornou a problematickou je otázka reálneho výkonu práce v súlade s uvedenými typmi referenčných pracovných zmlúv. **Údajným účelom rozšírenia činností v Zmluve 1 má byť snaha Zamestnávateľa legitimizovať nerovnosť v odmeňovaní spočívajúcu vo vyplácaní vyšších miezd pre zástupkyne manažérov vykonávajúcich prácu v Bratislave.**

Zamestnankyňa 1 vykonávala s účinnosťou od 01.10.2018 prácu asistentky⁷ manažéra predajne s miestom výkonu práce v **Bratislave**. S účinnosťou od 01.03.2022 sa so Zamestnávateľom dohodla na doplnení obsahu pracovnej náplne o činnosť „*podpory a koordinácie odborného a osobného rozvoja zamestnancov predajne*“. Neoddeliteľnú súčasť dodatku tvoril tzv. referenčný profil pracovnej pozície (podrobný popis pracovnej náplne), ktorý s účinnosťou od 01.05.2021 Zamestnávateľ doplnil o činnosť 1 a činnosť 2. Výšky miezd Zamestnankyne 1:

- od 01.05.2021 do 28.02.2022: 1480,- eur mesačne;
- od 01.03.2022 do 30.12.2022: 1540,- eur mesačne;
- od 01.01.2023 do 28.02.2023: 1770,- eur mesačne;

⁶ Všetky zamestnankyne predložili Stredisku relevantné dokumenty a súhlasili so spracúvaním ich osobných údajov, informácií a dokumentov na účely posúdenia prípadnej diskriminácie Strediskom. Tiež Stredisko splnomocnili na zastupovanie v antidiskriminačnom spore pred príslušnými orgánmi verejnej správy Slovenskej republiky proti zamestnávateľovi.

⁷ Napriek odlišnému označeniu obsahovo totožná pracovná náplň s pracovnou náplňou zástupkyň a zástupcov manažérov predajní. Rovnaké konštatovanie platí aj pre ostatné prípady.



- od 01.03.2023: 1820,- eur mesačne.

Zamestnankyňa 2 vykonávala s účinnosťou od 01.03.2017 prácu asistentky manažéra predajne s miestom výkonu práce v **Bratislave**. S účinnosťou od 01.03.2022 sa so Zamestnávateľom dohodla na doplnení obsahu pracovnej náplne o činnosť „*podpory a koordinácie odborného a osobného rozvoja zamestnancov predajne*“. Neoddeliteľnú súčasť dodatku tvoril tzv. referenčný profil pracovnej pozície (podrobný popis pracovnej náplne), ktorý s účinnosťou od 01.05.2021 Zamestnávateľ doplnil o činnosť 1 a činnosť 2. Od 01.11.2023 pracuje Zamestnankyňa 2 na pozícii predavačky pokladničky v Dunajskej Strede. Výšky miezd Zamestnankyne 2 sú pri skrátenom pracovnom čase 20 hodín týždenne:

- od 01.11.2019 do 31.12.2022: 787,- eur mesačne,
- od 01.01.2023 do 31.10.2023: 939,- eur mesačne.

Zamestnankyňa 3 s účinnosťou od 01.03.2013 vykonávala u Zamestnávateľa prácu na pracovnej pozícii zástupkyne vedúceho predajne s miestom výkonu práce v Nových Zámkoch. S účinnosťou od 01.01.2022 sa s ním dohodla na doplnení obsahu pracovnej náplne o činnosť „*podpory a koordinácie odborného a osobného rozvoja zamestnancov predajne*“. Neoddeliteľnú súčasť dodatku tvoril tzv. referenčný profil pracovnej pozície (podrobný popis pracovnej náplne), ktorý bol doplnený výlučne o činnosť 1. Výšky vyplácaných miezd od zmeny referenčného profilu:

- od 01.01.2022 do 30.06.2022: 1480,- eur mesačne;
- od 01.07.2022 do 30.12.2022: 1355,- eur mesačne;
- od 01.01.2023 do 30.09.2023: 1461,- eur mesačne;
- od 01.10.2023 do 31.12.2023: 1568,- eur mesačne;
- od 01.01.2024: 1568,- eur mesačne (základná zložka mzdy) a regionálny príplatok vo výške 24 eur mesačne (brutto).

Zamestnankyňa 4 vykonávala s účinnosťou od 01.09.2014 prácu na pracovnej pozícii asistentky manažéra predajne, neskôr zástupkyne manažéra predajne s miestom výkonu práce v Košiciach. S účinnosťou od 01.01.2023 sa so Zamestnávateľom dohodla na doplnení obsahu pracovnej náplne. Činnosť „*podpora a koordinácia odborného a osobného rozvoja zamestnancov predajne*“ nebola explicitne uvedená. Neoddeliteľnú súčasť dodatku však opäť tvoril aj tzv. referenčný profil pracovnej pozície (podrobný popis pracovnej náplne), doplnený výlučne o činnosť 2. Výšky vyplácaných miezd v období od zmeny referenčného profilu:

- od 01.01.2023 do 30.12.2023: 1620,- eur mesačne;
- od 01.01.2024: 1620,- eur mesačne (základná zložka mzdy) a regionálny príplatok vo výške 120 eur mesačne (brutto).



Zamestnankyňa 5 vykonávala s účinnosťou od 01.05.2022 prácu na pracovnej pozícii zástupkyne manažéra predajne s miestom výkonu práce v Nitre. S účinnosťou od 01.01.2023 sa so Zamestnávateľom dohodla na doplnení obsahu pracovnej náplne o činnosť „*podpory a koordinácie odborného a osobného rozvoja zamestnancov predajne*“. Neoddeliteľnú súčasť dodatku tvoril tzv. referenčný profil pracovnej pozície (podrobný popis pracovnej náplne), ktorý bol v tomto prípade Zamestnávateľom doplnený výlučne o činnosť 2, s účinnosťou od 01.01.2023. Výšky vyplácaných miezd od zmeny referenčného profilu:

- od 01.01.2023 do 30.04.2023: 1530,- eur mesačne;
- od 01.05.2023 do 31.03.2024 (skončenie pracovného pomeru dohodou) 1580,- eur mesačne, od 01.01.2024 až do 31.03.2024 vrátane regionálneho príplatku vo výške 120,- eur mesačne (brutto).

Ďalej v texte súhrne označované ako „**Zamestnankyne**“.

Podľa zásad internej smernice Zamestnávateľa s názvom „*Odmena pre trénera*“ (ďalej ako „*Smernica*“) môžu činnosť 1 a činnosť 2 vykonávať tí zamestnanci, ktorí získali certifikát „*trénera*“ s cieľom **zapracovať a vzdelávať nových zamestnancov**. Za jedného takéhoto zamestnanca mal Zamestnávateľ trénerom vyplácať odmenu vo výške 100 eur brutto. Podľa informácií xxxxxxxx viaceré zamestnankyne, vrátane Zamestnankyne 2, vykonávajúcej prácu v Bratislave nezískali certifikát, no napriek tomu vykonávali školiace pracovné činnosti a Zamestnávateľ ich za to odmeňoval. Odmeny sú podľa Smernice variabilnou zložkou mzdy, nie súčasťou jej základnej zložky. Z obsahu výplatných pások Zamestnankýň za obdobie mesiaca marec 2023 nie je Stredisku zrejmé, koľko osôb úspešne zapracovali a aká časť ich mzdy im bola vyplatená za túto pracovnú činnosť. Je však zrejmé, že im bola vyplatená základná mzda a odmeny za výkon činnosti 1 a činnosti 2, resp. niektorej z nich. Stredisko sa oboznámilo s čestnými vyhláseniami Zamestnankýň, že žiadna z nich nevykonávala reálne funkciu trénerky počas obdobia vykonávania funkcie zástupkyne manažéra a po samostatnom alebo kumulatívnom doplnení činnosti 1 a činnosti 2.

Z vyjadrenia Zamestnávateľa

Stredisko požiadalo Zamestnávateľa o poskytnutie vyjadrenia k Vami namietanej diskriminácii, spočívajúcej v nerovnosti v odmeňovaní. Ten ju kategoricky odmietol. Poukázal na to, že predpokladom výkonu činnosti 1 a činnosti 2 nie je získanie certifikátu „*trénera*“, pričom zamestnancov v tejto súvislosti neodmeňuje v závislosti od počtu „*zapracovaných zamestnancov*“, keďže takúto evidenciu ani nevedie. Údajne ide o „*stálu*“ pracovnú náplň zamestnancov na tých pracoviskách, kde si ich prevádzka vyžaduje väčšie personálne obsadenie z časových dôvodov.



Školiace pracovné činnosti označil za nadštandardný pracovný výkon zamestnanca, za ktorý mu patrí odmena v podobe navýšenia základnej zložky mesačnej mzdy (aj u Zamestnankýň).

Zamestnávateľ tvrdí, že mu Inšpektorát nedoručil oznámenie o výsledku inšpekcie práce. Prostredníctvom školiacich pracovných činností „zapracúva“ dočasne pridelených zamestnancov a študentov odborného vzdelávania na výkon určitých prác. Úlohou všetkých zamestnancov konkrétneho pracoviska je vedenie dočasne pridelených zamestnancov v nadväznosti na osobitné „regionálne pracovné postupy“ a vedenie študentov duálneho vzdelávania v oblasti maloobchodu.

Činnosť 1 vykonávajú zamestnanci na pracoviskách, ktoré sú logistiky vhodné na zapracovávanie dočasne pridelených zamestnancov z krajín národných dcérskych spoločností skupiny Schwartz (v blízkosti štátnych hraníc, dopravných uzlov, komfortného ubytovania vo väčšej obci, či jeho logistického centra). Činnosť 2 vykonávajú zamestnanci na pracoviskách v blízkosti partnerských odborných škôl, z dôvodu uľahčenia dopravy študentov.

Trénermi sú vybraní zamestnanci „školiaci nových zamestnancov“. Za ukončenie jedného školenia sú Zamestnávateľom odmeňovaní osobitnou odmenou vo výške 100 eur. Iba jednej, z vyššie uvedených Zamestnankýň (Zamestnankyňa 5), ju Zamestnávateľ viacnásobne vyplatil. Uvedené školiace činnosti je potrebné odlišovať od výkonu činnosti 1 a činnosti 2, a to aj v nadväznosti na systém odmeňovania zamestnancov.

Zamestnávateľ neeviduje počty zamestnancov vykonávajúcich činnosť 1 a činnosť 2, resp. alternatívne jednu z nich. Deklaruje kontrolovanie zapracovávaní zamestnancov v rámci trénerstva za každého jedného novoprijatého zamestnanca, ako aj splnenie podmienok trénerstva za každú paušálnu odmenu vyplatenú trénerovi.

„Zapracovávanie zamestnancov“ podľa Zamestnávateľa vykonávajú:

1. tréneri s úkolovou mzdou,
2. všetci zamestnanci pracoviska spoločne,
3. vzhľadom na popis zamestnávateľa aj zamestnanci pri činnosti 1,
4. vzhľadom na názov činnosti aj zamestnanci pri činnosti 2.

Relevantná antidiskriminačná legislatíva

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Zákonodarca prostredníctvom jeho ustanovení definuje základné pojmy antidiskriminačnej legislatívy, ustanovuje oblasti, v rámci ktorých platí povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, konkretizuje formy



a dôvody zakázaného menej priaznivého zaobchádzania. Platí, že dôvodné uplatnenie nárokov z právneho titulu diskriminácie predpokladá vyvrátiteľnú právnu domnienku o porušení zákazu diskriminácie.

Podľa § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona je **priamou diskrimináciou** 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.

V pracovnoprávných, im obdobných a s nimi súvisiacich právnych vzťahoch sa v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania zakazuje diskriminácia osôb podľa ustanovenia § 6 ods. 1 a ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona. Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi pracovnoprávnej legislatívy, vrátane ich odmeňovania.

Podľa článku 1 Zákonníka práce majú fyzické osoby 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 pracovnoprávných vzťahov. Tieto práva im patria **bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie 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.**

Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa v pracovnoprávných vzťahoch zakazuje diskriminácia zamestnancov 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Podľa § 13 ods. 7 Zákonníka práce má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Ten je povinný na ňu bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Podľa § 119a ods. 1 Zákonníka práce musia byť **mzdové podmienky dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie** podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení Zákonníka práce alebo osobitných predpisov.



Podľa § 119a ods. 2 Zákonníka práce majú ženy a muži **právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty**. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

Podľa § 119a ods. 3 Zákonníka práce, **ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest**, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

Podľa § 119a ods. 4 Zákonníka práce sa **odseky 1 až 3 vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty**.

Právne posúdenie

Je nesporné, že Vaša právna vec spadá do oblasti právnych vzťahov, v rámci ktorých platí zákaz diskriminácie. Nielen voči Vám, ale aj voči všetkým zamestnankyniam a zamestnancom je Zamestnávateľ povinný dodržiavať zákonné podmienky zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona a antidiskriminačných noriem Zákonníka práce. Osobitne v oblasti odmeňovania.

Zamestnávateľ má právo stanovovať rozdielnu výšku miezd zamestnancov v závislosti od obsahu, náročnosti pracovnej činnosti, či iných legitímnych a predvídateľných kritérií⁸ a v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Zamestnankyne, vykonávajúce prácu zástupkyň manažérok alebo manažérov na pracoviskách mimo Bratislavy, mali vykonávať prácu rovnakej⁹ alebo obdobnej povahy v porovnaní s ich kolegynami na rovnakých pracovných pozíciách, pôsobiacimi na pracoviskách v Bratislave. V rozhodnom období mali identickú obsahovú pracovnú náplň v zmysle pracovných zmlúv, čo

⁸ Podľa metódy známej ako Ženevská schéma hodnotenia práce z roku 1950 medzi objektívne neutrálne hodnotiace kritériá patria odborné znalosti a vyžadované schopnosti vyplývajúce zo zložitosti práce, fyzická, ako aj duševná pracovná záťaž, zodpovednosť z viacerých hľadísk hodnotenia a vplyv pracovného prostredia, v ktorom sa práca vykonáva.

⁹ „Výkon rovnakého druhu prác dvomi zamestnancami znamená, že práce by mali byť objektívne rovnaké podľa všetkých objektívnych kritérií porovnávania, ktorými sa hodnotí zložitost', zodpovednosť a namáhavosť práce, t. j. za ich výkon obom zamestnancom patrí základná zložka mzdy poskytovaná podľa odpracovaného času v rovnakej výške.“ Barancová, H. a kol Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 974.



vyplýva z komparácie pracovných zmlúv (a všetkých ich dodatkov) jednotlivých piatich zamestnankýň spolu s ich prílohami, ako aj z príkladmo poskytnutých výplatných pásov Zamestnankýň za obdobie mesiaca marec 2023.

Výška tarifných miezd zamestnankýň 1 až 5 počas obdobia vykonávania funkcie zástupkyne manažéra a po kumulatívnom doplnení činnosti 1 a činnosti 2 u zamestnankýň 1 a 2 s miestom výkonu práce v Bratislave, respektíve po doplnení činnosti 1 alebo činnosti 2 u zamestnankýň 3,4 a 5 s miestom výkonu práce mimo Bratislavy je napriek tomu už viac ako dva roky rozdielna. Rozdiely vo výške tarifnej mzdy zamestnankýň - zástupkyň manažérov, s miestom výkonu práce v Bratislave a s miestom výkonu práce mimo Bratislavy sú rádovo aj v stovkách eur.¹⁰

Zamestnávateľ odôvodňuje rozdielne odmeňovanie tým, že porovnávané zamestnankyne nevykonávajú rovnakú prácu, napriek ich pracovnému zaradeniu. Rozdiel v mzde mal odrážať pravidelný výkon rozdielných pracovných činností – činnosti 1 a činnosti 2. Toto jeho tvrdenie nie je však možné nijako verifikovať. Ak existuje zdanie diskriminácie, má zamestnávateľ povinnosť preukázať, že takáto prax je odôvodnená objektívnymi okolnosťami, ktoré nesúvisia s diskrimináciou. U zamestnávateľa možno identifikovať rozpor medzi formálnym nastavením tarifného mzdového systému a jeho praktickým uplatňovaním. Dôsledkom tohto rozporu je, že so zamestnankyňami 3, 4 a 5 sa pri mzdových podmienkach výkonu rovnakej práce zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza so zamestnankyňami 1 a 2, ktoré sú v porovnateľnej situácii.

Toto menej priaznivé zaobchádzanie nie je možné nijako objektívne odôvodniť. Vzniká preto domnienka, že je v príčinnej súvislosti s konkrétnym diskriminačným dôvodom – iným postavením, ktoré spočíva v rozdielnom mieste výkonu ich inak rovnakej práce. Ústavný súd Slovenskej republiky uvádza, že v prípade dôvodov subsumovateľných pod diskrimináciu z dôvodu iného postavenia nemusí ísť nevyhnutne o dôvody, ktoré by spočívali vo vlastnostiach spätých s osobnostnými a inými nemennými črtami jednotlivca. Ochrana poskytovaná ustanovením o zákaze diskriminácie sa neobmedzuje na odlišné zaobchádzanie založené na vlastnostiach, ktoré sú osobné v tom zmysle, že by boli vrodené či nemenné¹¹. Môže ísť aj o dôvody spočívajúce na osobných voľbách, odrážajúcich osobnostné rysy¹². V súlade s touto právnou argumentáciou možno pod diskrimináciu z dôvodu iného postavenia podradiť aj miesto výkonu práce. Miesto výkonu práce je u zamestnankýň namietajúcich diskrimináciu v odmeňovaní rozdielne a je ho možné identifikovať ako dôvod, pre ktorý s nimi zamestnávateľ zaobchádzal pri odmeňovaní menej priaznivo. Aplikácia zásady rovnakej odmeny podľa § 119a ZP je pritom záväzná pre zamestnávateľa bez ohľadu na teritoriálne členenie jeho zložiek. To

¹⁰ Štruktúrované informácie obsahuje Porovnávací tabuľka výšky tarifných miezd, ktorá tvorí prílohu č. 1 tohto odborného stanoviska.

¹¹ Sabján N., Cenckner M. Výklad pojmu „Iné postavenie“ z pohľadu zákazu diskriminácie v judikatúre súdov. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 44.

¹² Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS. 8/2014, dostupný online aj na: <https://www.ustavnysud.sk/vyhľadavanie-rozhodnuti#!DecisionsSearchResultView>



znamená, že ak u toho istého zamestnávateľa vykonávajú dvaja zamestnanci rovnakú prácu, pričom jeden pracuje v organizačnej zložke (závođe) na západe Slovenska a druhý v závođe na východnom Slovensku, minimálne ich zaradenie do tarifnej triedy a z toho vyplývajúca výška tarifnej mzdy musia byť rovnaké; ak by zamestnávateľ uplatňoval rozdielne stupnice mzdových taríf pre územne odčlenené organizačné zložky, postup by odporoval ustanoveniu § 119a ZP.¹³

Stredisko neidentifikuje skutočnosti, ktoré by boli spôsobilé vyvrátiť sformulovanú právnu domnienku o porušení zákazu diskriminácie v pracovnoprávnej oblasti, vo forme priamej diskriminácie, z dôvodu iného postavenia. Forma priamej diskriminácie, ako jeden z podstatných znakov diskriminácie, v príčinnej súvislosti s chráneným dôvodom iné postavenie, môže existovať.

Záver

Stredisko v podnete, v ktorom ste namietali porušenie zásady rovného zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov pri nerovnom odmeňovaní zo strany zamestnávateľa, dospelo k právnej domnienke o diskriminácii. Identifikovalo jej všetky právnymi normami definované znaky. Vašu právnu ochranu pred diskrimináciou preto považuje za dôvodnú.

Príloha č. 1

Porovnávací tabuľka výšky tarifných miezd zamestnankýň 1-5 počas obdobia vykonávania funkcie zástupkyne manažéra a po kumulatívnom doplnení činnosti 1 a činnosti 2 u zamestnankýň 1 a 2 s miestom výkonu práce v Bratislave, respektíve po doplnení činnosti 1 alebo činnosti 2 u zamestnankýň 3,4 a 5 s miestom výkonu práce mimo Bratislavy. Výška tarifnej mzdy u všetkých zamestnankýň je prepočítaná na plný pracovný úväzok. Druhý údaj za mzdou je rozdiel vo výške tarifnej mzdy v porovnaní so zamestnankyňami s miestom výkonu práce v Bratislave.

	Zamest. 1	Zamest. 2	Zamest. 3	Zamest. 4	Zamest. 5
01/22			1480, - eur		
02/22			1480, - eur		
03/22			1480, - eur		
04/22			1480, - eur		
05/22	1540, - eur	1525, - eur	1480, - eur - 45, - eur		
06/22	1540, - eur	1525, - eur	1480, - eur - 45, - eur		
07/22	1540, - eur	1525, - eur	1355, - eur - 70, - eur		
08/22	1540, - eur	1525, - eur	1355, - eur - 70, - eur		

¹³ Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 969.



09/22	1540, - eur	1525, - eur	1355, - eur - 70, - eur		
10/22	1540, - eur	1525, - eur	1355, - eur - 70, - eur		
11/22	1540, - eur	1525, - eur	1355, - eur - 70, - eur		
12/22	1540, - eur	1525, - eur	1355, - eur - 70, - eur		
01/23	1770, - eur	1820, - eur	1461, - eur - 309, - eur	1620, - eur - 150, - eur	1530, - eur - 240, - eur
02/23	1770, - eur	1820, - eur	1461, - eur - 309, - eur	1620, - eur - 150, - eur	1530, - eur - 240, - eur
03/23	1820, - eur	1820, - eur	1461, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1530, - eur - 290, - eur
04/23	1820, - eur	1820, - eur	1461, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1530, - eur - 290, - eur
05/23	1820, - eur	1820, - eur	1461, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
06/23	1820, - eur	1820, - eur	1461, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
07/23	1820, - eur	1820, - eur	1461, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
08/23	1820, - eur	1820, - eur	1461, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
09/23	1820, - eur	1820, - eur	1461, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
10/23	1820, - eur	1820, - eur	1568, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
11/23	1820, - eur		1568, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
12/23	1820, - eur		1568, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
01/24			1568, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
02/24			1568, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
03/24			1568, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	1580, - eur - 240, - eur
04/24			1568, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	
05/24			1568, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	
06/24			1568, - eur - 359, - eur	1620, - eur - 200, - eur	
7/24			1568, - eur - 359, - eur		
8/24			1568, - eur - 359, - eur		
9/24			1568, - eur - 359, - eur		
10/24			1568, - eur - 359, - eur		
			SPOLU: - 8308 - eur	SPOLU: - 3500, - eur	SPOLU: - 3700, - eur