

I. SŤAŽNOSŤ ZAMESTNANCA

Vzájomný vzťah medzi subjektmi pracovnoprávneho vzťahu, najmä medzi zamestnancom a zamestnávateľom, je bezprostredne určený súkromnoprávnym aj ekonomicko-výrobným charakterom. Hoci Zákonník práce v rámci jednotlivých pracovnoprávných inštitútov poskytuje určité návody alebo mechanizmy, ktoré by mali byť východiskovou základňou na konštruovanie formy a obsahu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, skutočný a konkrétny obsah a rozsah práv a povinností dotknutých subjektov je následne už predmetom ich vlastného dojednania v rámci vymedzených zákonných limitov a hraníc. Keďže Zákonník práce definuje tieto hranice, v ktorých sa môže prejavovať subjektívna vôľa subjektov, pomerne voľne, stáva sa primárnym limitom obmedzenia ich svojvôle princíp tzv. pracovnoprávnej ochrany zamestnanca ako ekvivalent ekonomicko-výrobného charakteru pracovnoprávneho vzťahu s dominanciou zamestnávateľa, v ktorej je súčasne integrovaný aj systém ochrany základných ľudských práv a slobôd zamestnanca pri výkone závislej práce.

Na lepšie pochopenie komplexného riadenia pracovnoprávných vzťahov, v ktorých sa diferencovane prejavujú záujmy oboch subjektov pracovnoprávneho vzťahu a môžu byť následne dôvodom neskorších sporov, musíme si vysvetliť samotný systém vzniku a realizácie pracovnoprávneho vzťahu, keďže v jeho rámci prichádza k využívaniu inštitútu sťažnosti zamestnanca podľa § 13 ods. 5 ZP ako prostriedku ochrany práv zamestnanca voči dominujúcemu subjektu pracovnoprávneho vzťahu – zamestnávateľovi.

Hoci sa nasledujúca stať môže zdať nadbytočná z hľadiska snahy o praktický prístup použitia inštitútu sťažnosti podľa § 13 ods. 5 ZP, na jej zaradenie do monografie je nahliadané prizmou, ktorou je vedený aj autorský výklad v nasledujúcich kapitolách predkladanej monografie. Zmyslom tejto časti diela je v prvom rade potreba osvojenia si samotnej konštrukcie pracovnoprávneho vzťahu čitateľom, na ktorom je vystavané neskoršie použitie inštitútu sťažnosti a možný okruh problémov, ktoré sa prostredníctvom neho majú riešiť. Bez ohľadu na skutočnosť, či ide o kapitalistické alebo socialistic-

ké poňatie poslania pracovného práva,¹ základnou myšlienkou pracovného práva a jeho pracovnoprávnej ochrany je „formálne“ a rigidné vyrovnávanie existujúceho nepomeru medzi postavením zamestnávateľa a zamestnanca v rámci pracovnoprávneho vzťahu, ktoré by malo byť v súkromnoprávnom charaktere toho právneho vzťahu rovnaké, s rovnakými možnosťami subjektu ovplyvniť obsah uzatváraného právneho vzťahu. V skutočnosti je však toto „kvázi“ právne rovnaké postavenie oboch subjektov pracovnoprávneho vzťahu ovplyvnené silnou dominanciou ekonomického prvku (kapitálu) vo vzťahu, na ktorého podklade získava zamestnávateľ praktickú výhodu pri dojednávaní nielen podmienok, za ktorých prichádza k uzatvoreniu predmetného pracovnoprávneho vzťahu, ale aj práv a povinností subjektov, ktoré ho uzatvárajú. Pod vplyvom tejto ekonomickej dominancie si tak väčšina zamestnancov, ktorí vstupujú na trh práce len s ponukou vlastnej pracovnej sily, nedokáže nielenže dohodnúť obsah uzatváraného pracovnoprávneho vzťahu a podmienky, za ktorých bude realizovaný, ale ani následne domáhať sa ich vymoženía za predpokladu, že zamestnávateľ dohodnuté podmienky neplní.

V tomto ohľade tak viaceré „ochranárske“ opatrenia obsiahnuté v Zákonníku práce, či už napríklad pri skončení pracovného pomeru (napríklad taxatívny výpočet výpovedných dôvodov podľa § 63 ZP, prerokovanie skončenia pracovného pomeru podľa § 74 ZP, ustanovenie najvyššieho prípustného rozsahu ustanoveného týždenného rozsahu pracovného času podľa § 85 ZP a podobne), bezprostredne slúžia ako základ uplatnenia všeobecného prístupu spoločnosti na zabezpečenie dôstojného výkonu práce. Pracovné podmienky, ktoré sú dané kogentne pracovnoprávnymi predpismi, by mali mať za cieľ vytvoriť aj také prostredie (teda mimo rámca miesta výkonu práce a pracovného času), ktoré bude priaznivé k rodinnému a súkromnému životu zamestnanca ako člena spoločnosti a ktorej záujmom je rozvoj osobnosti, podpora rodiny a zabezpečenie jej základnej funkcie v podobe reprodukcie.

Samotný inštitút sťažnosti zamestnanca podľa § 13 ods. 5 ZP možno považovať za jediný pracovnoprávny inštitút obsiahnutý v Zákonníku práce, ktorý má procesnoprávny charakter a slúži na domáhanie sa pracovnoprávnej ochrany v mimosúdnom konaní (bez potreby aktivity orgánu dozoru nad

¹ FILO, J. a kol. 1991. *Československé pracovné právo*. Bratislava : Obzor, 1991, s. 11.

dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, najmä inšpekcie práce). Uplatnením inštitútu sťažnosti nič nebráni zamestnancovi vo využití ochrany aj prostredníctvom súdnej ochrany. Využitie sťažnosti by malo viesť tak k objasneniu okolností situácie, o ktorých sa zamestnanec domnieva, že ohrozili či poškodili jemu priznané práva alebo negatívne ovplyvnili výkon povinností, ale súčasne by malo viesť k náprave tohto negatívneho stavu, inak by inštitút sťažnosti bolo možné vnímať len ako akýsi formálny inštitút (hoci aplikačná prax ho tak z veľkej časti vníma). Inštitút sťažnosti však možno považovať za prostriedok riešenia sporných situácií, ktoré vzniknú pri realizácii práv alebo povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Častejšie využívanie inštitútu sťažnosti (prípadne aj dohody o sporných nárokoch, ktorá je tiež v aplikačnej praxi, aj s prihliadnutím na jej úpravu, málo využívaná) by posilnilo súkromnoprávny charakter pracovnoprávneho vzťahu. Až v prípade, ak by sa zmluvné strany nedohodli, riešili by spor podľa § 14 ZP prostredníctvom príslušného súdu.

Hoci má konštrukcia inštitútu sťažnosti charakter jednostranne adresovanej žiadosti zamestnanca zamestnávateľovi, aby niečo konal, od niečoho upustil alebo sa niečoho zdržal, ide v zásade o určitú formu zmierovacieho konania medzi zamestnancom a zamestnávateľom spravidla bez prítomnosti tretej osoby,² ktorou sa má dosiahnuť vyriešenie sporu (alebo predmetu sťažnosti zamestnanca) mimo rámca súdneho konania alebo bez prítomnosti orgánu dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov. Zákoník práce zamestnancovi v zásade nepriznáva iný procesnoprávny prostriedok, pokiaľ sa domnieva, že bola voči nemu porušená zásada rovnakého zaobchádzania alebo zásada zákazu diskriminácie alebo sa voči nemu konalo v rozpore s dobrými mravmi, prípadne sa voči nemu zamestnávateľ dopustil zneužitia práva.

Do určitej miery by sa za ďalší prostriedok ochrany dalo považovať zastupovanie zamestnanca prostredníctvom zástupcu zamestnancov na pracovisku podľa § 11a ZP s uplatnením *per analogiam* § 232 ods. 2 alebo 3 ZP v rámci

² Toto konštatovanie vychádza z premisy, že zamestnanec sa nenechá pri podaní sťažnosti a pri jej následnom vybavovaní zastúpiť odborovou organizáciou alebo inou formou zastúpenia zamestnancov na pracovisku, alebo že zamestnávateľ súčasne nedohodol napríklad s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve aj ďalší spôsob riešenia individuálnych a prípadne aj kolektívnych pracovnoprávnych sporov.

zastupovania v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. V tomto ohľade zamestnanec získava prostredníctvom zástupcu zamestnancov akoby ďalší prostriedok ochrany v podobe možnosti zástupcov zamestnancov domáhať sa výkonu kontrolnej činnosti podľa § 239 ZP nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Výkon kontrolnej činnosti zástupcov zamestnancov na pracovisku je však pochopiteľne podmienený ich existenciou u zamestnávateľa a súčasne efektívnosť ich zastupovania zamestnancov na pracovisku je na zodpovedajúcej úrovni. V konečnom dôsledku, v prípade zistení porušenia pracovnoprávných noriem zo strany zamestnávateľa, zástupcovia zamestnancov nemajú efektívny nástroj, aby zamestnávateľ naďalej napravil vyčítané nedostatky, ak sa ich sám nerozhodne napraviť. Ako možný nástroj sa javí podnet na inšpekciu práce či žaloba na súd.

Okruh vecných problémov, ktoré môžu byť riešené prostredníctvom uplatnenia sťažnosti podľa § 13 ods. 5 ZP, môže byť rôzny vzhľadom na skutočnosť, že Zákonník práce v § 13 ods. 5 len všeobecne konštatuje, že zamestnanec má právo podať sťažnosť zamestnávateľovi v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 1 a 2 ZP alebo nedodržania podmienok podľa § 13 ods. 3 ZP (výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v rozpore s dobrými mravmi alebo zneužitie práva) alebo podľa § 13 ods. 4 ZP (nedodržanie podmienok pri narúšaní súkromia zamestnanca). Skutočný obsah týchto pojmov, najmä vo vzťahu k vymedzeniu dobrých mravov a zneužitia práva, sa môže, pochopiteľne, líšiť. Vzhľadom na túto skutočnosť preto možno zaujať rozdielne prístupy pri vymedzení okruhov predmetu sťažnosti zamestnanca, pričom pravdepodobne najefektívnejším sa javí jeho vymedzenie prostredníctvom jednotlivých prameňov práva, v ktorých bývajú tieto práva a povinnosti alebo spôsoby konania subjektov pracovnoprávných vzťahov obsiahnuté. Tento prístup súčasne recipuje načrtnutý ekonomicko-výrobný charakter pracovnoprávneho vzťahu, ktorý sa prejavuje v tzv. dispozičnom oprávnení zamestnávateľa s pracovnou silou zamestnanca, t. j. predmetom sťažnosti zamestnanca môžu byť aj pokyny, úlohy alebo iné jednostranné úkony, ktoré zamestnávateľ realizuje voči zamestnancovi pri výkone jeho práce alebo v súvislosti s ňou, ktoré môžu rovnako obsahovať konanie nezlučiteľné s pracovnoprávnou ochranou zamestnanca a následne byť aj v rozpore s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi. Z hľadiska aplikačnej praxe možno za najčastej-

ší predmet sťažnosti zamestnanca označiť nedodržiavanie alebo zneužívanie práv spadajúcich do oblasti tzv. pracovnej disciplíny zamestnanca, prostredníctvom ktorej sa zabezpečuje bezprostredný výkon práce zamestnancov v súlade so záujmami a potrebami zamestnávateľa. Takto vymedzeným rozsahom možno uvažovať o tom, že predmetom sťažnosti môže byť fakticky akákoľvek pracovná povinnosť alebo pracovná podmienka, a to z dôvodu, že jej vykonávanie môže byť diskriminačné alebo v nesúlade s dobrými mravmi, či narúšať súkromie zamestnanca.

Oprávnenie zamestnanca podať sťažnosť vychádza zo základných zásad pracovného práva, a to predovšetkým zo zásady ochrany zamestnanca ako slabšej strany. Pri výklade právnych noriem treba vnímať skutočnosť, že pracovné právo musí chrániť zamestnanca pred akýmikoľvek formami nátlaku zo strany zamestnávateľa a vedúcich zamestnancov a zamedziť svojvoľnému prístupu zo strany zamestnávateľa (napríklad k skončeniu pracovného pomeru),³ na druhej strane však ochrana zamestnanca a jej vzťah k zneužitiu práva a rozpor s dobrými mravmi, prípadne nerovnakému zaobchádzaniu, musí byť vnímaná prizmou primeranosti (proporcionality).

Podľa § 13 ods. 5 ZP má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 1 a 2 ZP⁴ a nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 a 4 ZP;⁵ zamestnávateľ

³ Porovnaj bod č. 216 nálezu Ústavného súdu ČR sp. zn. PL ÚS 83/06 z 12. marca 2008.

⁴ § 13 ods. 1 a 2 ZP: (1) 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).

(2) V pracovnoprávných vzťahoch sa 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.

⁵ § 13 ods. 3 a 4 ZP: (3) Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracov-

je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

V zmysle uvádzaného výpočtu vecných dôvodov, ktoré uvádza Zákonník práce v § 13, môže byť predmetom sťažnosti zamestnanca porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, výkonu práva zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi alebo zneužitie práva a porušenie právneho režimu, ktorý Zákonník práce ustanovuje s ohľadom na ochranu súkromia zamestnanca na pracovisku.

Keďže výpočet dôvodov je s ohľadom na aplikačnú prax pomerne všeobecný, musí byť posudzovanie konkrétnych situácií skúmané vždy prostredníctvom ich jednotlivých charakteristík a okolností. Cieľom tohto posudzovacieho procesu je výsledné konštatovanie (presvedčenie) zamestnanca, či možno jeho prípad (situáciu, v ktorej sa nachádza) podradiť pod jeden z uvádzaných dôvodov a následne sa domáhať ochrany proti zamestnávateľovi prostredníctvom inštitútu sťažnosti. Vzhľadom na širokú rozmanitosť praktických prípadov sa autorský kolektív snažil v rámci vymedzenia obsahu jednotlivých kapitol priradiť aj skúsenosti s riešením sťažností v rámci individuálnych pracovnoprávných vzťahov.

1.1 Porušenie zásady rovnakého zaobchádzania

Zákonník práce upravuje oblasť rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie popri čl. 1 základných zásad aj vo vlastnom normatívnom texte

noprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

(4) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia, ako aj o dobe jej trvania.

(§ 13 ZP), čím zdôrazňuje jej význam na samotnú realizáciu pracovnoprávných vzťahov. Zákonník práce súčasne v § 13 ods. 1 odkazuje na antidiskriminačný zákon. Antidiskriminačná legislatíva v oblasti pracovnoprávných vzťahov vychádza najmä zo smernice č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolani a smernice č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod.

V rámci pracovnoprávných vzťahov možno legislatívnu úpravu v oblasti zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v Zákonníku práce rozlíšiť do troch nosných oblastí:

- a) všeobecný zákaz diskriminácie (v čl. 1 ZP vo väzbe na § 13 ZP),
- b) zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia s osobitným dôrazom na oblasť rovnakého odmeňovania za vykonanú prácu (čl. 6 ZP vo väzbe na § 13 a 119a ZP),
- c) odlišné zaobchádzanie s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb (čl. 6 Zákonníka práce vo väzbe na § 158 až 165 ZP a § 171 až 176 ZP).

Antidiskriminačný zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a prostriedky právnej ochrany v prípade porušenia tejto zásady v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, či zdravotnej starostlivosti.

Právna úprava antidiskriminačného zákona rozlišuje medzi pojmom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania (širší pojem) a zákazom diskriminácie. Podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona spočíva dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v zákaze diskriminácie z dôvodu 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. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania treba prihliadať aj na dobré mravy a na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. Podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona spočíva dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

Antidiskriminačný zákon vymedzuje diskriminačné dôvody (§ 2 ods. 1) a formy diskriminácie (§ 2a ods. 1), podľa ktorých sa rozlišuje diskriminácia

priama a nepriama, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu (právna úprava obsiahnutá v antidiskriminačnom zákone s účinnosťou od 1. júla 2003 nahradila pôvodné znenie § 13 ZP, ktoré vymedzovalo priamu a nepriamu diskrimináciu v oblasti pracovnoprávnych vzťahov).

V praxi je časté obťažovanie na pracovisku. Tento negatívny prejav správania na pracovisku má rôzne podoby a je označovaný rôznymi pojmi: mobbing, bossing, zneužívanie zamestnancov, šikanovanie, psychoteror na pracovisku, morálne obťažovanie. Kľúčovým identifikátorom rozlíšenia diskriminačného zaobchádzania – obťažovania podľa § 13 ods. 1 a 2 ZP a zneužitia práva, ktoré súvisí so šikanovaním na pracovisku a možno ho tiež vnímať ako obťažovanie zo strany vedúceho zamestnanca (pozri výklad v nasledujúcich častiach), je prítomnosť diskriminačného dôvodu. Ak tento diskriminačný dôvod nie je daný – neexistuje (t. j. zamestnanec je šikanovaný „len tak“, nie z dôvodu napríklad jeho veku, pohlavia, rasy, farby pleti a podobne), potom takéto konanie nespadá pod antidiskriminačnú legislatívu a pôjde o zneužitie práva podľa § 13 ods. 4 ZP.

Zásadu rovnakého zaobchádzania však možno vnímať širšie ako len strohé posudzovanie zaobchádzania so zamestnancom na podklade prítomnosti diskriminačného dôvodu. V najširšom význame sa môže zamestnanec domáhať ochrany podľa § 13 ods. 1 ZP vtedy, keď subjektívne cíti, že s ním bolo nerovnakým spôsobom zaobchádzané, t. j. že rovnosť šancí či možností, prostredníctvom ktorých sa uchádza napríklad o obsadenie pracovnej pozície alebo mzdového (finančného) ohodnotenia, neboli v jeho prípade dodržané. Všeobecne tak nemožno vnímať povinnosť rovnakého zaobchádzania len ako formálnu povinnosť zamestnávateľa správať sa k zamestnancom rovnakým spôsobom za každých okolností bez zohľadnenia osobitostí konkrétneho prípadu, ale ako základný prístup, keď by mal (napríklad v oblasti ukladania pracovných úloh, vytvárania pracovných podmienok alebo realizácie rozhodnutí voči zamestnancom) síce zohľadniť špecifikum situácie, súčasne však zachovať pre všetky dotknuté osoby rovnakú možnosť využívať všetky práva a súčasne dodržať všetky povinnosti vyplývajúce z daného pracovnoprávneho inštitútu.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa nepremieta len do samotného dispozičného oprávnenia, prostredníctvom ktorého má zamestnávateľ rovnako

prístupovať ku všetkým zamestnancom pri svojom oprávnení riadiť prácu a organizovať pracovné úlohy, ale súčasne sa vzťahuje aj na všetky plnenia (peňažného aj nepeňažného charakteru), ktoré zamestnancom plynú z uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu alebo na ktoré im vzniká právny nárok splnením ustanovených podmienok. Táto povinnosť zamestnávateľa pritom nerozlišuje, či ide o obligatórny alebo fakultatívny vznik týchto nárokov. Ak zamestnávateľ poskytuje za výkon práce nejakú formu peňažného plnenia, ktorej výška priamo nevyplýva z príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov (napríklad mzdové zvýhodnenie za výkon práce nadčas, mzdové zvýhodnenie za výkon práce vo sviatok a podobne), musí jej výšku a podmienky na jej získanie ustanoviť zodpovedajúcim spôsobom pre všetky kategórie zamestnancov, ktorým nárok na poskytnutie tohto peňažného plnenia vzniká. Bez ohľadu na skutočnosť, či zamestnávateľ poskytuje nejakú formu peňažného plnenia, napríklad na základe kolektívnej zmluvy alebo na základe mzdového predpisu ako vnútropodnikového predpisu (rôzne typy osobného ohodnotenia a odmien), je povinný dodržať zásadu rovnakého zaobchádzania. Neznamená to, že musí poskytnúť každému zamestnancovi rovnaké osobné ohodnotenie za príslušný kalendárny mesiac, ak ho má napríklad ustanovené formou intervalu (napríklad odmena sa poskytne do výšky 19 % podľa výkonnosti zamestnanca), ale musí mať ustanovené rovnaké podmienky na možnosť jeho dosiahnutia zo strany zamestnancov. Za predpokladu, že zamestnávateľ takéto podmienky neustanoví a výšku odmeny poskytuje v konkrétnom prípade na základe svojho subjektívneho rozhodnutia, vystavuje sa nebezpečenstvu, že sa zamestnanec môže cítiť subjektívne dotknutý na svojich právach a nespokojný, čím sa môže pre zamestnávateľa vytvárať zložitá situácia s ohľadom na ďalší postup zamestnanca, napríklad aj prostredníctvom podania sťažnosti zamestnanca, a to najmä v prípade, keď zamestnávateľ priznanie takejto diferencovanej odmeny pre rôznych zamestnancov nebude mať podložené žiadnym objektívnym kritériom (napríklad prítomnosťou v práci, počtom vybavených zákaziek alebo pracovnej agendy a podobne).

Príklad č. 1

Zamestnávateľ sa rozhodne poskytovať peňažné plnenie za výkon práce v zmennej prevádzke podľa § 90 ods. 2 ZP. Vzhľadom na potrebu obsadenia nočnej zmeny, kde zamestnanci dlhodobo odmietajú vykonávať

prácu v nočnej zmene aj napriek tomu, že im súčasne prináleží aj mzdové zvýhodnenie za prácu v noci, poskytuje zamestnávateľ vyššiu hodinovú sadzbu za výkon práce v nočnej zmene v porovnaní napríklad s výkonom práce v odpoľudňajšej zmene. A to aj pri zohľadnení skutočnosti, že samotné peňažné plnenie je viazané len na výkon práce zamestnanca v zmene a nie na konkrétny výkon práce v nočnej zmene alebo odpoľudňajšej zmene. V tomto prípade by išlo o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, keďže vznik nároku zamestnávateľ formuloval ako „odmenu“ za skutočnosť, že zamestnanci budú vykonávať prácu v zmennej prevádzke, pričom nediferencoval v podmienkach vzniku pracovnoprávneho nároku odlišnosť prístupu z hľadiska jednotlivých zmien podľa § 90 ods. 5 ZP. Zamestnávateľ tak poskytovaním odlišných sadzieb za výkon práce v nočnej zmene a odpoľudňajšej zmene porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, hoci samotný právny nárok zamestnanca vznikol v okamihu výkonu práce v zmene bez ohľadu na jej charakter.

Právne prípustným riešením tohto prípadu, v súlade s dodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, by bolo dohodnutie samostatných nadtarifných zložiek v rámci odmeňovania zamestnancov viazaných na výkon práce v konkrétnom type pracovnej zmeny. Zamestnávateľ by tak ustanovil samostatné mzdové zvýhodnenie za výkon práce v odpoľudňajšej zmene a samostatné mzdové zvýhodnenie za výkon v nočnej zmene, ktoré by zamestnancom prináležalo popri mzdovom zvýhodnení za výkon nočnej práce, prípadne by primerane navýšil mzdové zvýhodnenie za výkon nočnej práce a samostatne by nezavádzal mzdové zvýhodnenie za výkon práce v nočnej zmene.

Príklad č. 2

Zamestnávateľ má založené viaceré pobočky v rôznych mestách, pričom ich organizačná štruktúra zamestnancov je rovnaká. Vo všetkých pobočkách vykonávajú zamestnanci prácu s rovnako dohodnutými druhmi práce. Ich charakteristika práce aj pracovná náplň a záťaž je identická. Vo všetkých pobočkách sa uplatňuje rovnaké rozvrhovanie pracovného času, pričom identické sú aj pracovné podmienky zamestnancov (nelišia sa s ohľadom na externé faktory pracovného prostredia ako napríklad hluk, teplota a podobne). Zamestnávateľ však vzhľadom na rôzne regióny, kde sa tieto pobočky nachádzajú, poskytuje zamestnancom odlišnú výšku tarifných miezd s odôvodnením, že sú v nich nižšie ná-

klady na život alebo že je tam vyššia miera nezamestnanosti a nevzniká potreba motivácie zamestnancov prostredníctvom vyššej mzdy, keďže obsadzovanie pracovných pozícií je jednoduchšie z hľadiska počtu uchádzačov o zamestnanie. Ak vychádzame z platného a účinného právneho stavu, nemožno regionálne začlenenie zamestnancov z hľadiska vykonávanej práce považovať za objektívny dôvod rozdielneho zaobchádzania so zamestnancami podľa čl. 1 základných zásad Zákonníka práce, t. j. regionálna príslušnosť sa nepovažuje za odôvodnenosť povahy činnosti vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosť, za ktorej sa tieto činnosti vykonávajú a súčasne netvorí dôvod skutočnej a rozhodujúcej požiadavky na zamestnanie pri splnení podmienky, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. Zamestnávateľ sa tak v uvedenom prípade dopúšťa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

Posudzovanie prípadov zásady rovnakého zaobchádzania (najmä v mzdovej oblasti) sa musí bezprostredne odvíjať od existencie objektívneho dôvodu, ktorý takéto rozdielne zaobchádzanie zakladá. Ak vychádzame z § 119a ods. 4 ZP,⁶ zamestnávateľ je povinný uplatňovať rovnaký systém odmeňovania zamestnancov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty bez ohľadu na skutočnosť, že pre neho pracujú v rozdielnych prevádzkach, ktoré majú rozdielne teritoriálne umiestnenie. Rovnako v prípadoch, ak má

⁶ § 119a Zákonníka práce: (1) Mzdové podmienky musia byť 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 tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) Ženy a muži majú 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.

(3) 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.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.