

Nezávislé zisťovanie týkajúce sa diskriminácie

vykonané v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 písm. g) zákona č. 308/1993 Z. z o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „stredisko“) vykonalo nezávislé zisťovanie týkajúce sa odlišného mzdového ohodnocovania novoprijatých zamestnancov zamestnávateľa XY v porovnaní so zamestnancami, ktorí u zamestnávateľa XY pôsobili predtým. Stredisko vykonalo nezávislé zisťovanie na základe medializovaných informácií, ktoré boli zverejnené v periodiku denník ZZ dňa 7.9.2017.

Skutkový stav

Podľa zverejneného článku „Primátor si svojich cení viac“ malo dôjsť u zamestnávateľa XY k rozdielnemu mzdovému ohodnocovaniu medzi novými zamestnancami a zamestnancami, ktorí mali byť prijatí po nástupe nového štatutára, a to za obdobie posledných dvoch rokov. Rozdiely medzi nimi mali spočívať vo výrazne odlišnom osobnom ohodnotení novoprijatých zamestnancov, ktorí ho mali získať okamžite pri nástupe do zamestnania a v sumách niekoľkonásobne prevyšujúcich sumy osobného ohodnotenia priznané pôvodným zamestnancom. Pôvodným zamestnancom mali byť priznané v minulosti osobné ohodnotenia v nižšej výške a až po uplynutí skúšobnej doby. V zmysle publikovaného článku mali byť novo prijímaní zamestnanci bez predchádzajúcich pracovných skúseností.

V rámci nezávislého zisťovania stredisko požiadalo o poskytnutie stanoviska k medializovanému prípadu zamestnávateľa XY. Stredisko nedisponuje informáciami o dotknutých zamestnancoch, preto ich nekontaktovalo.

Zamestnávateľ vo svojom stanovisku uviedol, že novoprijatí zamestnanci vo funkčnom zaradení „vedúci oddelenia“ mali priznaní osobný príplatok v skúšobnej dobe v sume vedúcich oddelení. Tieto osoby mali byť súčasne poverené výkonom funkcie vedúcich oddelení a v následných výberových konaniach mali svoje funkčné zaradenie obhájiť. Pri ich ohodnocovaní a zaradovaní sa mala zohľadniť už ich predchádzajúca prax v oblasti samosprávy a výkonu štátnej správy. Novoprijatí zamestnanci vo funkčnom zaradení „referent“ mali mať priznaný v prevažnej miere osobný príplatok po uplynutí skúšobnej doby. Vyššie osobné príplatky v skúšobnej dobe boli podľa vyjadrenia zamestnávateľa priznané v tých prípadoch, ak bolo nevyhnutne potrebné prijať na voľné pracovné miesto odborníka s praxou v danej oblasti.

Právny rozbor v zmysle antidiskriminačnej legislatívy

Na označenie určitého konania za diskriminačné a na uplatnenie relevantných práv vyplývajúcich z antidiskriminačnej legislatívy je potrebné identifikovať všetky hmotnoprávne znaky diskriminácie v zmysle zákona 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). Týmito znakmi sú zakázaný dôvod diskriminácie, chránená oblasť, pomenovanie formy diskriminácie a určenie komparátora (osoby v porovnateľnej situácii).

Za chránenú oblasť, v ktorej došlo k zvýhodneniu, resp. znevýhodneniu je potrebné považovať oblasť pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, konkrétne podmienky výkonu zamestnania (odmeňovanie zamestnancov). Vychádzajúc z medializovanej správy malo dôjsť k neprimeranému subjektívnemu zvýhodneniu celkovo 17 novoprijatých zamestnancov, ktorí predstavujú skupinu osôb – komparátorov, s ktorými sa malo zaobchádzať v uvedenej situácii priaznivejšie ako so skupinou zamestnancov, ktorí dovtedy pôsobili u zamestnávateľa. Konanie zamestnávateľa v nadväznosti na opísaný skutkový stav preto môže vykazovať znaky tzv. priamej diskriminácie.

V antidiskriminačnom spore sa ako prostriedok právnej ochrany obete diskriminácie uplatňuje tzv. presun dôkazného bremena na osobu, ktorá sa mala dopustiť diskriminácie. Táto osoba je povinná preukázať, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať diskrimináciu. K presunu dôkazného bremena na zamestnávateľa dochádza v uvedenom prípade až na základe existencie relevantných tvrdení obete diskriminácie, že odlišné zaobchádzanie má svoj pôvod práve v určitom dôvode.

Osobe, ktorá by sa cítila byť diskriminovaná, nestačí iba tvrdiť, že došlo k diskriminačnému konaniu. Takáto osoba v prípadnom súdnom konaní musí nielen tvrdiť, ale i preukázať, že s ňou nebolo zaobchádzané v skutkovo podobných okolnostiach obvyklým spôsobom, a to označením dôkazov, ktoré by preukazovali jej tvrdenie o diskriminácii (nález Ústavného súdu ČR sp. zn. Pl. ÚS 37/04 z 26.4.2006, nález Ústavného súdu SR sp. zn. III ÚS 90/2015-40 z 1.12.2015). Pokiaľ obeť diskriminácie svoju časť dôkazného bremena v súdnom konaní unesie, dochádza k presunu dôkazného bremena na žalovaného. Nie každé subjektívne znevýhodnenie je však potrebné považovať za diskriminačné konanie. Pre konštatovanie pravdepodobnosti výskytu diskriminačného konania v posudzovanom prípade je potrebné naplniť aj posledný znak – zakázaný dôvod diskriminácie, ktorý by bol motiváciou (pohnútkou) k subjektívnemu znevýhodneniu. Vo väzbe na to je nevyhnutné, aby existovala príčinná súvislosť medzi konaním a subjektívne motivovaným dôvodom tohto konania.

Napriek tomu, že v prípadoch diskriminácie sa od jej obete nevyžaduje preukázanie zakázaného dôvodu, je potrebné, aby ho aspoň označila a zároveň aby existovala dôvodná pochybnosť o tom, že tento dôvod bol skutočne motívom namietaného konania a viedol k jeho

negatívnym následkom. Obeť diskriminácie musí dokázať odlišné zaobchádzanie na základe konkrétneho identifikovateľného dôvodu.

V posudzovanom prípade nie je možné identifikovať jednoznačný dôvod, pre ktorý by mali byť pôvodní zamestnanci znevýhodnení. Mzdové zvýhodnenie novoprijatých zamestnancov naopak zamestnávateľ vo svojom stanovisku zdôvodnil objektívnou potrebou prijatia ľudí s požadovanou kvalifikáciou a existenciou predchádzajúcej praxe v oblasti samosprávy alebo štátnej správy. V tomto prípade je potrebné poukázať aj na čl. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého má „zamestnávateľ právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva“. Medzi podmienky uplatnenia slobodného výberu zamestnancov zamestnávateľom patria aj navrhované a dohodnuté mzdové podmienky. Uvedené môže byť súčasťou mzdovej politiky zamestnávateľa.

Skutočnosť, že si zamestnávateľ vybral nových zamestnancov a ohodnotil ich vyšším osobným ohodnotením ešte nemusí sama osebe zakladať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. V konkrétnom prípade je potrebné individuálne posúdiť viacero skutočností ako je napr. dĺžka odbornej praxe, dosiahnuté vzdelanie, pracovná náplň, pracovný výkon, vykonávaná pracovná pozícia (či ide o manažérsku funkciu ale pozíciu referenta), výška osobného ohodnotenia viažuca sa na takéto skutočnosti a pod. Ak je mzdové zvýhodnenie objektívne zdôvodniteľné spomenutými skutočnosťami, je za určitých podmienok prípustné (napr. potreba obsadiť pracovné miesto, náročnosť plnenia úloh). Za diskrimináciu nie je pritom možné považovať akýkoľvek rozdiel v právach a povinnostiach rôznych subjektov práva, ale iba rozdiely neodôvodnené (nález Ústavného súdu ČR sp. zn. III. ÚS 880/15 z 8.10.2015). Výlučne v takom prípade a pri identifikácii konkrétneho diskriminačného dôvodu možno konanie označiť za diskriminačné.

Záver

Stredisko v posudzovanom prípade na základe stanoviska zamestnávateľa nedospelo k jednoznačnému názoru, že konaním zamestnávateľa, spočívajúcim v opísanom priznávaní osobného ohodnotenia novoprijatým zamestnancom, mohlo pravdepodobne dôjsť k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Rozdielne zaobchádzanie (s uvedením konkrétneho dôvodu) bude preto potrebné preukázať žalobcom v rámci procesu dokazovania v prípadnom súdnom konaní, pričom bude práve na žalovanom, aby uniesol dôkazné bremeno, že rozdielne zaobchádzanie bolo objektívne zdôvodniteľné.