



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 k namietanej diskriminácii vo forme obťažovania z dôvodu iného postavenia

Vážená pani,

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) v zmysle ustanovenia § 1 ods.2 písm. a) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Stredisko 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 (antidiskriminačný zákon) (ďalej v texte ako „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“).

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 podľa ADZ tak z vlastnej iniciatívy ako aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb.

Skutkový stav

Pred podaním oficiálneho podnetu Stredisku ste opakovane telefonicky Stredisko kontaktovali vo veci šikany, ku ktorej malo dochádzať u Vášho zamestnávateľa, voči Vašej osobe zo strany Vašej vedúcej (ďalej v texte ako „vedúca“ v príslušnom gramatickom tvare). Po uskutočnení viacerých telefonických rozhovoroch ste vyslovili žiadosť o osobné stretnutie, ktoré sa konalo dňa XX.XX.XXXX v XXXXXXXX.

Na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa XX.XX.XXXX s XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX ako zamestnávateľom, ste odo dňa XX.XX.XXXX vykonávali prácu administratívnej pracovníčky. Dodatkom k pracovnej zmluve č. X/XXXX zo dňa XX.XX.XXXX došlo dohodou o zmene pracovnej zmluvy uzatvorenou medzi Vami a zamestnávateľom k zmene druhu Vašej pracovnej činnosti na referent administratívnych činností.

Podľa Vašich vyjadrení sa k Vám vedúca začala správať nevhodným spôsobom od augusta roku 2015, pričom celá situácia sa vyhrotila začiatkom roka 2016, keď ste upovedomili prednostu, (ďalej v texte ako „prednosta“ v príslušnom gramatickom tvare), na skutočnosť falšovania jeho podpisov na dokumentoch, ktoré Vám boli dňa XX.XX.XXXX odovzdané Vaším kolegom za účelom ich skartácie. Uviedli ste, že po tejto skutočnosti „vedúca začala so mnou robiť poriadky“, vyjadrovala sa v zmysle, že „som spustila lavínu“, „že budem mať, čo som chcela“ a „že sa ešte naplačem“. Tvrдите: „Akúkoľvek prácu, ktorú mi zadal prednosta tak z toho urobila problém. Prednosta je náš nadriadený a keď zistila, že som u neho v kancelárii vždy ma zrazu potrebovala a robila cirkusy a pritom je to jej priamy nadriadený a všetci sa nad tým pozastavovali, že keď vedela, že som za ním išla alebo som sa s ním rozprávala, robila z toho problémy a vymýšľala si, že mu dávam skreslené informácie a najnovšie tvrdila, že som nosila prednostovi úplne nezmyselné veci, z čoho vznikali nezmyselné konštelácie.“

Podľa Vašich tvrdení Vás vedúca ohovárala, prehnane kontrolovala, prenasledovala Vás, izolovala Vás od ostatných kolegov, vyhrážala sa Vám, zadržovala pracovné informácie, ktoré boli potrebné pre plnenie Vašich pracovných úloh, obmedzovala Vás na osobnej slobode, pričom zároveň zasahovala i do Vašho súkromného života. Ďalej tvrdíte, že Vás vedúca pred primátorom (ďalej v texte ako „primátor“ v príslušnom gramatickom tvare), ako i pred ostatnými kolegami „zhadzovala“, zosmiešňovala Vás, tvrdila, že si dostatočne neplníte svoje pracovné povinnosti. Tvrдите, že „všetko čo v práci vedúca nerobila dobre, zhadzovala na mňa“. Podľa Vašich vyjadrení mala vedúca v úmysle dosiahnuť i to, aby ste nezastupovali na sekretariáte primátora (kde ste zastupovali na základe Vašej pracovnej náplne, popisu pracovnej činnosti bod 6), pričom Vám zdôrazňovala, že je Vašou nadriadenou a ak si nebude želať, tak na sekretariáte primátora zastupovať nebudete. Tvrдите, že Vám vedúca nedala možnosť obhájiť sa, v prípadoch, kedy ste chceli prehovoriť, na pracovnej porade Vám povedala, nech nekomentujete. Uvádzate, že ostatným Vaším kolegom vedúca povedala, aby Vám nedopovedali a „nebavili sa so mnou“. Tvrдите, že pod vplyvom konania vedúcej sa s Vami ostatní kolegovia prestali rozprávať, prestali Vás zdraviť. Uviedli ste: „Odkedy som zistila tie falošné podpisy, od toho okamihu sa zhoršili naše vzťahy s kolegami: kolegovia so mnou okrem pracovných vecí nekomunikujú, izolovala ich odo mňa, zatvárajú si dvere čo predtým nebolo, dobre ich zmanipulovala proti mne, no na druhej strane keď nie je v práci, tak mnohí z nich prídu za mnou a bavíme sa ako predtým a hovoria, že nevedia prečo mi to robí.“ Taktiež ste uviedli, že keď Vás vedúca videla zhovárať sa s nejakým kolegom, tvrdila, že ich „obťažujete a otravujete“. Zároveň tvrdíte, že Vám vedúca začala prehnane kontrolovať poštu, ktorú ste dávali prednostovi na podpis a ignorovala Vás, keď ste jej niečo povedali.

Poukázali ste i na skutočnosť, týkajúcu sa pružného pracovného času, ktorý bol zavedený na Vašom pracovisku. Uviedli ste, že do práce ste chodievali na 7:30 hod. Keď ste však do práce potrebovali prísť neskôr, vedúca Vám, podľa Vašich tvrdení, oznámila, že máte prísť opäť na 7:30 hod, čo odôvodnila tým, že Vás bude potrebovať pri plnení pracovných úloh. Uviedli ste, že hoci ste na základe žiadosti vedúcej prišli na skoršiu hodinu, vedúca sa na pracovisko na dohovorenú hodinu nedostavila.

Uviedli ste, že po nástupe do práce po ukončení pracovnej neschopnosti (ďalej v texte ako „PN“) (od XX.XX.XXXX do XX.XX.XXXX), na ktorú ste podľa Vašich vyjadrení nastúpili po incidente s vedúcou, Vás všetci na oddelení ignorovali, kolegyňa na podateľni Vám nechcela dať

poštu a tvrdila, že sa najskôr musí spýtať či môže. Uviedli ste, že Vám bolo povedané, že Vás bude každý kontrolovať a že čakajú na niečo, na základe čoho by mohli s Vami ukončiť pracovný pomer. Taktiež ste poukázali na skutočnosť, že Vám vedúca oznámila, že si nepraje aby ste pracovali naďalej na ich oddelení, na čo ste jej odpovedali, že na danom oddelení taktiež nemáte záujem pracovať. Vedúca Vám podľa Vašich vyjadrení povedala, že nechce, aby ste boli zúčastnená jej pokynov a ani organizačne na oddelení.

Od XX.XX.XXXX do XX.XX.XXXX ste čerpali riadnu dovolenku, počas ktorej ste zistili, že Vaše meno bolo odstránené z kontaktov Vášho oddelenia na internetovej stránke. Po návrate z dovolenky a preverení u informatikov ste boli do kontaktov opäť doplnená.

Podľa Vašich tvrdení sa na Vašom pracovisku konali viaceré porady bez Vašej prítomnosti. Z Vašich tvrdení vyplýva, že napriek skutočnosti, že Vám nebola pridelená práca, vedúca od Vás dňa XX.XX.XXXX prvýkrát požadovala denný výkaz práce. Uviedli ste, že prácu, ktorú ste vykonávali pred nástupom na PN, vykonávajú tri iné pracovníčky (po Vašom ukončení PN a čerpaní riadnej dovolenky Vám táto práca nebola pridelená naspäť) a nakoľko Vám nebola pridelená žiadna práca, kontrolovali ste databázu v systéme AVIS (práca, ktorá Vám bola pridelená ešte v minulosti), o tejto činnosti ste informovali vedúcu. Vedúca sa však vyjadrila, že z Vašej strany neregistruje žiadnu pracovnú aktivitu. Uviedli ste, že máte vedomosť o tom, že Vaši kolegovia mali zakázané pomáhať Vám a pridelať prácu. Vedúcu a primátora ste opakovane žiadali o pridelenie práce. Dňa XX.XX.XXXX Vám bol zablokovaný prístup do systému AVIS, podľa Vašich tvrdení Vám informatici oznámili s tým, že vstup do systému Vám zablokovali na základe pokynu vedúcej. Systém AVIS bol odblokovaný dňa XX.XX.XXXX. Tvrдите, že vedúca s Vami komunikovala len prostredníctvom e-mailov.

Uvádzate, že daná situácia sa prejavila i na Vašom zdravotnom stave, máte žalúdočné problémy, problémy so srdcom a tlakom.

Vami namietanú situáciu ste sa snažili riešiť s primátorom, avšak bezvýsledne. Podľa Vašich tvrdení sa primátor najskôr vyjadril v zmysle, že o situácií nechce hovoriť, potom povedal, že máte vydržať a nakoniec ste uviedli, že primátor tvrdil, že na celej situácií máte svoju vinu a to z dôvodu, že ste dňa XX.XX.XXXX boli v kolegovej kancelárii za účelom získania dokumentov s falšovanými podpismi prednostu. Podľa Vašich vyjadrení sa vedúca snažila zmanipulovať i primátora.

Podľa Vašich tvrdení dňa XX.XX.XXXX žiadala od Vás vedúca dve vyjadrenia, z ktorých jedno malo byť odôvodnenie toho, prečo ste boli dňa XX.XX.XXXX v kolegovej kancelárii. Uviedli ste, že ste boli pod nátlakom, nakoľko vedúca na Vás kričala: „*tu si sadnete a nepôjdete odtiaľto, pokiaľ mi ich nenapíšete*“. Bez prednostu ste sa odmietli k danej skutočnosti vyjadriť.

Podali ste podnet i na príslušný inšpektorát práce. Šetrením príslušného inšpektorátu práce neboli Vaše tvrdenia potvrdené žiadnym nezainteresovaným zamestnancom, ani zamestnávateľom a ani zdokladované žiadnou písomnosťou. Dňa XX.XX.XXXX ste Stredisku oznámili, že ste podpísali dohodu o skončení pracovného pomeru.

Právne posúdenie

V podnete ste namietali šikanózne konanie, ku ktorému malo dochádzať zo strany vedúcej voči Vašej osobe. V prípadoch, kedy je šikanózný výkon práv nadriadeného spojený s konkrétnym diskriminačným dôvodom, je možné v dôvodných prípadoch dospieť k záverom o prítomnosti obťažovania, ako jednej z foriem obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Avšak 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 ako i vyššie spomínaná forma diskriminácie.

Antidiskriminačný zákon v § 2 ods. 1 ustanovuje, že: „*Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.*“

Podľa predmetného ustanovenia antidiskriminačného zákona, právo na rovnaké zaobchádzanie a teda dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, spočíva v zákaze diskriminácie z vyššie uvedených diskriminačných dôvodov, ktoré sú antidiskriminačným zákonom vymedzené príkladmo, t. j. demonštratívnym výpočtom. Uvedené vyplýva zo samotného znenia § 2 ods.1 ADZ, nakoľko niektoré diskriminačné dôvody zákonodarca vymenúva výslovne, avšak tento výslovný výpočet diskriminačných dôvodov dopĺňa i diskriminačným dôvodom, tzv. „iným postavením“. Práve prostredníctvom diskriminačného dôvodu „iné postavenie“ je poskytnutá ochrana pred diskrimináciou i v prípade prítomnosti iných, ako explicitne vymedzených diskriminačných dôvodoch. Z uvedeného vyplýva, že demonštratívnym výpočtom diskriminačných dôvodov je umožnené, aby v odôvodnených prípadoch prichádzali do úvahy ako diskriminačné dôvody i ďalšie dôvody, ktoré síce nie sú antidiskriminačným zákonom explicitne nevymedzené, avšak ktoré je možné na základe skutkových okolností konkrétneho prípadu subsumovať pod diskriminačný dôvod „iné postavenie“.

Hoci diskriminačný dôvod tzv. „iné postavenie“ vytvára určitý priestor na to, aby bolo možné v dôvodných prípadoch vyplývajúcich zo skutkových okolností konkrétnej situácie ako diskriminačný dôvod označiť aj iný dôvod ako taký, ktorý je explicitne uvedený v predmetnom ustanovení § 2 ods. 1 ADZ, je zároveň potrebné klásť dôraz na skutočnosť, že diskriminačný dôvod „iné postavenie“ je nevyhnutné vykladať reštriktívnym spôsobom, pričom má byť zároveň splnená podmienka, aby skutočnosť, ktorá je subsumovaná pod tento diskriminačný dôvod mala povahu objektívnej skutočnosti.

Reštriktívny výklad diskriminačného dôvodu „iné postavenie“ má svoje opodstatnenie v potrebe konkrétneho vymedzenia skutočnosti, resp. okolnosti, ktorá je dôvodom toho, že osoba je v určitom odlišnom postavení ako iné osoby, ktoré je možné pre daný prípad považovať za tzv. komparátora, pričom zároveň práve takéto odlišné postavenie spôsobilo nedôvodne a nezákonne tejto osobe určitú nevýhodu, resp. postavilo túto osobu do znevýhodnenej pozície. Na základe uvedeného neprichádza do úvahy, aby sa pod diskriminačný dôvod „iné postavenie“ subsumovala situácia, resp. okolnosť, ktorú nie je možné jednoznačne objektívne identifikovať. Diskriminačný dôvod „iné postavenie“ má byť svojou povahou podobný ostatným explicitne uvedeným diskriminačným dôvodom v § 2 ods. 1 ADZ, a to najmä z dôvodu aby bolo vylúčené, že pod tento diskriminačný dôvod „iné postavenie“ bude subsumovaná skutočnosť, ktorú nie je možné reálnym spôsobom identifikovať, resp. určiť, vymedziť, čím sa v konečnom dôsledku predchádza situáciám, kedy by bol diskriminačný dôvod „iné postavenie“ nejakým spôsobom umelo, účelne vykonštruovaný.

Z vyššie uvedeného zároveň vyplýva, že okolnosť, ktorá je subsumovaná pod diskriminačný dôvod „iné postavenie“ musí byť jasne identifikovaná, resp. vymedzená a teda musí mať povahu objektívnej skutočnosti, nie je možné aby vyplývala z výlučne subjektívneho vnímania situácie. Zároveň musí byť splnená podmienka príčinnej súvislosti medzi diskriminačným dôvodom a konaním, ktoré je označené ako diskriminačné, pričom príčinnú súvislosť medzi diskriminačným dôvodom a takýmto konaním je nevyhnutné vyvodiť zo skutkových okolností konkrétneho prípadu.

Ako dôvod namietaného konania vedúcej voči Vašej osobe ste označili skutočnosť, že ste poukázali na falšované podpisy prednostu.

Po posúdení Vami označeného dôvodu, ktorý mal mať za následok namietané konanie vedúcej v zmysle vyššie uvedených podmienok Stredisko vyjadruje svoj názor, že Vaše konanie spočívajúce v poukázaní na falšovanie podpisov je možné na základe skutkových okolností prípadu subsumovať pod diskriminačný dôvod „iné postavenie“.

Stredisko pri formulovaní svojho názoru vychádzalo zo skutočnosti, že poukázanie na falšované podpisy Vás postavilo do odlišnej pozície, ako ostatných zamestnancov, pričom táto odlišná pozícia v konečnom dôsledku viedla k Vášmu nepriaznivejšiemu postaveniu na pracovisku v porovnaní s ostatnými zamestnancami v porovnateľnej situácii, ktoré bolo zapríčinené konaním vedúcej. Stredisko na tomto mieste zároveň konštatuje, že Vaše konanie spočívajúce v poukázaní na falšované podpisy je možné jasne identifikovať a označiť za konanie, ktoré spĺňa podmienku objektívnej skutočnosti, nakoľko nevychádza len z Vašich subjektívnych dojmov a vnímania situácie, avšak ide o skutočnosť, ktorá je spôsobilá byť reálne preukázaná.

Zároveň v kontexte požiadavky príčinnej súvislosti medzi diskriminačným dôvodom a konaním, ktoré je označované za diskriminačné, Stredisko konštatuje, že na základe skutkového stavu prípadu je možné dôvodne usudzovať, že medzi poukázaním na falšované podpisy a konaním vedúcej existuje časová ako i logická súvislosť, nakoľko podľa Vašich tvrdení ste na mestskom úrade pracovali už 10 rokov a vždy bolo všetko v poriadku až do momentu, kým ste poukázali na podpisy, ohľadom ktorých ste nadobudli podozrenie, že sú falšované. Podľa názoru Strediska bolo konanie spočívajúce v poukázaní na falšovanie podpisov spôsobilé vyvolať ako následok namietané konanie vedúcej, čo vyplýva zo samotnej chronologickej postupnosti skutkových okolností prípadu, nakoľko

podľa Vašich tvrdení, sa vedúca začala namietaným spôsobom správať voči Vašej osobe až po tom, ako ste na falšovanie podpisov poukázali prednostovi.

Ďalšou zo základných hmotnoprávných podmienok, splnenie ktorých je nevyhnutné na to, aby bolo možné určité správanie, konanie alebo opomenutie označiť za diskriminačné je forma diskriminácie. Medzi tieto formy patrí i tzv. obťažovanie, ktoré je vymedzené v § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona nasledovne: „*Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.*“

Z vyššie uvedenej zákonnej definície vyplýva, že obťažovanie predstavuje určité neželané formy správania sa súvisiace s diskriminačným dôvodom, ktorých úmyslom či následkom môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti dotknutej osoby, pričom pod vplyvom týchto neželaných foriem správania sa dochádza k vytváraniu prostredia, v ktorom je prítomné zastrašovanie, ponižovanie, urážanie a pod. Na základe posúdenia skutkových okolností prípadu Stredisko konštatuje, že Vami namietané konanie vedúcej je spôsobilé naplniť skutkovú podstatu obťažovania ako jednej z foriem diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona, nakoľko ste v podnete opísali také spôsoby konania vedúcej, ktoré je možné označiť za typické prejavy obťažovania, ako napr. ohováranie, zosmiešňovanie, izolovanie od ostatných zamestnancov, zadržovanie pracovných informácií dôležitých pre plnenie pracovných úloh, a pod.

Poslednou zo základných hmotnoprávných podmienok splnenie ktorých je nevyhnutné na označenie určitého správania, konania, či opomenutia ako diskriminačného, je oblasť diskriminácie. Podľa antidiskriminačného zákona, § 3 ods. 1: „*Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.*“ Nakoľko ku konaniu vedúcej, voči Vašej osobe dochádzalo na pracovisku, v tomto prípade ide o oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov.

Záver

Po posúdení skutkových okolností prípadu Stredisko vyjadruje svoj právny názor, podľa ktorého je možné dôvodne usudzovať, že konaním vedúcej voči Vašej osobe na pracovisku došlo k naplneniu skutkovej podstaty obťažovania ako jednej z foriem diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona, a to z dôvodu tzv. „*iného postavenia*“, pod ktoré Stredisko subsumovalo Vaše konanie spočívajúce v poukázaní na falšovanie podpisov prednostu.

Stredisko na tomto mieste konštatuje, že v zmysle vyššie uvedeného došlo k naplneniu všetkých hmotnoprávných podmienok, splnenie ktorých je nevyhnutné na to, aby ste si mohli uplatniť nároky vyplývajúce z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona.



**SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA**

S pozdravom,

Mgr. Katarína Szabová
výkonná riaditeľka