

Vec: Doplnené odborné stanovisko podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej v texte len „Stredisko“) bolo zriadené zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej v texte len „zákon o zriadení Strediska“). V ustanovení § 1 ods. 2 a 3 zákona o zriadení Strediska sú upravené úlohy Strediska, medzi ktoré patrí aj zabezpečenie právnej pomoci obetiam diskriminácie a obetiam intolerancie [§ 1 ods. 2 písm. b)] a vydávanie odborných stanovísk vo veciach dodržiavania 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), a to na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy.

Pri spracúvaní doplneného odborného stanoviska vychádzalo Stredisko z medzinárodnej a vnútroštátnej právnej úpravy zákazu diskriminácie, z odbornej literatúry a z podnetu, dokumentov a vyjadrení poskytnutých žiadateľom.

Doplnené odborné stanovisko bolo vypracované na žiadosť XXX v súvislosti s prebiehajúcim pracovnoprávnym sporom medzi žiadateľom a Trenčianskou univerzitou Alexandra Dubčeka v Trenčíne (ďalej v texte len „TnUAD“).

• **Skutkový stav:**

Po osobnej konzultácii zo dňa 25.9.2012 v Regionálnej kancelárii Strediska v Žiline, sa XXX (ďalej v texte len „žiadateľ“) obrátil písomne na Stredisko dňa 25.9.2012 s doplneným podnetom, v ktorom požiadal Stredisko o doplnenie Odborného stanoviska zo dňa 20.9.2012 vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Vo svojom doplnenom podnete poukázal žiadateľ na situácie, v ktoré predstavovali dôvody okamžitého skončenia jeho pracovného pomeru zo strany rektora TnUAD. Zároveň poukázal na obdobné situácie, pri ktorých sa voči iným zamestnancom TnUAD nepostupovalo zo strany rektora obdobným spôsobom. Na základe týchto skutočností sa XXX domnieva, že rektor TnUAD voči jeho osobe postupoval diskriminačne a porušil tým zásadu rovnakého zaobchádzania vyplývajúcu z **§ 13 Zákonníka práce** a zo **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 v texte len „ADZ“).

• **Antidiskriminačná legislatíva Slovenskej republiky:**

S postavením a kompetenciami Strediska sme Vás oboznámili už v Odbornom stanovisku zo dňa 20.9.2012, preto Vám len v skratke zhrnieme právomoci Strediska relevantné vo Vašom prípade a legislatívu, o ktorú sa opiera doplnené odborné stanovisko.

V zmysle ustanovenia **§ 2 Antidiskriminačného zákona:**

(1) 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.

(2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na **dobré mravy** na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

V zmysle ustanovení § 2a ods. 1-8, ods. 11 Antidiskriminačného zákona

(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskrimináciou je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

(2) **Priama** diskriminácia je *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 zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 a 2 Antidiskriminačného zákona každý má právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.

Zo zákonnej definície zásady rovnakého zaobchádzania, z obsahu európskych antidiskriminačných smerníc a z existujúcej judikatúry európskych súdov vyplýva, že cieľom predmetnej právnej úpravy má byť ochrana osôb pred nerovnakým zaobchádzaním z určitého dôvodu, ktorý je právnymi predpismi zakázaný ako dôvod nerovnakého zaobchádzania (ako napr. vek, pohlavie, zdravotné postihnutie, príslušnosť k národnosti a pod.), tzv. „chránený dôvod“. Nie každé nerovnaké zaobchádzanie, či už z objektívneho alebo subjektívneho hľadiska je možné považovať za diskrimináciu, resp. porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona, aj keď zároveň môže znamenať porušenie iných práv alebo oprávnených záujmov osôb upravených inými právnymi predpismi.

Možnosť kvalifikovať určité konanie ako diskrimináciu podľa Antidiskriminačného zákona teda vyžaduje existenciu tzv. komparátora – subjektu, voči ktorému sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že s ňou je, bolo alebo by mohlo byť zaobchádzané menej priaznivo.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že na to, aby išlo o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, resp. diskrimináciu musí byť daný niektorý z dôvodov uvedených v § 2 ods. 1 Antidiskriminačného zákona, musí byť naplnená jedna z foriem uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona, a napokon musí sa tak diať v jednej z oblastí, ktoré sú v zmysle § 3 ods. 1 Antidiskriminačného zákona týmto zákonom pokryté.

- **Záver:**

K prvému bodu doplneného podnetu zo dňa 25.9.2012

V prvom bode doplneného podnetu reaguje žiadateľ na jeden z dôvodov okamžitého skončenia jeho pracovného pomeru zo strany rektora TnUAD, ktorým mali byť **nedodržiavanie stanoveného fondu pracovného času upratovačkami**, ktoré napriek vykazovaným 7,5 hodinám denne odpracovali max. 5,5 hodiny.

V súlade s ustanovením čl. 2 odsek 2.5. pododsek 2.5.4 Organizačného poriadku rektorátu TnUAD platného v čase trvania pracovného pomeru žiadateľa medzi organizačné útvary priamo riadené kvestorom patrí okrem iného oddelenie technickej prevádzky a účtovných zariadení (ďalej v texte len „OTP a ÚZ“). Kvestor je v zmysle tohto ustanovenia priamym nadriadeným vedúceho OTP a ÚZ. Podľa článku 5 odsek 4 pododsek 4.4 bod 4.4.5 Organizačného poriadku rektorátu TnUAD za plánovanie a zabezpečovanie opráv a údržby hnutel'ného a nehnuteľného majetku TnUAD zodpovedá referát správy a prevádzky

budov, ktorý predstavuje organizačnú súčasť OTP a ÚZ. Stredisko zastáva názor, že na dodržiavanie pracovnej dochádzky upratovačiek mali prednostne dohliadať vedúci zamestnanec referátu správy a prevádzky budov, následne vedúci OTP a ÚZ a napokon kvestor TnUAD. Za nedostatky v plnení stanoveného fondu pracovného času zo strany upratovačiek, došlo k vyvodu zodpovednosti priamo voči kvestorovi, t.j. vedúcemu pracovníkovi TnUAD priamo podriadenému rektorovi TnUAD.

Žiadateľ v tejto súvislosti poukázal na **pracovné úväzky iných zamestnancov TnUAD**, ktoré im podľa jeho názoru **neumožňujú naplňať stanovený fond pracovného času**. Na tieto skutočnosti upozornil rektora TnUAD aj vo svojom otvorenom liste zo dňa 26.4.2011 adresovanom priamo rektorovi TnUAD. Žiadateľ podložil svoje tvrdenie údajmi získanými z webovej stránky Ministerstva školstva SR www.portalvs.sk/regzam. Poukázal na viacnásobné pracovné úväzky niektorých zamestnancov TnUAD, ktorých rozsah logicky neumožňuje vykonávať prácu pri každom z nich v rozsahu 7,5 hodiny denne. Z uvedených zamestnancov Stredisko **vyberá** napr. **XXX**, ktorá okrem pracovného pomeru na 100% úväzok na Katedre politológie TnUAD, má uzavreté pracovné pomery na 100% úväzky rovnako na Fakulte sociálnych vied Univerzity Cyrila a Metoda v Trnave a na Fakulte sociálnych štúdií Vysoké školy v Sládkovičove. Ďalším takýmto zamestnancom je podľa zverejnených údajov napríklad **XXX**, ktorý okrem 100% pracovného úväzku na katedre politológie TnUAD má uzavreté pracovné pomery na 100% úväzok aj na Fakulte medzinárodných vzťahov Ekonomickej univerzity v Bratislave a Fakulte masmédií Paneurópskej vysokej školy.

V zmysle **§ 14 ods. 1 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov** (ďalej v texte len „zákon o vysokých školách“) sú vedúcimi zamestnancami vysokej školy kvestor a jednotlivý vedúci súčasťou verejnej vysokej školy podľa **§ 21 ods. 1 písm. b) a c) zákona o vysokých školách**, t.j. vedúci iných pedagogických, výskumných, vývojových, umeleckých, hospodársko-správnych a informačných pracovísk a vedúci účelových zariadení. V zmysle **Organizačného poriadku TnUAD** sa Katedra politológie zaraďuje medzi iné pedagogické, výskumné, vývojové, hospodársko-správne a informačné pracoviská (viď **príloha č. 1 k Organizačnému poriadku TnUAD**), z čoho vyplýva, že vedúci Katedry politológie je vedúcim zamestnancom TnUAD rovnako ako kvestor TnUAD (t.j. funkcia ktorú vykonával žiadateľ). Rektor TnUAD bol oboznámený s viacnásobnými pracovnými pomermi zamestnancov Katedry politológie a bol upozornený žiadateľom v otvorenom liste zo dňa 26.4.2011 na potrebu kontroly vykazovaných 7,5 hodín odpracovaného času týmito osobami v záujme nediskriminácie iných skupín zamestnancov TnUAD. Napriek tejto skutočnosti rektor TnUAD kontrolu nenariadil a nevyvodil disciplinárne opatrenia voči vedúcemu zamestnancovi Katedry politológie, tak ako to urobil voči žiadateľovi v prípade upratovačiek.

Chráneným dôvodom, na základe ktorého by malo dochádzať k diskriminačnému zaobchádzaniu so žiadateľom, je jeho **iné zmýšľanie**, konkrétne vyjadrením nespokojnosti s rektorovou činnosťou a riadením TnUAD otvoreným listom žiadateľa zo dňa 26.4.2011 adresovanom rektorovi TnUAD.

Vzhľadom na uvedený skutkový stav Stredisko zastáva názor, že by bolo **vhodné vykonať kontrolu na Katedre politológie** a zistiť, či sa dotknutí zamestnanci zdržujú na pracovisku v rozsahu stanoveného fondu ich pracovného času. **Ak by kontrola preukázala opak a rektor by nevyvodil voči vedúcemu zamestnancovi Katedry politológie opatrenia ako v prípade žiadateľa**, jeho **konanie by bolo možné kvalifikovať ako konanie v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania** upravenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov v **§ 13 Zákonníka práce a v ADZ**. Už samotná skutočnosť, že rektor TnUAD takúto kontrolu napriek upozorneniu doposiaľ nevykonával a nevyvodil z nej prípadné dôsledky, vyvoláva

pochybnosti o jeho rovnakom zaobchádzaní voči jednotlivým vedúcim zamestnancom TnUAD.

K druhému bodu doplneného podnetu zo dňa 25.9.2012

Ďalším dôvodom, pre ktorý bol so žiadateľom okamžite skončený pracovný pomer, malo byť údajné nesplnenie si pracovných povinností kvestora po skončení pracovného pomeru jeho podriadeného zamestnanca XXX dňa 15.3.2011. XXX pri skončení pracovného pomeru neodovzdal všetky veci, ktoré mu boli zverené zamestnávateľom, nakoľko jemu zverený mobilný telefón odovzdal až 1.4.2011.

V zmysle **Organizačného poriadku rektorátu TnUAD čl. 5 odsek 4 pododsek 4.2.3** referát evidencie majetku (t.j. organizačný útvar priamo riadený kvestorom) vykonáva a zodpovedá za komplexné zabezpečovanie majetkovej agendy (účtovanie, evidovanie, prevody majetku, odpisovanie, vyradovanie majetku). Referát evidencie majetku predkladá návrhy do vyradovacej komisie, likvidačnej a škodovej komisie, ktoré sú poradnými orgánmi rektora. V konkrétnom prípade týkajúcom sa nevráteného mobilného telefónu, podľa tvrdení žiadateľa uvedených v jeho žalobe na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy zo dňa 25.5.2011, žiadateľ z pozície kvestora **vymenoval komisiu na odovzdanie majetku** okamžite, ako sa o skutočnosti neodovzdania mobilného telefónu dozvedel- t.j. dňa 17.3.2011, vymenoval komisiu na odovzdanie majetku zvereného XXX. Po vyzvaní došlo k okamžitému vráteniu zvereného majetku XXX, čím sa napravila vzniknutá škoda, bez potreby prejednať prípad škodovou komisiou. Svojím postupom žiadateľ urobil opatrenie, aby majetok zamestnávateľa nebol v držbe neoprávnených osôb a aby jemu podriadený bývalý zamestnanec vrátil všetky zverené veci. Napriek tomu bola daná skutočnosť uvedená ako jeden z dôvodov jeho okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany rektora TnUAD zo dňa 16.5.2011.

Ako porovnateľné situácie žiadateľ uviedol prípad nevrátenia pracovného notebooku XXX - bývalým **dekanom Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov** a prípad chýbajúceho hnutelného majetku na Fakulte mechatroniky, ktorý prevzali konkrétni **zamestnanci Fakulty mechatroniky**. Namietané prípady sa prejednali dňa 3.2.2011 škodovou komisiou, s ktorej prijatými opatreniami rektor TnUAD súhlasil. Napriek tomu, že v daných prípadoch skutočne došlo k vzniku škody na majetku TnUAD, rektor neprijal obdobné opatrenia voči zamestnancom priamo nadriadeným osobám (**dekanom spomínaných fakúlt**), ktoré škodu spôsobili, tak ako to urobil v prípade neodovzdaného mobilného telefónu XXX voči jeho nadriadenému zamestnancovi (t.j. žiadateľovi).

V súvislosti s namietaným skutkovým stavom Stredisko odkazuje na ustanovenie **§ 14 ods. 2 zákona o vysokých školách**, podľa ktorého **kvestor**, vedúci zamestnanec vysokej školy podriadený priamo rektorovi, zabezpečuje a zodpovedá za hospodársky a administratívny chod verejnej vysokej školy. V rámci organizácie jednotlivých fakúlt v zmysle **§ 32 ods. 1 a 2 zákona o vysokých školách** hospodársky a administratívny chod fakulty zabezpečuje **tajomník fakulty**, ktorý je vedúcim zamestnancom fakulty podriadeným priamo dekanovi. V súlade s citovanými ustanoveniami **Organizačný poriadok rektorátu TnUAD** zakotvuje v **čl. 5 ods. 3**, že kvestor metodicky usmerňuje tajomníkov fakúlt TnUAD v hospodárskej a administratívnej oblasti a **ods. 4 pododsek 4.2.3** upresňuje, že referát evidencie majetku koordinuje, metodicky usmerňuje a kontroluje priebeh inventarizácie na fakultách. V tomto zmysle má obdobné postavenie ako kvestor v rámci celej univerzity na fakulte tajomník. Zároveň však platí ustanovenie **§ 28 ods. 1 zákona o vysokých školách**, podľa ktorého za hospodárenie fakulty zodpovedá dekan rektorovi verejnej vysokej školy. **Vo vzťahu k rektorovi je teda postavenie dekana a kvestora vo veciach hospodárenia s majetkom porovnateľné**, nakoľko obaja sú pri hospodárení s majetkom podriadení rektorovi, a to konkrétne kvestor pri hospodárení s majetkom vysokej školy ako celku

a dekan pri hospodárení s majetkom fakulty (t.j. organizačnej súčasti verejnej vysokej školy).

Chráneným dôvodom, na základe ktorého by malo dochádzať k diskriminačnému zaobchádzaniu so žiadateľom, je jeho **iné zmýšľanie**, konkrétne vyjadrením nespokojnosti s rektorovou činnosťou a riadením TnUAD otvoreným listom žiadateľa zo dňa 26.4.2011 adresovanom rektorovi TnUAD.

Podľa názoru Strediska vo veci nebol daný výpovedný dôvod, nakoľko kvestor neporušil svoje povinnosti a vykonal opatrenia na vrátenie majetku, ktorý nebol odovzdaný pri skončení pracovného pomeru jeho podriadeným. Napriek tejto skutočnosti je však možné rozoznať **v postupe rektora TnUAD rozdielne zaobchádzanie v porovnateľných situáciách**, a teda porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Napriek tomu si Stredisko dovoľuje žiadateľa upovedomiť, že v jeho prípade napriek vyššie uvedenému pravdepodobne mohlo dôjsť k porušeniu ustanovení Zákonníka práce, o ktoré opiera svoju žalobu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy.

Stredisko je pripravené Vám, v prípade Vášho záujmu a v rozsahu svojej právomoci, poskytnúť potrebné poradenstvo súvisiace s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle Antidiskriminačného zákona písomne, telefonicky alebo prostredníctvom elektronickej pošty. Stredisko Vám zároveň dáva na vedomie svoju právomoc upravenú v ustanovení § 1 ods. 3 zákona o zriadení Strediska, podľa ktorého je **Stredisko oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona**.

S pozdravom

**JUDr. Juraj Horváth,
výkonný riaditeľ**