



XXX

Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo
2012/00437-1 OPPS

Vybavuje/☎
Moravcová

Bratislava
14. 5. 2012

Vec **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 ako „*Stredisko*“) bolo zriadené zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej v texte ako „*zákon o zriadení strediska*“). V § 1 ods. 2 a 3 zákona o zriadení strediska sú upravené úlohy strediska, medzi ktoré patrí aj zabezpečenie právnej pomoci obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie [§ 1 ods. 2 písm. b)] a vydávanie odborných stanovísk vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania [§ 1 ods. 2 písm. f)] 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 právnických osôb alebo fyzických osôb alebo z vlastnej iniciatívy.

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

Z vyjadrení XXX (ďalej v texte ako „*žiadateľ*“), ako aj z vlastnej iniciatívy, v súlade so svojimi kompetenciami, týmto vydáva nasledovné

O d b o r n é s t a n o v i s k o

➤ Skutkový stav:

Na Stredisko sa s podnetom obrátil žiadateľ v súvislosti s medializovanou kauzou spoločnosti LINORA, s.r.o. Hencovce (ďalej v texte ako „*zamestnávateľ*“) ohľadom osobných prehliadok zamestnankýň pracujúcich pre zamestnávateľa (ďalej v texte ako „*zamestnankyne*“) pri vstupe na WC.

Žiadateľ poskytol nasledovné informácie o kauze od zamestnankýň (o.i. aj členiek žiadateľa):

1. Dámske WC je neustále zamknuté a pred ním sa zdržiava zamestnankyňa strážnej služby
2. Pri každom vstupe na WC sú všetky zamestnankyne, prichádzajúce do kontaktu s pančuchami (cca 200 žien), kontrolované formou osobnej prehliadky (hmatom od vrchu až dole)
3. Nakoľko je WC zamknuté, v prípade obhliadky stráženého objektu zo strany zamestnankyne strážnej služby, sa zamestnankyne nedostanú aj niekoľko minút na WC
4. Zamestnankyne pociťujú stres/stresové prostredie z dôvodu niekoľkonásobných každodenných vyššie uvedených osobných prehliadok, ktoré považujú za veľmi ponižujúce

5. Zamestnankyne ďalej pociťujú stres aj vzhľadom na skutočnosť, že strážna služba je v chránených priestoroch neustále, t.j. sú pod neustálym dohľadom a kontrolou pri vykonávaní práce
6. Zamestnávateľ má tvrdiť, že vyššie uvedené osobné prehliadky slúžia ako prevencia proti krádežiam (*formou krádeží nových pančúch, na WC si staré pančuchy mali vyzliecť a obliecť nové*), ktoré mali vykonať niektoré zo zamestnankýň
7. Vo veci bol podaný podnet na Inšpektorát práce v Prešove, ktorý vec v súčasnosti rieši
8. Taktiež bol podaný podnet na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny zo strany nielen zamestnankýň, avšak aj zo strany zamestnávateľa.

➤ **Východiská:**

Stredisko sa v zmysle svojich kompetencií obrátilo telefonickou formou na:

1. **Inšpektorát práce v Prešove**, ktorý sa, že podnet mu bol zaslaný ešte v apríli t.r. a vec je momentálne vo fáze prerokovania protokolu so zamestnávateľom
2. **Zamestnávateľ**, ktorý bol kontaktovaný v polhodinových intervaloch, za účelom vyjadrenia sa k predmetnej veci, avšak bezúspešne. Vzhľadom na uvedené bol zamestnávateľ kontaktovaný e-mailovou formou. So zamestnávateľom sa na druhý deň Stredisko telefonicky spojilo za účelom konzultácie vzniknutej situácie. Zamestnávateľ sa vyjadril veľmi stručne prevažne so závermi, že o predmetných porušovaniach základných ľudských práv voči zamestnankyniam nemá vedomosť.

➤ **Záver:**

Je zrejmé, že osobná prehliadka sa považuje za zásah do základných ľudských práv, avšak existujú **zákonne výnimky** vychádzajúce v tomto prípade:

- a) zo **Zákonníka práce** v zmysle ktorého je zamestnávateľ, na ochranu svojho majetku oprávnený vykonávať v nevyhnutnom rozsahu kontrolu vecí, ktoré zamestnanci vnášajú na pracovisko alebo odnášajú z pracoviska, pričom podrobnejšie podmienky má zamestnávateľ určiť v pracovnom poriadku. Uvedená kontrola musí byť v súlade s predpismi o ochrane osobnej slobody a nesmie byť ponižovaná ľudská dôstojnosť.
- b) prípadne aj zo **Zákona o poskytovaní služieb v oblasti súkromnej bezpečnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o súkromnej bezpečnosti)** v zmysle ktorého osoba poverená výkonom fyzickej ochrany alebo pátrania môže vykonať zásah, len ak je porušovaný alebo ohrozovaný záujem chránený bezpečnostnou službou a len v súlade so zákonom a inými všeobecne záväznými právnymi predpismi. V zmysle cit. zákona osoby poverené výkonom fyzickej ochrany sú oprávnené o.i. presvedčiť sa zrakom, hmatom alebo technickými prostriedkami, či ten, **kto vstupuje do chráneného objektu alebo na chránené miesto alebo z neho vystupuje**, nemá pri sebe alebo na sebe predmety pochádzajúce z protiprávnej činnosti súvisiacej s chráneným objektom, chráneným miestom alebo chránenou osobou alebo nemá pri sebe alebo na sebe predmety, ktorými by mohol spáchať protiprávnu činnosť, a tieto mu odobrať

; a to výlučne za splnenia vyššie presne zákonom stanovených podmienok. Dôležitá je najmä *forma a spôsob týchto zásahov* a pri ich aplikácii nie je prípustné, aby boli v rozpore s Ústavou SR. Zamestnávateľ musí zároveň **preukázať účelnosť takýchto zásahov a skutočnosť, že tento účel sa nedá dosiahnuť inak**.

Zákonník práce uvádza taktiež aj skutočnosť, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť **v súlade s dobrými mravmi**, čo konanie zamestnávateľ rozhodne nie je.

Podľa antidiskriminačného zákona by mohlo ísť v určitom uhle pohľadu aj o **formu obťažovania**, pričom obťažovanie je také *správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo*

urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Z konania zamestnávateľa je zrejmé, že **po preskúmaní všetkých relevantných skutočností (najmä preskúmania neprístupnosti WC počas neprítomnosti zamestnankyne strážnej služby, z dôvodu jeho uzamknutia), sa pravdepodobne bude jednať o porušovanie základných ľudských práv a slobôd**, vychádzajúc z Ústavy v časti **nedotknuteľnosti osoby** a jej súkromia a v časti **zachovania ľudskej dôstojnosti**, osobnej cti, dobrej povesti.

Stredisko vo svojich správach už niekoľko krát upozorňovalo na práva a pracovné podmienky slovenských zamestnancov vo firmách zahraničných investorov sídliačich v SR, ktoré nie sú vždy v súlade s právnym poriadkom SR a záväzkami SR vyplývajúcimi z medzinárodných dohovorov. Stredisko zaznamenalo sťažnosti na prípady fyzických trestov či ponižovania zamestnancov.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti má Stredisko prioritný záujem na **osobnom stretnutí** s funkcionármi žiadateľa, zamestnankyňami a taktiež aj priamo so zamestnávateľom, **za účelom objektívneho posúdenia veci v zmysle svojich zákonných kompetencií.**

➤ **Navrhované riešenia:**

V prípade podloženého preukázania **obťažovania** zo strany zamestnávateľa voči zamestnankyniam, na základe objektívne posúdenia a skúmania veci zo strany Strediska, budú mať zamestnankyne možnosť obrátiť sa, formou **antidiskriminačnej žaloby**, na súd, pričom Stredisko bude v zmysle svojich zákonných kompetencií oprávnené bezplatne zamestnankyne na súde zastupovať. Zamestnankyne sa môžu o.i. domáhať aj poskytnutia náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

V prípade porušenia základných ľudských práv a slobôd majú zamestnankyne právo podať určovaciu žalobu na vecne a miestne príslušný súd.

Zamestnankyne majú v prípade preukázania **porušenia svojich základných ľudských práv a slobôd** a vyčerpania všetkých riadnych a opravných prostriedkov, právo podať taktiež **sťažnosť na Ústavný súd**, pričom ak ústavný súd vyhovie sťažnosti, svojím rozhodnutím o.i. vysloví, že iným zásahom boli porušené práva alebo slobody, a tento zásah zruší. Ústavný súd môže o.i. zakázať pokračovať v porušovaní základných práv a slobôd alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, alebo ak je to možné, prikázať, aby ten, kto porušil práva alebo slobody, obnovil stav pred porušením. Ústavný súd môže svojím rozhodnutím, ktorým vyhovie sťažnosti, priznať tomu, koho práva boli porušené, primerané finančné zadosťučinenie.

S pozdravom

JUDr. Juraj Horváth
výkonný riaditeľ