



XX

Váš list číslo/zo dňa	Naše číslo	Vybavuje/tel.	Bratislava
	2015/00104-6 OVGLPV	Bojkovska/25	17.12.2015

## VEC: mimosúdne vyrovnanie- odborné stanovisko

Vážená pani XX,

Dňa 07.12.2015 bola Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej len „stredisko“) doručená Vaša žiadosť o stanovisko k prípadu XX prostredníctvom elektronickej pošty, na základe ktorého sme Vás ako štatutárnu zástupkyňu XX (ďalej len „materská škola“) vyzvali na mimosúdne urovnanie veci.

Dovoľte nám, aby sme Vás najskôr v stručnosti oboznámili s postavením, kompetenciami a činnosťou Strediska.

### 1. Právne postavenie Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Postavenie a právomoci Strediska upravuje zákon č. 308/ 1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zriadení strediska“). Podľa uvedeného zákona Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa (ďalej len „ľudské práva“). Stredisko na tento účel najmä:

- monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona,
- zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,
- uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti,
- pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerance spoločnosti,
- zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,

- vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu,
- vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,
- vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,
- poskytuje knižničné služby,
- poskytuje služby v oblasti ľudských práv.

Stredisko je podľa citovaného zákona oprávnené aj zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

## **2. Stručný popis skutkového stavu zo strany p. XX**

P. XX namietala, že mala na pracovisku urážlivé, nepriateľské, znevažujúce pracovné prostredie. Problémy na pracovisku sa začali v súvislosti s jej chuťou vzdelávať sa, nakoľko využila spolu s jednou kolegyňou možnosť, ktorú jej ponúkla nová právna úprava a začala sa zúčastňovať rôznych vzdelávaní. Väčšinu vzdelávaní p. XX podstúpila vo svojom voľnom čase. Týmto aktívnym prístupom sa spolu so svojou kolegyňou dostala do nevhodnej nadriadenej, ktorá zmenila voči nej svoje správanie, často bola voči nej vulgárna a nepristupovala k nej rovnakým spôsobom ako k ostatným zamestnancom a zamestnankyniam.

## **3. Skutkový stav, v ktorom stredisko rozpoznáva znaky obťažovania zamestnanca**

Stredisko na základe podnetu p. XX začalo svoje nezávislé zisťovanie v zmysle úloh, ktoré má zverené zákonom o zriadení strediska. Ako prvé sa oboznámilo s predloženými písomnými materiálmi, následne pokračovalo komunikáciou s príslušným inšpektorátom práce, výsluchom svedkov, komunikáciou s Metodicko pedagogickým centrom, s Ministerstvom školstva, vedy a výskumu SR a komunikáciou s Vami ako riaditeľky materskej školy, pričom osobné stretnutie s Vami, tak ako uvádzate vo svojej žiadosti o stanovisko, sa uskutočnilo dňa 03.12.2015. Stredisko na základe týchto zistení vychádza z nasledujúceho skutkového stavu, ktorý považuje za rozhodujúci.

Stredisko má za preukázané, že p. XX nebolo možné bez prekonania rôznych prekážok a komplikácií absolvovať v ročníku 2013/2014 ani jedno vzdelávanie. Pri prvom vzdelávaní, ktoré nakoniec absolvovala, a to predatestačné vzdelávanie, mala problém, aby ju vôbec zaradili do kurzu, nakoľko ste jej odmietli podpísať prihlášku. Takto sa jej zaradenie neustále posúvalo a miesta sa prideliťovali v prospech žiadateľiek, ktoré mali prihlášky v poriadku. Až po niekoľkých mesiacoch sa na základe výnimky podarilo p. XX zaradiť do kurzu.

Za druhé absolvované vzdelávanie dostala p. XX absenciu, s odôvodnením, že jej nebolo povolené a že nebolo zaradené v pláne kontinuálneho vzdelávania. Stredisko vo svojom prieskume zistilo, že viac ako jedno vzdelávanie malo v materskej škole niekoľko učiteľiek, pričom tieto

učiteľky absolvovali vzdelávanie bez problémov, a to aj napriek tomu, že podľa plánu kontinuálneho vzdelávania bolo povolené len jedno vzdelávanie. Podľa tvrdenia p. XX dané vzdelávanie mala od Vás povolené a absencia bola účelová. Podľa názoru strediska ste nevedeli zdôvodniť legitímnym a objektívnym dôvodom, prečo sa p. XX nemohla tohto vzdelávania zúčastniť, keďže aj iné zamestnankyne mali po dve vzdelávania v danom ročníku. Nepovažujeme za dostatočný dôvod, že p. XX mala viac kreditov v porovnaní s inými zamestnankyňami. P. XX absolvovaním vzdelávania nevznikli žiadne finančné nároky ani mzdové zvýhodnenia, väčšinu vzdelávaní absolvovala vo voľnom čase a absolvovanie vzdelávania nemalo konkurenčnú podobu vo vzťahu vzdelávaniu kolegyň p. XX. V dňoch kedy mala p. XX udelenú absenciu bola podľa jej ako aj Vaši slov zabezpečená náhrada za p. P XX, t. j. bolo zabezpečené zastupovanie napriek tomu, že tvrdíte, že vzdelávanie nemala p. XX povolené absolvovať. Ďalším argumentom v udelenej absencii malo byť to, že bola poslaná iba jedna pozvánka pre jednu učiteľku (vzdelávania sa zúčastnili tri p. učiteľky a dve z nich dostali absenciu), pričom stredisko disponuje emailovou komunikáciou, z ktorej vyplýva, že bola na vzdelávanie pozvaná aj p. XX.

Okrem týchto skutočností stredisko registruje, že p. XX v danom období dostala zníženú odmenu a boli jej pozastavené osobné príplatky za mesiac jún a júl. Tieto príplatky mali byť pozastavené z dôvodu, že p. XX prestala viesť kroniku materskej školy, ako vyplýva zo šetrenia inšpektorátu práce. Tomuto zdôvodneniu však priamo odporuje samotné znenie „pozastavenie“ príplatku, nakoľko v takomto prípade, by nešlo o pozastavenie, ale o odňatie alebo zastavenie vyplácania osobného príplatku. Taktiež tomu odporuje časové hľadisko, pretože kroniku p. XX prestala viesť niekoľko mesiacov pred pozastavením osobného príplatku a taktiež aj fakt, že rovnaké pozastavenie osobného príplatku v rovnakom čase dostala aj kolegyňa p. XX, voči ktorej boli robené na pracovisku rovnaké postihy a ktorá tiež bola účastná na vzdelávaní, za ktoré bola udelená absencia. Z uvedeného vyplýva, že osobný príplatok p. XX bol pozastavený v inej súvislosti, pravdepodobne s absolvovaným vzdelávaním. Takýto súvis ste nám napokon potvrdili aj pri osobnom stretnutí.

P. XX mala mať na pracovisku v materskej škole urážajúce, zneuct'ujúce až vulgárne pracovné prostredie, ktoré prechádzalo až do osočovania jej osoby a to ešte aj po skončení pracovného pomeru. Toto stredisku potvrdilo viacero svedeckých výpovedí. Stredisko disponuje aj rozhodnutím Okresného úradu Považská Bystrica, ktoré Vás uznalo vinnou z priestupku proti občianskemu spolunažívaniu, pričom poškodenou osobou bola p. XX a to práve z dôvodu uvedenia nepravdivých informácií o jej osobe Vašej podriadenej zamestnankyni.

#### 4. Právna úprava

**Zákonník práce** v čl. 2 ustanovuje: „*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.*“ Tento princíp sa ďalej premieta aj v § 13 Zákonníka práce, kde okrem toho Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť 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 (ďalej len „ADZ“ alebo „antidiskriminačný zákon“). Tieto ustanovenia majú význam aj pri ochrane zamestnanca pred šikanou na pracovisku a taktiež aj pri menej intenzívnom obťažovaní zamestnanca, ktoré je v zmysle uvedeného zakázané.

Zákaz zneužitia práv v pracovnoprávných vzťahoch má v prípadoch obťažovania zamestnanca na pracovisku osobitný význam. Na prvý pohľad ide o výkon práva, ale je to vadný výkon práva, t. j. v končenom dôsledku je to jav protiprávny.

Ochranu pred nedôvodným obťažovaním zamestnanca na pracovisku poskytujú aj ustanovenia antidiskriminačného zákona.

Antidiskriminačný zákon najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať túto zásadu (sústreďuje sa na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, na oblasť vzdelania a na oblasť pracovnoprávných vzťahov) a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Taktiež ustanovuje formy diskriminácie t. j. aké konania príp. opomenutia alebo iné prejavy možno považovať za diskrimináciu. Jednou z týchto foriem diskriminácie je tzv. obťažovanie, ktoré je definované ako **také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrášujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.**

Niektorými čiastkovými útokmi obťažovania môžu byť aj iné formy diskriminácie, najčastejšie priama diskriminácia, ktorou 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.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva podľa § 2 citovaného zákona 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.**

Prípady šikany na pracovisku sú celospoločenským a závažným problémom, ktoré sú však veľmi náročné na dokazovanie, z tohto dôvodu existuje tzv. obrátené dôkazné bremeno: „**Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo**“ (§ 11 ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). Názznaky šikany sa preto hodnotia vo vzájomných súvislostiach a sú spôsobilé prechodu dôkazného bremena na žalovanú stranu.

V prípadoch, v ktorých je náročné špecifikovať dôvod obťažovania zamestnanca, sa použije vyššie zmienená právna úprava Zákonníka práce, ktorá ďalej v § 13 ods. 6 odkazuje na možnosť domáhania sa právnej ochrany podľa antidiskriminačného zákona. Poškodená osoba má podľa



**SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO  
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA**

antidiskriminačného zákona právo domáhať sa upustenia od takéhoto konania, nápravy protiprávneho stavu, ak je to možné, primeraného zadosťučinenia a relutárnej satisfakcie.

Stredisko v rámci zisteného skutkového stavu identifikovalo znaky nerovnakého zaobchádzania voči p. XX, na základe čoho Vás kontaktovalo, aby ste mali možnosť sa k namietaným skutočnostiam vyjadriť.

Keďže na tomto stretnutí Vaše odpovede podľa názoru strediska dostatočne nevyvrátili tieto zistenia, stredisko navrhlo Vám a pani XX uzavrieť mimosúdnu dohodu o urovaní sporu. Na základe tejto situácie prijalo zastupovanie p. XX v rámci mimosúdneho riešenia sporu ako slabšej strany. Vzhľadom na uvedené navrhujeme materskej škole odškodnenie p. XX spôsobom aký je uvedený v návrhu dohody o zmierlivom urovaní sporu, ktorý tvorí prílohu tohto listu.

O tomto návrhu je možné ďalej rokovať. V prípade otázok alebo pripomienok nás neváhajte kontaktovať.

S pozdravom

Mgr. Marian Mesároš  
výkonný riaditeľ