

Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1
tel: +421 2 208 501 14, fax: +421 2 208 501 35
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

Odborné stanovisko

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) bol doručený Váš podnet, v ktorom **žiadate** o poskytnutie **odborného stanoviska vo veci** diskriminačného postupu riaditeľa základnej školy (ďalej v texte len ako „riaditeľ“) proti Vašej osobe, a to **na účely súdneho konania**.

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. 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.

Dovoľte nám Vás oboznámiť so skutočnosťou, že v zmysle ustanovenia § 1, ods. 2 písm. e/ **zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov** (ďalej v texte ako „zákon“) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a

základných slobôd vrátane práv dieťaťa a o.i. aj zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerance.

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

2. Skutkový stav

Vo svojom podnete sa obraciate na Stredisko **so žiadosťou o poskytnutie odborného stanoviska vo veci údajného diskriminačného postupu proti Vašej osobe.**

V prílohe Vášho podnetu ste Stredisku doručili časť návrhu na začatie konania, v ktorom **detailne opisujete správanie Vášho nadriadeného proti Vašej osobe.** To sa prejavovalo v určení nevýhodnejšieho rozvrhu na dozor v jedálni a na chodbách základnej školy oproti iným učiteľom, skrátení prestávok na odpočinok a stravovanie, neuhradení práce nadčas (pričom ostatní vyučujúci za vykonanú prácu nadčas boli finančne ohodnotení), rozdielnom zaobchádzaní pri určovaní čerpania dovolenky oproti iným zamestnancom.

V záverečnej časti uvedenej prílohy uvádzate domnienku, že k opísanému konaniu nadriadeného dochádzalo kvôli „kladeniu odporu“ z Vašej strany proti nadriadenému.

3. Antidiskriminačná legislatíva

Najdôležitejším právnym predpisom v rámci vnútroštátneho práva Slovenskej republiky, ktorý poskytuje ochranu pred diskrimináciou je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“). Antidiskriminačný zákon poskytuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia, ustanovuje formy konania, opomenutia alebo iného správania alebo iných prejavov, ktoré možno považovať za diskrimináciu (t. j. formy diskriminácie), vymenúva oblasti, v ktorých existuje zákaz diskriminácie (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. Tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

Vzhľadom na vyššie uvedené, na to aby sme mohli v určitom prípade hovoriť o diskriminácii, je potrebné, aby boli splnené určité podmienky, ktoré predpokladá antidiskriminačný zákon.. Musí ísť o nerovnaké zaobchádzanie z určitého zákonom vymedzeného **dôvodu**, v určitej zákonom vymedzenej **oblasti** a určitou **formou**, ktorá sa považuje za diskrimináciu.

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.

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 a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku alebo z dôvodu iného postavenia.

Jednotlivými **formami** diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona sú priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

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.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Obťažovanie je také správanie, v ktorého dôsledku dochádza alebo môže dôjsť k zastrašeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do osobnej slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí:

- a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
- b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

3.1 Prostriedky právnej ochrany

Antidiskriminačný zákon dáva osobe, ktorá sa domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania možnosť domáhať sa ochrany svojho práva na súde. Podľa § 9 ods. 2 cit. zákona sa možno najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel uvedenú zásadu upustil od svojho konania, ak je to možné napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.

Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto zásadu rovnakého zaobchádzania porušil, upustil od svojho konania (teda napríklad prestal s obťažovaním alebo s inými diskriminačnými praktikami), ak je to možné, napravil protiprávny stav (napríklad doplatil zamestnankyni rozdiel v mzde, ktorá sa v rozpore so zákonom ukázala byť nižšia ako mzda jej mužského kolegu, ktorý vykonával rovnakú prácu) alebo poskytol primerané zadosťučinenie (napríklad sa ospravedlnil). Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie dotknutej osoby, môže sa táto osoba domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu takejto náhrady určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a na všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

Na konanie pred súdom sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ktorý stanovuje postup súdu a účastníkov. Konanie sa začína na návrh osoby dotknutej nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania (označovanej ako navrhovateľ alebo žalobca), ktorý sa nazýva žaloba. Žaloba sa podáva na súd, v obvode ktorého má bydlisko alebo stále pracovisko osoba, proti ktorej žaloba smeruje (označovaná ako odporca alebo žalovaný). Žaloba musí obsahovať identifikačné údaje žalobcu a žalovaného (ktorými sú meno, priezvisko, bydlisko a údaj o štátnom občianstve), pravdivé opísanie rozhodujúcich skutočností (teda čo sa vlastne stalo, v čom spočíva porušenie zásady rovnakého zaobchádzania) a označenie dôkazov, ktorých sa navrhovateľ dovoľáva (napríklad priloženie kópií všetkých listín, z ktorých vyplýva, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania). Zo žaloby tiež musí byť zrejmé, čoho sa navrhovateľ domáha – teda či žiada napríklad ospravedlnenie, alebo náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Práve označenie dôkazov zo strany žalobcu je veľmi dôležité. Ak totiž žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je povinnosťou žalovaného preukázať, že túto zásadu neporušil. Inými slovami, dôkazné bremeno sa obracia v neprospech žalovaného, a ten sa musí z podozrenia, že porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, „vyviniť“. Obrátené dôkazné bremeno je v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania veľmi dôležité. Uľahčuje totiž diskriminovaným osobám, ktoré by často porušenie zásady rovnakého zaobchádzania mohli len veľmi ťažko preukázať, aby sa domohli svojich práv. V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže okrem advokáta alebo inej osoby, ktorú si zvolí, dať zastupovať aj Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ktoré zo zákona zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie.

Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo

spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže táto sa domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

Ustanovenie súčasne platného znenia § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona stanovuje: „***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.***“

V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa podľa § 11 antidiskriminačného zákona uplatňuje tzv. ***prenesené dôkazné bremeno***. To znamená, že ak žalobca predloží súdu dostatok dôkazov, z ktorých môže súd dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je na žalovanom vyvrátiť tieto tvrdenia a preukázať, že túto zásadu neporušil.

V prípadnom súdnom konaní je v prvom rade potrebné preukázať pri namietaní určitej formy diskriminácie, že existuje/existoval rozdiel v zaobchádzaní s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii. Preto pri posudzovaní porušenia zákazu diskriminácie je potrebná existencia osoby resp. osôb (**komparátor**), ktorých postavenie je možné porovnať s postavením žalobcu.

Ďalej je potrebné označiť osobu, ktorá svojim konaním porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (**žalovaný**) a jeho konanie subsumovať (podriadit) pod niektorú z **foriem diskriminácie**, ustanovenej ADZ a toto konanie sa súčasne musí prejavovať v jednej z **oblastí**, v ktorých je diskriminácia zákonom zakázaná.

Pri namietaní diskriminácie ďalej musí existovať zákonom vymedzený diskriminačný dôvod, ktorý je vymedzený v § 2 ods. 1 ADZ. Ďalšou podmienkou je preukázanie, že napadnutým konaním vznikla prípadnej obeť diskriminácie nejaká **nevýhoda - ujma**. Medzi dôvodom rozdielneho zaobchádzania a vzniknutou ujmou musí existovať **kauzálna súvislosť**.

4. Odborné stanovisko

Stredisko uvádza iba skutkový stav, ktorý sa javí ako relevantný pri posúdení predmetu odborného stanoviska. **Stredisko vychádza zo skutkového stavu**, ktorý mu bol poskytnutý ako podklad pre odborné stanovisko v podobe písomných dokumentov, emailovej komunikácie a ústnych vyjadrení k relevantným skutočnostiam.

4.1. Prestávky na odpočinok a stravu, dozor v školskej jedálni

Vzhľadom k Vami opísanému správaniu Vášho nadriadeného je **dôvodné domnievať sa**, že v tomto prípade došlo k **porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania**.

Zákonnú požiadavku komparátora v tomto prípade **spĺňajú ostatní pedagogickí zamestnanci** základnej školy, ktorí na základe Vášho tvrdenia mali riaditeľom určené dlhšie prestávky a povinnosť vykonávať dozor len raz za obdobie štrnástich dní, pričom Vy ste vo Vami uvedenom období vykonávali dozor v školskej jedálni každý deň.

Z hľadiska unesenia dôkazného bremena, je dôležité zdôrazniť vyššie uvedený **inštitút preneseného dôkazného bremena**. Ak ste v prebiehajúcim súdnom konaní predložili súdu dostatok dôkazných prostriedkov (napr. rozvrh pri vykonávaní dozoru v písomnej forme), z ktorých súd môže usudzovať, že k diskriminačnému postupu zo strany žalovaného došlo, je na žalovanom aby Vaše tvrdenia vyvrátil a dokázal, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.

Školský rok 2013/2014 začal dňa 2. septembra 2013. Do 8. októbra 2013 uplynulo 27 pracovných dní. Keďže **ostatní pedagogickí zamestnanci** boli povinní vykonávať dozor v školskej jedálni základnej školy podľa rozvrhu, ktorý určil riaditeľ základnej školy, **raz za obdobie štrnástich dní**, uvedený dozor vykonala väčšina týchto zamestnancov za uvedené obdobie dvakrát. Dozor na chodbe vykonávali ostatní pedagogickí zamestnanci **raz do týždňa**.

Vo vzťahu k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania je dôvodné konštatovanie, že pri použití komparácie k jej porušeniu došlo, keďže ste dozor vykonávali každý deň, t.j. v sledovanom období 27 pracovných dní, čo je v značnom nepomere k počtu dní, počas ktorých vykonávali dozor ostatní pedagogickí zamestnanci.

Následne je však na základe skutočností uvedených v prílohe podnetu **nejasná identifikácia diskriminačného dôvodu**. V súvislosti s opísaným skutkovým stavom, je možné domnievať sa, že išlo o diskrimináciu **z dôvodu iného postavenia**, avšak tento diskriminačný dôvod je **potrebné bližšie konkretizovať**, keďže jeho všeobecná formulácia často krát vedie k podávaniu neodôvodnených podnetov, resp. návrhov na začatie konania.

Pokiaľ ide o vzniknutú ujmu v súvislosti s rozdielnym zaobchádzaním v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, v mnohých prípadoch spočíva **ujma znevýhodnenej osoby v psychických alebo fyzických útrapách** (nedostatok času na stravovanie), čo možno predpokladať aj vo Vašom prípade, keďže uvedený postup riaditeľa nemal priamo za následok majetkovú ujmu.

4.2. Personálna politika zamestnávateľa, organizačné zmeny, prerozdelenie výučby

Vo svojom podnete ste uviedli, že žiaci, ktorých ste vyučovali, mali záujem o rozšírenie vyučovania formou krúžku nemeckého jazyka, avšak na Vašu žiadosť riaditeľ nereagoval. Po

uplynutí dvoch mesiacov ste sa dozvedeli, že k rozšíreniu vyučovania došlo a na základe rozhodnutia riaditeľa ho vedie **iná osoba**.

Na základe Vami uvedeného skutkového stavu **nie je možné potvrdiť skutočnosť, že k uvedenému organizačnému rozhodnutiu riaditeľa došlo v súvislosti s diskriminačným postupom**. Aj v tomto prípade nie je jasne identifikovateľný diskriminačný dôvod a na základe poskytnutých informácií nemožno jednoznačne konštatovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, keďže riaditeľ školy je z hľadiska svojho postavenia štatutárneho orgánu **oprávnený prijímať rozhodnutia** v oblasti personálnej politiky a rozšírenia výučby.

4.3. Odmena za prácu nadčas, rešpektovanie rozhodnutia štatutárneho orgánu o organizačných zmenách

V súvislosti so skutočnosťami uvedenými v prílohe podnetu, dovoľte **Stredisku poukázať na povinnosť zamestnanca** podriaďovať sa rozhodnutiu zamestnávateľa, pokiaľ takéto rozhodnutie nie je protizákonné alebo ním zamestnávateľ nezneužíva svoje práva, resp. ak postup zamestnávateľa nie je proti dobrým mravom.

V súlade s ustanovením § 81 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len ako „Zákon“ v príslušnom gramatickom tvare), patrí medzi **základné povinnosti zamestnanca najmä plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi**. Ak rozhodnutie riaditeľa školy o personálnej zmene pri organizovaní športovej činnosti nebolo protizákonným, bolo Vašou povinnosťou takéto rozhodnutie rešpektovať a nevykonávať naďalej uvedenú činnosť.

Jej následným vykonávaním ste síce vykonávali prácu nadčas, avšak na základe Vami uvedených informácií dochádzalo v sledovanom období k plneniu si pracovných povinností nad rámec pracovnej zmluvy a zákona. Zrejme z dôvodu absencie právneho dôvodu Vám zamestnávateľ nepriznal žiadne ohodnotenie.

Na základe vyššie uvedeného, **v tomto kontexte nemožno jednoznačne hovoriť o diskriminačnom postupe zamestnávateľa proti Vašej osobe**. O možnej diskriminácii by bolo možné uvažovať iba v prípade, ak by k uvedenej personálnej zmene došlo v dôsledku porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a súčasne by bolo možné identifikovať diskriminačný dôvod v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

4.4. Čerpanie dovolenky

Podľa ustanovenia § 111 Zákona **čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ** po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcu zamestnancov. V nadväznosti na § 113 Zákona zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď dosiaľ nespĺnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno

predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, **alebo do skončenia pracovného pomeru.**

Zákonné ustanovenia priznávajú zamestnávateľovi **možnosť výberu, resp. voľby** a je na jeho rozhodnutí či zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dovolenku preplatí alebo mu nariadi aby si dovolenku zamestnanec vyčerpal, čo ste uviedli aj v návrhu na začatie konania na súde. **Z toho dôvodu je Vaša nespokojnosť s určením čerpania dovolenky zamestnávateľom neopodstatnenou.**

Údajné ústne odôvodnenie riaditeľa pri spôsobe čerpania dovolenky pri inom zamestnancovi v porovnaní s Vami **však vykazuje znaky diskriminačného postupu** zamestnávateľa proti zamestnancovi. Tvrdenie riaditeľa, podľa ktorého v rovnakej, resp. porovnateľnej situácii, t.j. pri skončení pracovného pomeru, rozhodol vo Vašom prípade iným spôsobom ako v prípade iného zamestnanca z dôvodu toho, že „**ste iná kategória**“ (v negatívnom zmysle slova), zahŕňa aj **diskriminačný dôvod iného postavenia**. Z hľadiska unesenia dôkazného bremena je však potrebné toto tvrdenie preukázať, a to napr. svedeckou výpoveďou prítomných.

4.5. Bossing

V prílohe Vášho podnetu taktiež uvádzate, že ste sa stali **obet'ou prenasledovania na pracovisku**, pričom túto skutočnosť potvrdil aj bývalý zamestnanec základnej školy, ktorý prenasledovanie realizoval na základe pokynu od riaditeľa.

Stredisko v tejto súvislosti poukazuje na skutočnosť, že správanie nadriadeného proti zamestnancovi, ktoré vykazuje znaky šikanovania je označované pojmom bossing. Ide o systematické útočenie a zastrašovanie zo strany nadriadeného s cieľom znížiť jeho dôstojnosť, **vytlačiť si poslušnosť, rešpekt a prispôsobenie sa**, za cenu fyzického, duševného alebo sociálneho ublíženia a za účelom zdôrazňovania svojho hierarchického postavenia.

V októbri 2013 ste boli v súvislosti so sťažnosťou, ktorú na Vás podali rodičia štyroch žiakov, obvinená zo zastrašovania detí, navádzania detí k šikanovaniu, neovládania pedagogických postupov a neovládania kresťanského správania sa. **Následkom Vášho nepriznania sa a neospravedlnenia sa za opísané správanie bolo zníženie Vášho funkčného platu za mesiac november 2013 a upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny.**

Vo februári 2014 Vám nebola riaditeľom umožnená návšteva lekára počas pracovnej doby, a to ani po predchádzajúcom súhlase jeho zástupcu. Váš odchod k lekárovi totiž riaditeľ podmieňoval podpísaním hmotnej zodpovednosti za miesto výkonu práce, čím bol na Vás **vytváraný neodôvodnený nátlak**, pričom obdobne sa zamestnávateľ správal aj predtým, a to vytváraním **nátlaku za účelom podpísania dohody o skončení pracovného pomeru.**

Opísané správanie vykazuje známky bossingu, keďže zároveň **spĺňa požiadavku systematickosti**, t.j. dlhšieho časového obdobia (prenasledovanie, časové rozpätie).

Stredisko na tomto mieste považuje za dôležité objasniť **rozdiel medzi bossingom a diskrimináciou**. **Bossing za určitých okolností možno považovať za formu obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, a to vtedy, ak by bol daný antidiskriminačný dôvod**. Jedným z podstatných znakov obťažovania je to, že **z pohľadu osoby, voči ktorej je namierené, ide o nechcené správanie**.

V prípade obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy by mal byť **prítomný aj diskriminačný dôvod**. Ak tento dôvod neexistuje, hovoríme o obťažovaní mimo rámca antidiskriminačnej legislatívy. Nakoľko výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie je demonštratívny, do úvahy prichádzajú aj ďalšie diskriminačné dôvody, ktoré by bolo možné podradiť pod pojem „iné postavenie“.

Stredisko považuje za dôležité upozorniť na skutočnosť, že **bossing si nemožno zamieňať s pokynmi alebo nariadeniami, ktoré sú v súlade s riadnym výkonom práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov a ustanoveniami vyplývajúcimi z kolektívnych zmlúv, uzavretých pracovných zmlúv, resp. dohôd**.

Zákon ustanovuje vo svojich základných zásadách ako aj v § 13 zákaz diskriminácie. Deklaruje aj skutočnosť, že výkon práv a povinností, vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, musí byť **v súlade s dobrými mravmi**. Nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého. Rovnako sa nesmie znižovať ani dôstojnosť zamestnancov na pracovisku.

Pri vybavovaní žiadosti o poskytnutie odborného stanoviska **sa Stredisko komplexne zaoberalo vyššie uvedenými prejavmi správania sa riaditeľa proti Vašej osobe** a na ich základe je možné tieto spôsoby konania klasifikovať pojmom bossing.

4.6. Súhrn

Na základe Vami predložených písomných podkladov a absolvovaného telefónneho rozhovoru, vyhodnotilo Stredisko podaný návrh na začatie konania na súde v zmysle antidiskriminačnej legislatívy ako **čiasťočne dôvodný** a dospelo k záveru, že určité spôsoby správania sa riaditeľa **vykazovali znaky diskriminačného konania proti Vašej osobe**.

Veríme, že sme Vás touto odpoveďou čiastočne zorientovali v danej problematike a vzhľadom na vyššie uvedené považuje Stredisko **poskytnutím odborného stanoviska** vo veci **namietaného diskriminačného postupu proti zamestnancovi, vybavovanie Vášho podnetu za skončené**.

S pozdravom

Mgr. Marian Mesároš
výkonný riaditeľ