



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

Vážená pani,

dňa 17.09.2014 bol Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) doručený Váš podnet, v ktorom žiadate Stredisko o poskytnutie právnej pomoci **vo veci sexuálneho obt'azovania na pracovisku** v spoločnosti (ďalej aj ako „Spoločnosť“ v príslušnom gramatickom tvare) **a následného okamžitého ukončenia pracovného pomeru**. Dovoľte nám najskôr v krátkosti popísať právne postavenie 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**. 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 intolerancie.

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.**

Nakoľko z Vami podaného podnetu Stredisko usúdilo, že vo Vašej veci mohlo dôjsť k diskriminácii v oblasti pracovnoprávných vzťahov, Stredisko sa rozhodlo preskúmať Váš podnet formou **nezávislého zisťovania týkajúceho sa diskriminácie** v súlade s ustanovením § 1 ods. 2 písm. g) zákona o zriadení Strediska.

1. Skutkový stav

Vo svojom podnete ste sa obrátili na Stredisko so žiadosťou o pomoc **vo veci sexuálneho obtiažovania na pracovisku a následného okamžitého ukončenia pracovného pomeru zamestnávateľom – spoločnosťou.**

V podnete podrobne opisujete konanie pána, Vášho priameho nadriadeného a zároveň bývalého priateľa, ktorý Vás aj napriek Vaším upozorneniam a výhradám **opakovane verbálne napádal formou sexuálnych narážok.** Sexuálne narážky na Vašu osobu prezentoval priamo na pracovisku **pred ostatnými zamestnancami**, ktorí boli teda údajnými svedkami týchto udalostí.

Zároveň uvádzate **mená a priezviská konkrétnych zamestnancov Spoločnosti, ktorých označujete ako svedkov**, popísaných, pravidelne sa opakujúcich incidentov medzi Vami a pánom, pričom niektoré z nich sa Vás dotkli natoľko, že to vo Vás vyvolalo plač.

Dňa 30. augusta 2014 **Vám bola udelená pokuta za použitie mobilného telefónu počas výroby v priestoroch prevádzky**, čo ste chápali ako odozvu od pána za to, že ste sa mu vyhli, pri jeho pokuse pobožkať Vás. Následne Váš súčasný manžel (v tom čase Váš priateľ) **fyzicky napadol pána, a to mimo priestorov prevádzky Spoločnosti.**

Zamestnávateľ s Vami dňa 1. septembra 2014 skončil pracovný pomer s okamžitou platnosťou, a to aj napriek vyjadrenej nevôli z Vašej strany.

Dňa 02.09.2014 ste Obvodnému oddeleniu Policajného zboru Sládkovičovo podali **tretné oznámenie z dôvodu ublíženia na cti formou urážania zo strany pána.**

V závere Vášho podnetu upovedomujete Stredisko **o dlhoročnom priateľskom vzťahu medzi pánom a majiteľmi Spoločnosti**, ktorí ho podľa Vášho tvrdenia „kryjú“.

Na základe vyššie uvedených skutočností **žiadate Stredisko o poskytnutie právnej pomoci vo Vašej veci**, pričom sa **konkrétne** zmiňujete o požiadavke spravodlivého potrestania pána.

Vo svojom druhom písomnom podaní, ktoré bolo Stredisku doručené dňa 22.09.2014 tvrdíte, že z **Vašej strany nedošlo k porušeniu pracovnej disciplíny ani interných predpisov Spoločnosti a okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa označujete za bezdôvodné.**

Ďalej opisujete praktiky, ktoré sa údajne diali v sídle Spoločnosti počas výroby. Konkrétne ste boli aj s ostatnými zamestnancami **pokutovaní, za nedodržanie normovania pri výrobe.**

Zároveň upovedomujete Stredisko o tom, že písomné vyhotovenie potvrdenia o **okamžitom skončení pracovného pomeru Vám bol doručený „až neskôr“**, keďže ste ho v dôsledku pocitu krivdy odmietli podpísať hneď ako Vám bol predložený na prevzatie. Písomné vyhotovenie potvrdenia o okamžitom skončení pracovného pomeru Vám bolo doručené dňa 07.10.2014.

Vo svojom ďalšom písomnom podaní, ktoré bolo Stredisku doručené dňa 06.11.2014, ste Stredisku o. i. zaslali aj rozpis služieb vo výrobe, z ktorého vyplýva, že **ste dňa 31. augusta 2014 nemali byť prítomná na pracovisku, čo je v rozpore s odôvodnením okamžitého skončenia pracovného pomeru**, kde je ako jeden z dôvodov porušenia pracovnej disciplíny uvedené Vaše nenastúpenie do práce a nenahlásenie, resp. neospravedlnenie Vašej neprítomnosti v práci Vášmu nadriadenému.

V rámci tohto písomného podania sa taktiež vraciate k použitiu mobilného telefónu na pracovisku Vašou osobou, pričom **tvrdíte, že všetci zamestnanci vo výrobe používajú mobilné telefóny** a opätovne sa obraciate na Stredisko **so žiadosťou o právnu pomoc pri vybavení Vášho podnetu**.

Na základe nášho prvého osobného stretnutia, ktoré sme absolvovali za účelom doplnenia informácií k podanému podnetu a za účelom udelenia plnej moci Stredisku na zastupovanie pri vybavovaní tohto podnetu **ste nás informovali o skutočnosti, že Vám nebol doručený žiadny dokument potvrdzujúci okamžité skončenie pracovného pomeru**.

2. 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 (sústredzuje 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 presvedčanie, 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.

2.1 Prostriedky právnej ochrany

Antidiskriminačný zákon dáva osobe, ktorá sa domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodrzaním 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 skutočnosti, 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 (podriadiť) pod niektorú z **foriem diskriminácie, ustanovenej ADZ a toto konanie sa súčasne musí prejaviť 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 obeti diskriminácie nejaká nevýhoda - ujma. **Medzi dôvodom rozdielneho zaobchádzania a vzniknutou ujmom musí existovať kauzálna súvislosť**.

3. Odborné stanovisko

Sexuálne obťažovanie je v zmysle Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES definované ako správanie sa v rámci ktorého dochádza k nežiaducemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu s úmyslom, resp. účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pokiaľ dôsledkom takéhoto konania je vytváranie zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.

Sexuálne obťažovanie je v zmysle uvedenej smernice **považované za diskrimináciu na základe pohlavia a z toho dôvodu je zakázané**.

Týmto sekundárnym právnym predpisom Európskych spoločenstiev, boli členské štáty vyzvané na to, **aby prijali všetky opatrenia potrebné na predchádzanie** všetkých foriem diskriminácie na základe pohlavia, najmä pokiaľ ide o obťažovanie a **sexuálne obťažovanie na pracovisku**.

V rámci slovenského právneho poriadku našlo dané odporúčanie vyjadrenie priamo v antidiskriminačnom zákone, kde diskriminácia na základe pohlavia predstavuje jeden z diskriminačných dôvodov a **akékoľvek prejavy diskriminácie založené na jeho základe sú zakázané**.

V súlade s legislatívou Európskej únie správanie sexuálnej povahy alebo iné správanie založené na sexuálnom základe, ktoré sa dotýka zamestnancov je neprijateľným správaním, a to predovšetkým v prípade vytváranie zastrešovacej, nepriateľskej **alebo ponižujúcej pracovnej atmosféry**.

Sexual harassment at the workplace in the European union predstavuje dokument, ktorý vydala Európska komisia a z ktorého obsahu je zrejmé chápanie sexuálneho obťažovania na pracovisku ako **určitého prejavu zneužitia sily, ktorého sa dopúšťajú vo väčšine prípadov tí, ktorí sú pri moci, na zamestnancoch, ktorí zastávajú nižšiu pracovnú pozíciu.**

Medzinárodné organizácia práce definuje sexuálne obťažovanie na pracovisku ako všeobecne nechcené a nežiaduce správanie sexuálnej povahy na pracovisku, ktoré u dotknutej osoby spôsobuje pocity poníženia a jeho výsledkom môžu byť tiež ďalšie negatívne pocity rozličnej povahy.

Sexuálne obťažovanie môže mať podľa Medzinárodnej organizácie práce **rôzne formy**, medzi ktoré patria o. i. **aj opakované sexuálne poznámky** a gestá (posunky) vzťahujúce sa na telo adresáta, **ukazovanie** alebo zobrazovanie **sexuálnych obrázkov**, kresieb, fotografií či **internetových obrázkov**, vtipy či **návrhy sexuálnej povahy**.

Medzi stále častejšie vyskytujúce sa formy obťažovania na pracovisku môžeme teda zaradiť aj sexuálne obťažovanie, pričom je **však problematické v mnohých prípadoch preukázať, že k nemu došlo.**

Podľa názoru Strediska je potrebné a vhodné uvedomiť si skutočnosť odlišného vnímania reakcií a správania každým jednotlivcom. Preto napríklad aj verbálne narážky sexuálnej povahy na pracovisku môžu byť adresátom takéhoto správania vnímané ako nevhodné, urážajúce či ponižujúce, pričom ostatným zamestnancom sa takéto správanie môže zdať neškodné a často krát zábavné.

Stredisko považuje za dôležité poukázať na skutočnosť, že pre rozlíšenie či v konkrétnom prípade ide o sexuálne obťažovanie alebo nie, je rozhodujúcim faktorom vnímanie incidentu adresátom takéhoto konania, čo vyplýva aj z európskeho legislatívneho kontextu, ktorý za základnú charakteristiku sexuálneho obťažovania považuje skutočnosť, že **obťažovaná osoba si takéto správanie neželá.**

Stredisko ako kompetentná inštitúcia s pôsobnosťou v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, **považuje Vami opísané správanie pána, za správanie vykazujúce znaky sexuálneho obťažovania, pričom je dôvodné sa domnievať, že takéto správanie malo pôvod v predošlom partnerskom vzťahu medzi Vami a pánom, ktorý tento vzťah mohol zneužívať, za účelom správania sa vykazujúceho znaky diskriminačného konania.**

Stredisko vo veci namietaného sexuálneho obťažovania na pracovisku oboznámilo zamestnávateľa so záujmom o preverenie namietaného diskriminačného konania, pričom zo strany zamestnávateľa mu bola **prisľúbená súčinnosť pri vybavovaní podnetu.**

Na osobnom stretnutí jeden z konateľov Spoločnosti oboznámil Stredisko so skutočnosťou, že o prípadnom sexuálnom obťažovaní na pracovisku nemal žiadnu vedomosť, pričom zástupcov Strediska upovedomil **o možnosti kontaktovania personálneho oddelenia a manažmentu**



Spoločnosti, ktorou disponuje každý zamestnanec, a to aj, a predovšetkým, v takýchto alebo obdobných prípadoch.

Súčasne konateľ Spoločnosti vyjadril svoj názor vo veci, a to v tom zmysle, že Vami popísané správanie pána Kariku voči Vašej osobe priamo v mieste výkonu práce, **je len ťažko preukázateľné a vyjadril svoje presvedčenie o neexistencii prípadných nahrávok, resp. záznamov, ktoré by preukazovali skutočnosti uvedené v podnete, pričom zároveň podotkol, že jediným dôkazným prostriedkom, ktorý prichádza do úvahy sú prípadní svedkovia namietaného sexuálneho obťažovania.**

Písomne a následne aj telefonicky ste Stredisku **navrhli vypočuť svedkov, ktorí mali byť prítomní** pri Vami popísaných verbálnych útokoch pána proti Vašej osobe. Stredisko vyvinulo maximálne úsilie o kontaktovanie týchto osôb, **avšak Vami navrhnutí svedkovia odmietli vo veci vypovedať, resp. sa ich Stredisku nepodarilo kontaktovať.**

Medzitým bolo Stredisku zaslané Obvodným oddelením Policajného zboru v Sládkovičove (ďalej v texte len ako „OO PZ Sládkovičovo“) **Vyjadrenie k žiadanému úradnému záznamu vo veci údajného fyzického napadnutia pána**, pričom útočník na výzvu hliadky OO PZ Sládkovičovo vo svojom konaní spočívajúcom vo fyzickom ataku proti okamžite prestal. Nnespôsobil žiadne zranenie, ako ani majetkovú ujmu, pričom hliadka OO PZ Sládkovičovo zotrvala na mieste do rozchodu vyššie uvedených osôb. **Vzhlľadom k týmto skutočnostiam nebol vyhotovený žiaden úradný záznam.**

Následne Vás zamestnanci Strediska na osobnom stretnutí **informovali o nedostatku dôkazov vo veci, ktoré by preukázali taký charakter správania pána proti Vašej osobe, ktorý by bolo možné podradiť pod vyššie uvedené charakteristické znaky sexuálneho obťažovania na pracovisku.**

Zástupcovia Spoločnosti opätovne prezentovali svoje stanovisko k veci a **zdôraznili, že o prípadnom sexuálnom obťažovaní na pracovisku nemali vedomosť a neboli na takéto skutočnosti upozornení žiadnym zo zamestnancov, pričom zároveň uviedli, že každý zo zamestnancov Spoločnosti má možnosť využiť prístupné interné oznamovacie prostriedky** aj za účelom oznámenia takýchto alebo obdobných skutočností. Následne predložili zástupcom Strediska spis z inšpekcie vykonanej Inšpektorátom práce vo veci skončenia pracovného pomeru s okamžitou platnosťou pre opakované porušenie pracovnej disciplíny.

Z obsahu **Oznámenia Inšpektorátu práce o výsledku inšpekcie práce** zo dňa 03.10.2014, týkajúceho sa skončenia pracovného pomeru s okamžitou platnosťou, je zrejmé, že ste boli **písomne upozornená na porušenie pracovnej disciplíny, a to listami zo dňa 18.08.2014 a zo dňa 30.08.2014, ktoré sú opatrené Vaším podpisom.** Z toho dôvodu s Vami Spoločnosť ako zamestnávateľ skončila pracovný pomer s okamžitou platnosťou.

Na základe údajov z Úradného záznamu Strediska, zo dňa 13.11.2014, ste Stredisku oznámili, že Vami podané **trestné oznámenie pre ublíženie na cti** zo dňa 02.09.2014, bolo orgánmi činnými v trestnom konaní **postúpené na priestupkové konanie.**

Podľa informácie, ktorú ste Stredisku poskytli, bolo **konanie o priestupku zastavené pre nedostatok dôkazov.**



**SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA**

Zástupcovia Spoločnosti v kontexte nedostatku dôkazov a súvislostí spojených s okamžitým skončením pracovného pomeru Vám principiálne **odmietli poskytnúť písomné ospravedlnenie, nakoľko si nie sú vedomí žiadneho pochybenia zo strany zamestnávateľa.**

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva po dôkladnom preskúmaní podnetu **vo veci sexuálneho obťažovania na pracovisku**, dospelo k záveru, že vo veci pre **nedostatok dôkazných prostriedkov** preukazujúcich pravdivosť tvrdení uvedených podávateľom podnetu, by nebolo možné očakávať úspech v prípadnom civilnom súdnom konaní a podanie návrhu na začatie konania preto nie je podľa názoru Strediska vhodnou a správnu alternatívou riešenia vzniknutej situácie.

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti považuje Stredisko, poskytnutím odborného stanoviska, **vybavovanie Vášho podnetu za skončené.**

S pozdravom

Mgr. Marian Mesároš
výkonný riaditeľ