



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

Váš list číslo/zo dňa	Naše číslo	Vybavuje/tel.	Bratislava
	2015/00129-2 OVGLPV	Bojkovská/25	30.3.2015

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

Vážený pán XXXXX,

reagujeme na Vaše podanie zo dňa 04. 03. 2015, v ktorom ste Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“) požiadali o odborné stanovisko vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania zo strany mesta XXX voči Vašej osobe.

➤ **Právne postavenie Slovenského národného strediska pre ľudské práva**

Vzhľadom na to, že podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov Stredisko vydáva odborné stanoviská 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 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“), a to aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

➤ **Skutkový stav, z ktorého Stredisko vychádzalo**

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 z ústnych vyjadrení k relevantným skutočnostiam.

Pán XXX, bytom XXX (ďalej len „žiadateľ“) pracoval ako zamestnanec mesta XXX (ďalej len „zamestnávateľ“) od 11.09.2007 na pozícii technický pracovník, neskôr v zmysle dodatku k pracovnej zmluve ako technický zamestnanec.

Žiadateľ v súčasnosti je v súdnom spore so zamestnávateľom o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Stredisko vo svojom odbornom stanovisku vychádza aj z podkladov tohto prebiehajúceho konania a zápisníc zo súdnych pojednávaní, kde sa svedkovia vyjadrovali k viacerým skutočnostiam relevantným aj pre posúdenie predmetu odborného stanoviska.

Žiadateľ ako technický zamestnanec v zmysle pracovnej zmluvy v znení jej dodatku mal plniť úlohy súvisiace s technickým a programovým zabezpečením pracoviska, objektov pripojených na pult centrálnej ochrany (ďalej ako „PCO“) a zariadení potrebných pre činnosť pracoviska a úloh súvisiacich s prevádzkou motorových vozidiel. Bližšie boli úlohy technického zamestnanca vymedzené v dokumente Pracovná náplň. Ako miesto výkonu práce bolo určené pracovnou zmluvou mesto XXX. Žiadateľova pozícia v zmysle jeho pracovnej náplne vymedzenej v danom dokumente ako aj fakticky vykonávaná práca zodpovedala pozícii technický zamestnanec v rámci organizačnej štruktúry mestskej polície XXX, tak ako je vymedzená aj v § 6 ods. 8 Organizačného poriadku mestskej polície v XXX. Žiadateľ bol teda zaradený do organizačnej štruktúry mestskej polície XXX a prácu vykonával v objekte mestskej polície.

Žiadateľ vykazoval na pracovisku viaceré úspechy, čo potvrdzuje aj výpoveď nadriadeného žiadateľa p. XXX, v ktorej uviedol, že nikto žiadateľovi neberie zásluhy na tom, že po technickej stránke sa počas trvania jeho pracovného pomeru mnohé veci zlepšili, taktiež o tom svedčia aj zvýšenia platu, poskytnutie osobných príplatkov a odmien. Posledná odmena je datovaná ku koncu roku 2012, presnejšie ku dňu 5.12.2012 *„za splnenie cieľových úloh v určených termínoch, stabilná výkonnosť a profesionalita, vykonávanie prác nad rámec pracovných činností, kvalitné vykonávanie pracovných činností“*. Svedčí o tom aj technický stav na pracovisku, ktorý v období od apríla roku 2013 podľa vyjadrenia p. XXX odôvodňoval potrebu technického zamestnanca už iba na čiastočný úväzok, nakoľko došlo zabezpečeniu potrebného technického vybavenia na pracovisku. Začiatkom roku 2013 v hodnotení žiadateľa nastala zmena a došlo k zníženiu jeho osobného ohodnotenia s účinnosťou ku dňu 1.2.2013, na ktorého dôvody sa dopytoval žiadateľ prostredníctvom e-mailu p. XXX.

Ako dôvody boli dňa 27.2.2013 uvedené prostredníctvom emailovej komunikácie rezervy vo vytváraní a udržiavaní interpersonálnych vzťahov a skutočnosť, že z dôvodu interpersonálnych konfliktov podľa slov p. XXX klesla schopnosť žiadateľa riešiť samostatne zverené úlohy. Toto malo vyvrcholiť odmietnutím splnenia zverenej úlohy, ktorá bola nad rámec pracovnej náplne žiadateľa, neuvádza sa však o akú konkrétnu úlohu malo ísť. V odpovedi ďalej žiadateľovi p. XXX uviedol, že *„ak v nasledujúcom období budete odmietat' plniť úlohy, ktoré nie sú v pracovnej náplni, môže to byť dôvodom na prehodnotenie osobného príplatku“*. Ďalšie rezervy uviedol v propagačnej činnosti pri prevádzke PCO, kde podľa slov p. XXX zaujal žiadateľ odmietavý

postoj. Uviedol, že ako pozitívny výsledok práce bude hodnotiť zvýšený počet pripojených objektov a zvýšený príjem do rozpočtu mesta obce.

Pán XXX ďalej v písomnom vyjadrení súdu, ktoré už pochádza z januára roku 2015 uvádza, že dôvodom pre zníženie osobného príplatku boli vzťahové problémy a problémy v komunikácii žiadateľa, pritom neuvádza žiadnu konkrétnu situáciu a spôsob akým sa nevhodná komunikácia žiadateľa mala prejavovať. Uvedené problémy podľa vyjadrenia p. XXX vyústili 15.3.2013 tým, že žiadateľ odmietol splniť priamy pokyn nadriadeného, t. j. odmietol spracovanie spotreby PHM vozidiel za mesiac február. Spracovanie PHM vozidiel vykonával dlhodobo žiadateľ, táto činnosť však je podľa § 6 ods. 7 Organizačného poriadku mestskej polície v XXX náplňou práce administratívneho pracovníka. Žiadateľ ďalej nemal rešpektovať aj pokyn nadriadeného, keď napriek zákazku navštevoval internetové stránky pod všeobecným účtom mestskej polície a nie pod vlastným účtom, čo uvádza p. XXX taktiež vo svojom vyjadrení súdu.

V čase zníženia žiadateľovho osobného príplatku mala byť prehodnotená potreba ďalšieho zamestnávania žiadateľa na plný úväzok z dôvodu spomínaného zlepšenia technického stavu pracoviska. Dňa 1.4.2013 bola jednostranne zmenená náplň práce žiadateľa a v priamej súvislosti s odmietnutím spracovať spotrebu PHM vozidiel za mesiac február 2013 a prehodnotenia činnosti žiadateľa bol žiadateľovi vystavený nový platový dekrét, ktoré podľa vyjadrenia p. XXX žiadateľ odmietol prevziať. Nový platový dekrét bol bez akéhokoľvek osobného ohodnotenia žiadateľa a predstavoval zníženie o sumu 180€. Okrem uvedeného žiadateľovi bolo v ten istý deň predložené na podpis prevzatie hmotnej zodpovednosti za zverené predmety, ktoré sa nachádzali v kancelárii žiadateľa už dlhšiu dobu, a ktorú mal spoločnú ešte s jedným zamestnancom a mal do nej prístup aj nadriadený žiadateľa p. XXX. Tieto ďalšie osoby túto hmotnú zodpovednosť podpísanú nemali. Na to, že nemal žiadateľ vytvorené podmienky pre zabezpečenie zverených predmetov pred ich stratou alebo zničením, keďže nemal ako jediný prístup do kancelárie, žiadateľ podľa jeho vyjadrenia p. XXX upozornil a požiadal ho o vytvorenie takýchto podmienok, aby mohol hmotnú zodpovednosť za tieto predmety podpísať. Taktiež sa podľa vyjadrenia žiadateľa, ktoré poskytol Stredisku v tento deň žiadateľ necítil dobre a požiadal nadriadeného o možnosť rozmyslieť si celú záležitosť, preštudovať si predložené dokumenty a vrátiť sa k nej neskôr, keď sa bude aj zdravotne cítiť lepšie. Ešte v ten deň žiadateľ opustil pracovisko z dôvodu, že sa necítil dobre a mal dočasnú pracovnú neschopnosť potvrdenú aj lekárom do 7.4.2013.

Dňa 8.4.2013 sa po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti dostavil žiadateľ na pracovisko v obvyklom čase o 6:50. Žiadateľ mal určený pracovný čas ako pružný pracovný čas, pričom mal voliteľný začiatok pracovného času od 6:00 do 8:00, čo vyplýva aj z Pracovného poriadku mesta XXX. V tento deň mu nebol umožnený vstup do stálej služby objektu mestskej polície a bola vymenená vložka na zámku kancelárie žiadateľa, zamedzený mu bol prístup aj ku garáži. Žiadateľ sa teda nevedel dostať na pracovisko kde vykonával svoju pracovnú činnosť. V tento deň sa mal údajne na základe príkazu primátora mesta XXX vykonávať audit, ktorý mal byť uskutočnený v dňoch 8.4.2013, 9.4.2013 a 11.4.2013. O tejto skutočnosti však žiadateľ nebol nijakým spôsobom informovaný a podľa jeho vyjadrenia sa o nej dozvedel až na súdnom pojednávaní v roku 2015.

Žiadateľ považoval situáciu, keď mu nebolo umožnené vstúpiť na pracovisko za prekážku v práci na strane zamestnávateľa a ešte v ten deň doručil zamestnávateľovi Žiadosť o odstránenie prekážky v práci a o umožnenie pracovať.

Podľa vyjadrenia p. XXX žiadateľ mal ostať na pracovisku a počkať ho do príchodu na pracovisko, čo bolo okolo 8:00 hodiny a vyjadril sa súdu, že po príchode na pracovisko by ho oboznámil s dôvodmi zamedzenia prístupu na pracovisko. Usmernenie, ktorým bol žiadateľovi obmedzený samostatný prístup k technickým zariadeniam, vrátane prístupu do priestorov stálej služby a garáže vydal 5.4.2013 priamo p. XXX, čo potvrdil pri výsluchu na súdnom pojednávaní. Toto usmernenie nebolo nikdy zrušené, čo p. XXX odôvodnil tým, že na to nebol dôvod a bol s navrhovateľom skončený pracovný pomer.

Dňa 10.4.2013 bola žiadateľovi zaslaná výzva od zamestnávateľa, v ktorej mu bolo oznámené, že miestom výkonu práce podľa pracovnej zmluvy je mesto XXX a že to nie je preto len kancelária, ktorú užíva ani priestor stálej služby a svoje úlohy môže plniť aj inde a preto sa nejedná o prekážku v práci na strane zamestnávateľa. Tým, že sa nezdržiava na pracovisku a nevyužíva pracovný čas na prácu ide podľa tejto výzvy o porušenie Zákonníka práce, žiadateľ bol ďalej vyzvaný, aby sa v nasledujúci deň po doručení výzvy bol k dispozícii svojmu zamestnávateľovi, inak to bude považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny s následkom okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Dňa 16.4.2013 sa žiadateľ písomne vyjadril k danej výzve, ktorá mu tento deň bola aj doručená. V danom dokumente žiadateľ vyjadril nesúhlas s tým, že môže svoju pracovnú náplň vykonávať aj v iných priestoroch.

Výpoveď, datovanú ku dňu 26.4.2013 žiadateľ prevzal dňa 5.2.2013, ktorá bola daná v zmysle § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, výpovedným dôvodom malo byť závažné porušenie pracovnej disciplíny žiadateľom v tom zmysle, že sa od 8.4.2013 nezdržiava na mieste výkonu práce podľa pracovnej zmluvy a nevyužíva pracovný čas na prácu, čím mal porušiť § 81 písm. b) Zákonníka práce.

Na výpoveď reagoval žiadateľ dňa 6.5.2013 Oznámením o trvaní pracovného pomeru podľa ustanovenia § 79 Zákonníka práce.

➤ **Zákonník práce a zákaz zneužívania práv a povinností na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu**

Pracovný pomer zakladá právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorého obsahom sú práva a povinnosti. Tieto práva a povinnosti upravuje pracovná zmluva, kolektívna zmluva, Zákonník práce, prípadne ďalšie právne predpisy. Zákonník práce v § 13 ods. 3 zakotvuje zákaz zneužívania subjektívnych práv. Podľa Zákonníka práce „*Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov*“. Zneužívanie subjektívnych práv môže mať podobu šikany na pracovisku.

„Šikanu možno chápať ako osobitný druh zneužitia práva“.¹

Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok citovaných vyššie, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom.

➤ Antidiskriminačný zákon

Antidiskriminačným zákonom bola do právneho poriadku Slovenskej republiky implementovaná Smernica Rady č. 2000/43/EC o zásade rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a Smernica Rady č. 2000/78/EC, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani a Smernica Rady 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovarom a službám a k ich poskytovaniu.

Antidiskriminačný zákon najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania, 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, pričom ochrana sa poskytuje aj osobám, ktoré aktívne využívajú zákonnú možnosť ochrany proti diskriminácii alebo osobám, ktoré sa ochrany proti diskriminácii domáhajú v mene inej osoby alebo sa zúčastňujú konania vo veciach súvisiacich s porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania napr. formou podania svedeckej výpovede alebo vysvetlenia v prospech obete diskriminácie, pričom nerovnaké zaobchádzanie s týmito osobami z tohto dôvodu sa považuje za jednu z foriem diskriminácie. Zákon tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania. Vzhľadom na uvedené na to, aby určité správanie, konanie alebo opomenutie bolo porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej legislatívy, tak antidiskriminačný zákon ako aj odborná literatúra vyžaduje splnenie určitých podmienok tzv. *prima facie* prípadu. Týmito podmienkami sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie.

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.

Antidiskriminačný zákon v platnom znení v § 2a stanovuje určité formy diskriminácie, ktorými sú:

¹ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. Vydanie.* Praha: C. H. Beck, 2012, 44 s.

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, ktorá je v zákone definovaná ako navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňuje osobu v porovnaní s inou osobou je možné pokladať za ospravedlniteľné, 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 dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastráajúce, ponížujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

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 s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Ustanovenie § 3 ods. 1 ADZ vymenúva oblasti, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a to konkrétne v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

➤ Právne posúdenie

Predmetom posudzovania Strediska v zmysle uvedenej legislatívy boli najmä nasledovné konania zamestnávateľa žiadateľa prostredníctvom nadriadeného žiadateľa:

- zníženie osobného príplatku žiadateľa,
- vykonanie auditu voči žiadateľovi,
- zamedzenie prístupu žiadateľa na pracovisko.

Poskytnutie **osobného príplatku** je v rozhodovacej právomoci zamestnávateľa žiadateľa, ktorý má v tomto prípade určené zákonné kritériá pre priznanie osobného príplatku, ktorými sú

ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo ocenenie vykonávania práce nad rámec pracovných povinností. Máme za to, že osobný príplatok má slúžiť ako odmena pre zamestnancov za vynaloženú snahu pri práci, ktorá nesmeruje iba k formálnemu plneniu si pracovných povinností, ale k snahe o čo najlepší pracovný výkon a pracovné výsledky, ktoré sú v záujme zamestnávateľa a za kvalitné plnenie pracovných úloh. Ide preto o motivačnú zložku, ktorá na jednej strane motivuje zamestnancov k aktívnemu prístupu v rámci plnenia pracovných úloh a na druhej strane slúži na odlišenie zamestnancov, ktorí pracovné úlohy plnia nadštandardne oproti zamestnancom, ktorí nedosahujú takú kvalitu plnenia pracovných úloh alebo nevynakladajú takú snahu pri plnení pracovných úloh, ktorá prekračuje rámec bežných pracovných povinností.

Zamestnávateľ musí vychádzať pri poskytovaní príplatku z tohto zákonného rámca a okrem toho nesmie rozhodovať na základe iných kritérií, ktoré by mohli byť diskriminačné. Taktiež musí tieto kritériá posudzovať v rámci všetkých zamestnancov rovnako a nesmie toto právo zneužívať na škodu niektorého zamestnanca. Z poskytnutých podkladov vyplýva, že nadriadený zamestnanec odôvodnil zníženie osobného príplatku žiadateľa jednak interpersonálnymi konfliktmi, čo naznačuje použitie osobného príplatku na riešenie osobných nezhôd na pracovisku. Ďalším dôvodom bolo odmietnutie splniť zverenú úlohu nad rámec pracovnej náplne žiadateľa. Zamestnávateľ môže zamestnancovi pridelovať prácu iba v rámci dohodnutého druhu práce, ktorý je konkrétnejšie premietnutý do pracovnej náplne, ktorá sa musí pohybovať len v jeho rámci. Z pohľadu Strediska osobný príplatok neslúži na to, aby sa jeho odňatím alebo znížením sankcionoval zamestnanec za nesplnenie pokynov zamestnávateľa nad rámec jeho pracovnej náplne a aby sa týmto spôsobom vynucovalo plnenie pracovných úloh, ktoré neboli so zamestnancom dohodnuté. Zamestnanec pre priznanie osobného príplatku nie je povinný plniť akékoľvek a všetky pokyny nad rámec jeho pracovnej náplne. V takomto prípade by sme mohli hovoriť o zneužití práva zamestnávateľom.

Pri určení toho, či sa v jednotlivom prípade jedná o zneužitie subjektívneho práva treba v zmysle ustálenej judikatúry skúmať, či zamestnávateľ, resp. nadriadený sleduje výkonom práva legitímne ciele, napr. 5M Cdo 17/2008: *„Objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovaného právnou normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto výkonu práva nie je výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka vzťahu.“*

Podľa názoru Strediska osobný príplatok neslúži ako nástroj na sankcionovanie zamestnanca za neplnenie pokynov nad rámec pracovnej náplne zamestnanca ani na riešenie interpersonálnych vzťahov v rámci pracoviska. Odpoveď nadriadeného žiadateľa p. XXX na jeho dopyt po dôvodoch zníženia osobného príplatku podľa názoru strediska naznačuje zneužitie práva zamestnávateľa rozhodovať o priznaní osobného príplatku. Z pohľadu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania by bolo potrebné skúmať ako a z akých dôvodov boli krátené osobné príplatky iným zamestnancom, taktiež či mal zamestnanec, ktorý mal organizačným poriadkom vymedzenú

činnosť spočívajúcu v evidencii PHM vozidiel priznaný osobný príplatok, napriek tomu, že túto činnosť dlhodobo vykonával žiadateľ, taktiež by bolo potrebné skúmať aké pracovné úlohy nad rámec pracovnej náplne boli pridelené ostatným zamestnancom a či vôbec boli.

Vykonanie auditu voči žiadateľovi a zamedzenie prístupu žiadateľa na jeho pracovisko sme posudzovali spoločne. Základným právom zamestnávateľa je prideliť prácu zamestnancovi podľa dohodnutého druhu práce a v rámci dohodnutého miesta výkonu prácu a určeného pracovného času. Základnou povinnosťou zamestnanca je byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho po skončení pracovného času. Už zo základných povinností zamestnanca ako aj z ďalších právnych noriem Zákonníka práce a iných príslušných právnych predpisov vyplýva, že medzi miestom výkonu práce a pracoviskom je rozdiel. Miesto výkonu práce je širší pojem, ktorý môže byť vymedzený aj názvom mesta alebo obce. Miesto výkonu práce je dôležité z hľadiska právnej kvalifikácie pracovnej cesty. Pracovisko definuje napríklad nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko v § 2 nasledovne: „*Pracoviskom sa na účely tohto nariadenia vlády rozumie miesto, ktoré je určené na výkon práce zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa, na ktoré má zamestnanec prístup počas výkonu práce.*“ Vychádzajúc aj z tejto definície aj z povahy veci, pracoviskom je až konkrétne miesto určené na výkon práce, ktoré musí byť vymedzené v rámci dohodnutého miesta výkonu práce, ide teda o užší pojem. Zamestnanec má povinnosť sa dostaviť na začiatku pracovného času na takto určené miesto. Pracoviskom žiadateľa bola teda podľa názoru Strediska kancelária žiadateľa, ako aj priestory stálej služby a garáž, kde svoju prácu obvykle vykonával, čo potvrdzuje aj výpoveď svedka, ktorý v súčasnosti pracuje pre zamestnávateľa žiadateľa ako technický pracovník.

Odo dňa 8.4.2013 bol teda žiadateľovi zamedzený prístup na jeho pracovisko bez toho, aby mu bolo vymedzené iné pracovisko, ktoré by umožňovalo výkon práce žiadateľa v zmysle pracovnej zmluvy. Túto skutočnosť potvrdil nadriadený žiadateľa viacerými jeho vyjadreniami, ktoré má Stredisko k dispozícii. Zamedzený prístup na pracovisko nemal žiadny iný zamestnanec zamestnávateľa žiadateľa, čo taktiež potvrdil nadriadený žiadateľa vo svojej výpovedi pred súdom. Podľa názoru Strediska takéto zamedzenie vstupu žiadateľa na pracovisko bez vysvetlenia vrátane výmeny zámkovej vložky na kancelárii žiadateľa je spôsobilé zasiahnuť ľudskú dôstojnosť a česť žiadateľa, najmä keď bolo oznámené jeho kolegom a nedostal k tomu žiadne vysvetlenie. Stredisku doposiaľ nie je z vyjadrení nadriadeného, ktorý takéto usmernenie vydal jasné z akých okolností bolo vyvodené tak závažné konanie žiadateľa, ktoré by odôvodňovalo takéto závažné kroky voči žiadateľovi. Zamedzenie prístupu žiadateľa na pracovisko bolo v súdnom konaní odôvodnené vykonaním auditu v dňoch 8., 9. a 11. 4. 2013. Ešte 27. 2.2013 sa p. XXX vyjadroval k nedostatkom žiadateľa v súvislosti so znížením osobného príplatku, pričom v liste nie je ani zmienka o skutočnostiach, ktoré by naznačovali takéto závažné nedostatky žiadateľa pri výkone jeho práce. Z toho dôvodu preto nie je ani jasné na akom podklade bol vykonaný údajný audit. Vzhľadom na to, že z dôvodu prebiehajúceho auditu mal prístup zamedzený len žiadateľ, je možné sa domnievať, že tento údajný audit by bol v takomto prípade zameraný len na osobu žiadateľa. Z pohľadu Strediska by nebolo preto dostatočne podložené ani takéto vykonanie kontroly priamo voči osobe žiadateľa.

Ďalším dôvodom zamedzenia prístupu k pracovisku malo byť odmietnutie prevziať hmotnú zodpovednosť žiadateľom za zverené predmety dňa 1.4.2013, ktoré sa nachádzali v kancelárii žiadateľa, do ktorej mali prístup ďalšie dve osoby, tieto predmety sa pritom v kancelárii nachádzali už dlhšie obdobie a hmotnú zodpovednosť za ne mal podpísať iba žiadateľ. Vykonaná kontrola voči žiadateľovi taktiež nespĺňala požiadavky Zákonníka práce, nakoľko žiadateľovi neboli poskytnuté žiadne informácie o vykonanej kontrole, o spôsobe, rozsahu jej vykonania, nebolo mu umožnené na zistené skutočnosti reagovať a ani nebol informovaný o jej výsledku. Nadriadený p. XXX v súdnom konaní sa doposiaľ nevyjadril k výsledkom auditu s poukazom na časový odstup od vykonania auditu, napriek časovému odstupu sa však pomerne podrobne vyjadril k iným skutočnostiam z toho obdobia, ktoré sa priamo nedotýkali ukončenia pracovného pomeru so žiadateľom ako napríklad odmietnutie splnenia pokynov nad rámec pracovnej náplne žiadateľa alebo navštevovanie internetových stránok počas pracovnej doby a podobne.

Napriek tomu, že sa zamedzenie prístupu na pracovisko žiadateľovi zdôvodňuje práve vykonaným auditom, ani po 11. 4. 2013 nebolo opatrenie na zamedzenie prístupu žiadateľovi zrušené. Všetky tieto skutočnosti podľa názoru Strediska naznačujú, že cieľom týchto opatrení nebolo zabezpečenie riadneho výkonu práce žiadateľom, ktorý mal do roku 2013 len kladné hodnotenia práce zo strany zamestnávateľa, ani ochrana majetku alebo bezpečnosti uchovania dát na pracovisku. Na zabezpečenie týchto cieľov mohol zamestnávateľ vykonať kontrolu v súlade so Zákonníkom práce a ak by sa kontrolou zistilo porušenie interných alebo všeobecne záväzných právnych predpisov mohol so zamestnancom postupovať na základe týchto zistení napr. okamžitým skončením pracovného pomeru. Ak zisteniu porušenia nedošlo nie je jasné prečo k zrušeniu opatrení voči žiadateľovi ani po 11. 4. 2013 nedošlo bez ohľadu na povahu a zákonnosť týchto opatrení.

Je potrebné podotknúť, že zamedzeniu prístupu žiadateľa na pracovisko bezprostredne predchádzalo predloženie novej náplne práce, novému platovému dekrétu s nižšou odmenou za prácu a aj predloženie na podpis prevzatie hmotnej zodpovednosti za zverené veci na pracovisku, ktoré boli na pracovisku zverené žiadateľovi už dávno pred dňom žiadaného podpisu a to všetko v ten istý deň, konkrétne dňa 1. 4. 2013. Žiadateľ mal podľa názoru Strediska právo na podrobnejšie oboznámenie sa s týmito dokumentmi a na vytvorenie podmienok, ktoré by dovoľovali žiadateľovi prevziať hmotnú zodpovednosť za zverené predmety. Už predloženie týchto dokumentov v súvislosti s ostatnými popísanými skutočnosťami môže naznačovať určité šikanózne kroky voči žiadateľovi. Taktiež zníženie platového ohodnotenia v súvislosti s odmietnutím vykonávať prácu, ktorú má pridelenú organizačným poriadkom iný zamestnanec, je možné považovať za zneužitie subjektívneho práva zamestnávateľa, túto skutočnosť taktiež potvrdil p. XXX priamo vo svojom vyjadrení.

Zamestnávateľ následne ukončil so žiadateľom pracovný pomer výpoveďou z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorá sa mala prejavovať tým, že sa žiadateľ nezdržiaval na mieste výkonu práce podľa pracovnej zmluvy, nevyužíval pracovný čas na prácu v období, v ktorom mal zamedzený prístup na pracovisko.

Dôvodom pre uvedené konanie zo strany p. XXX podľa vyjadrenia žiadateľa bola skutočnosť, že chcel na miesto žiadateľa obsadiť svojho kamaráta, bývalého spolužiaka. Na toto



miesto bol na polovičný úväzok skutočne prijatý bývalý spolužiak p. XXX, čo potvrdzuje zápisnica zo súdneho pojednávania, v ktorej vypovedal tento bývalý spolužiak p. XXX ako svedok.

➤ **Záver:**

Na základe Stredisku známeho skutkového stavu, **Stredisko dospelo k záveru, že možno dôvodne usudzovať, že na pracovisku žiadateľa došlo k zneužitiu práv zamestnávateľa na škodu žiadateľa** a k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho a urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom bol alebo mohol byť zásah do ľudskej slobody alebo ľudskej dôstojnosti, t. j. že **bola naplnená skutková podstata obťažovania podľa antidiskriminačného zákona** z dôvodu iného postavenia žiadateľa. Podľa názoru Strediska žiadateľovi aj v prípade, že by ku konaniu zamestnávateľa nedošlo z diskriminačného dôvodu patrí právna ochrana podľa antidiskriminačného zákona v zmysle § 13 ods. 6 v spojitosti s ods. 3 Zákonníka práce z dôvodu zneužitia subjektívnych práv zamestnávateľom.

Mgr. Marian Mesároš, Slovenské národné
stredisko pre ľudské práva