



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 - posúdenie postupu zamestnávateľa v zmysle antidiskriminačnej legislatívy vo veci výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1, písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov

Vážený pán,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) bol doručený Váš podnet, v ktorom **žiadate Stredisko o právne posúdenie postupu Vášho zamestnávateľa v zmysle antidiskriminačnej legislatívy vo veci výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1, písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte len ako „ZP“).**

Skutkový stav

Klient Strediska upozornil na nedostatky v prevádzke na strane zamestnávateľa dňa 07.12.2014, a to písomne, záznamom o služobnom zákroku na palube lietadla. Klient poukázal na nedostatky v činnosti iných zamestnancov zamestnávateľa a na chyby prevádzkového charakteru, spočívajúce v neschopnosti žiaducej reakcie pri bezpečnostnom zákroku.

Dňa 16.12.2014 vypovedal klient Strediska v súvislosti s vykonaným zákrokom pred bezpečnostným výborom zamestnávateľa. Okrem uvedeného sa klient v podnete nezmienil o ďalšom postupe vo veci zo strany zamestnávateľa a o prípadnom odstránení namietaných nedostatkov v prevádzke.

Následne, dňa 07.05.2015 doručil klient Strediska zamestnávateľovi dve podania. Prvé podanie vo veci „**upozornenia na možné porušenie zákona** o strelných zbraniach a strelive a predpisu MV SR číslo 634/2005“ a druhé podanie vo veci „**upozornenia na možné porušenie** vybraných ustanovení ZP.“

V prvom prípade išlo o nedostatky v evidencii služobných strelných zbraní a streliva, ktoré boli podľa tvrdenia klienta **v rozpore so zákonnými ustanoveniami**. Klient zároveň **upozornil zamestnávateľa na nesúlad** stavu evidencie služieb pracovníkov úseku letiskovej ochrany s platnou a účinnou legislatívou.

V druhej veci **klient Strediska upozornil svojho zamestnávateľa na porušenie** ustanovení §§ 96 a 99 ZP, ktoré upravujú inštitút pracovnej pohotovosti. **Klient zároveň požiadal zamestnávateľa o poskytnutie informácií** o spôsobe vybavenia podnetov a o jeho prípadných

krokoch vo vzťahu k náprave uvedených vecí, pričom poukázal na znenie zákona o slobodnom prístupe k informáciám.

Klientovi bola dňa 20.05.2015 vyhotovená **odpoveď, a to až po jeho upozornení na neposkytnutie informácií**, ktoré bolo zamestnávateľovi doručené dňa 19.05.2015. Uvedenému postupu predchádzalo doručenie podnetu príslušnému inšpektorátu práce vo veci porušenia pracovnoprávnych predpisov. **Inšpektorát zistil pochybenie zamestnávateľa a konštatoval porušenie zákona na strane zamestnávateľa**, ktoré spočívalo vo viacnásobnom porušení ustanovenia § 87 ods. 4 ZP a ďalších pracovnoprávnych predpisov. Zamestnávateľ podľa výsledku vykonanej inšpekcie ukrátil svojich zamestnancov na mzdách a na nočných príplatkoch za pohotovosť na pracovisku. **Inšpektorát zároveň nariadil zamestnávateľovi povinnosť odstrániť uvedené nedostatky, a to v mesačnej lehote odo dňa vyhotovenia Oznámenia o výsledku prešetrenia podnetu (29.06.2015).**

Klient sa v podnete zmiňuje aj o podaní druhého podnetu na Inšpektorát práce v Prešove, dňa 23.05.2015, avšak bližšie informácie neuvádza.

Dňa 22.05.2015 bolo klientovi doručené **pisomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny s upozornením na možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru**. V odôvodnení zamestnávateľ o. i. uvádza porušenie základných povinností zamestnanca, ktoré sú obsiahnuté v ustanovení § 81 písm. a) a e) ZP a porušenie ustanovenia pracovného poriadku zamestnávateľa. V závere odôvodnenia zamestnávateľ upovedomil zamestnanca o možnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v prípade, ak sa dopustí akéhokoľvek porušenia pracovnej disciplíny v nasledujúcich šiestich mesiacoch odo dňa doručenia tohto upozornenia.

Klient požiadal zamestnávateľa o stretnutie, a to najskôr ústne prostredníctvom sekretariátu dňa 07.09.2015 a následne aj písomne. **Účelom osobného stretnutia malo byť** oboznámenie zamestnávateľa s protiprávnym stavom v súvislosti s evidenciou pracovnej pohotovosti a ukrátením zamestnancov na mzde. Napriek rozhodnutiu inšpektorátu práce o povinnosti zamestnávateľa spočívajúcej v odstránení protiprávneho stavu, tento stav trval naďalej.

Dňa 19.11.2015 zamestnávateľ doručil klientovi **výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. b) ZP**. Zamestnávateľ skončil so zamestnancom pracovný pomer na základe rozhodnutia zo dňa 25.09.2015 **o organizačnej zmene, z dôvodov zvýšenia konkurencieschopnosti, efektivity práce a znižovania nákladov, čím zamestnávateľ sledoval dosiahnutie vyššej efektívnosti práce**. Zamestnávateľ zároveň oboznámil klienta Strediska s tým, že nedisponuje inou pracovnou pozíciou, a to ani na kratší pracovný čas.

Klient odmietol prevziať výpoveď a zároveň k nej pripojil svoje stanovisko. Dňa 28.12.2015 doručil klient Strediska príslušnému inšpektorátu práce písomnú **žiadosť o pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu** výpovede zamestnávateľa, pričom príslušný inšpektorát vydal



žiadateľovi potvrdenie o pozastavení pracovnoprávneho úkonu, ku skončeniu ktorého došlo 14 dní po doručení tohto potvrdenia žiadateľovi.

Dňa 07.01.2016 doručil klient príslušnému okresnému súdu v **návrh na nariadenie predbežného opatrenia** podľa príslušných ustanovení zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte len ako „ZCHO“).

Odborné stanovisko

Stredisko uvádza 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.

K diskriminačnému dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti

Zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých právnych predpisov (ďalej v texte len ako „zákon“ v príslušnom gramatickom tvare) novelizoval s účinnosťou od 01.01.2015 antidiskriminačný zákon.

Novela okrem iného doplnila antidiskriminačný zákon o **diskriminačný dôvod oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti**. Teleologickým výkladom relevantných ustanovení je možné dospieť k nasledujúcemu záveru. Ak osoba v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi oznámi v dobrej viere protispoločenskú činnosť na pracovisku, a to buď podaním podnetu zodpovednej osobe, podaním trestného oznámenia alebo podnetu na začatie správneho konania a zamestnávateľ proti tejto osobe postupuje inak ako proti ostatným osobám, ktoré sú vo vzťahu k nemu v pracovnoprávnom pomere, **ide o priamu diskrimináciu**.

Zároveň je však nevyhnutným predpokladom pre úspešné uplatnenie nárokov spojených s porušením práva na rovnaké zaobchádzanie **preukázanie kauzálnej súvislosti**, medzi oznámením protispoločenskej činnosti a postupom zamestnávateľa proti zamestnancovi inak ako vo vzťahu k ostatným zamestnancom, práve z dôvodu urobenia oznámenia.

Závažná a iná protispoločenská činnosť

Pri posúdení konkrétnej veci v súvislosti s podradením určitého konania pod pojem závažnej protispoločenskej činnosti alebo inej protispoločenskej činnosti **je dôležité pridržiavať sa ustanovení zákona**.

Zákon vymedzuje obsah pojmu závažnej protispoločenskej činnosti taxatívnou enumeráciou trestných činov. Konkrétne ide o niektorý z trestných činov poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločenstiev podľa § 261 až 263 Trestného zákona, trestný čin machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe podľa § 266 Trestného zákona, niektorý z trestných činov verejných činiteľov podľa ôsmej hlavy druhého dielu osobitnej časti Trestného zákona alebo niektorý z trestných činov korupcie podľa ôsmej hlavy tretieho dielu osobitnej časti Trestného zákona, trestný čin, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky, alebo správny delikt, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50 000 eur.

Pri vymedzení obsahu pojmu inej protispoločenskej činnosti zákonodarca poukazuje na ustanovenie § 3, písm. c) zákona č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov. **Pod pojmom iná protispoločenská činnosť je potrebné chápať** konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správnym deliktom a dokonca je ňou aj akékoľvek iné konanie, ktoré pôsobí negatívne na spoločnosť.

Svojím konaním ste zamestnávateľa interne upozornili na problémy v prevádzke a na porušovanie ustanovení vybraných právnych predpisov, predovšetkým však na porušovanie ustanovení Zákonníka práce. Konanie zamestnávateľa spočívajúce v nedostatočnom zabezpečení prevádzkyschopnosti na pracovisku **možno vyhodnotiť ako inú protispoločenskú činnosť**, v súlade s extenzívnym a teleologickým výkladom relevantných ustanovení zákona. **Uvedené pochybenie zo strany Vášho zamestnávateľa je nepochybne konaním, ktoré negatívne vplyva na spoločnosť**. V tomto kontexte Stredisko upozorňuje na kvalitatívnu požiadavku zákona súvisiacu so **spoločensky negatívnym dopadom konania zamestnávateľa**.

Protiprávny postup zamestnávateľa vo vzťahu k niektorým zamestnancom, ktorý bol potvrdený výsledkom vykonanej inšpekcie práce, **má charakter protispoločenskej činnosti**. Je verejným záujmom, aby nedochádzalo k porušovaniu platných a účinných ustanovení všeobecne platných právnych predpisov, pričom tento záujem možno legitímne stotožňovať so spoločenským aspektom, vychádzajúc z princípov právneho štátu a teórie spoločenskej zmluvy. Oznamením pochybení a protiprávneho postupu zamestnávateľa ste sa snažili chrániť celospoločenskú hodnotu správania sa v súlade s právnym poriadkom, t.j. právom aprobovaným spôsobom.

Stredisko zároveň poukazuje na Vašu snahu o prioritné vybavenie podnetov vo vnútri spoločnosti, čo korešponduje s požiadavkou zákonodarcu. Až po nevybavení Vašich podnetov vo vnútri spoločnosti, ste sa obrátili na príslušný inšpektorát práce, **čím Váš postup korešpondoval so záujmom na prioritnom prešetrení oznámenia v internom prostredí zamestnávateľa a až následne, keďže nedošlo k vybaveniu podnetu, resp. jeho prešetreniu v rámci vnútornej organizačnej štruktúry zamestnávateľa, ste oznámili protispoločenskú činnosť externe**.

Záujem zákonodarcu na takomto postupe je odôvodnený prevenciou proti vzniku škody, ktorú môže spôsobiť neuvážené zverejnenie niektorých informácií o činnosti zamestnávateľa.



Takéto informácie môžu totižto niekoľkonásobne prevyšovať hodnotu, ktorú sa snaží oznamovateľ chrániť práve prostredníctvom oznámenia.

Kauzálny nexus

Z materiálov, ktoré ste Stredisku doručili, možno dospieť **k záveru o vysokej miere pravdepodobnosti o existencii príčinnej súvislosti** medzi výpoveďou, ktorá bola výsledkom rozhodnutia zamestnávateľa a Vami oznamovanou protispoločenskou činnosťou na pracovisku. Aj zo súdnej praxe je však zrejmé, že preukazovať motív (dôvod) diskriminačného postupu zamestnávateľa nie je možné, preto je v tejto otázke relevantným využitie procesného inštitútu preneseného dôkazného bremena.

K uvedenému konštatovaniu nabáda Stredisko vyššie opísaný skutkový stav a rovnako tak časová následnosť, keďže skončeniu pracovného pomeru výpoveďou predchádzali viacnásobné interné upozornenia na porušenie právnych predpisov zamestnávateľom, ako aj podnety na príslušný inšpektorát práce. Konanie zamestnanca bolo spôsobilé podnietiť vôľu osôb rozhodujúcich o personálnych otázkach zamestnávateľa, a to tak by smerovala ku skončeniu pracovného pomeru (inak povedané zamestnávateľ sa chcel zbaviť tzv. nepohodlného zamestnanca).

Záver

Na základe vyššie uvedených skutočností a skutkových okolností **Stredisko nevyklučuje diskriminačné konanie zamestnávateľa proti Vašej osobe** z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Definitívny záver o diskriminácii nemožno vysloviť, keďže kauzálnu súvislosť medzi postupom zamestnávateľa a Vaším postupom, spočívajúcim v oznámení protispoločenskej činnosti na pracovisku, je **potrebné preukázať v prípadnom civilnom súdnom konaní, konkrétne v procesnom štádiu dokazovania**.

Na základe písomných podkladov, ktoré ste Stredisku doručili, nemožno vysloviť definitívny záver o existencii príčinnej súvislosti medzi skončením pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa a dôvodom takéhoto postupu proti zamestnancovi, t.j. Vašej osobe, spočívajúcom v oznámení protispoločenskej činnosti.

Veríme, že sme Vás touto odpoveďou dostatočne zorientovali v danej problematike a vzhľadom na vyššie uvedené, považuje Stredisko **vybavovanie Vášho podnetu za skončené poskytnutím odborného stanoviska vo veci** výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1, písm. b) ZP v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy.

S pozdravom



**SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA**

Mgr. Marian Mesároš
výkonný riaditeľ