



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

Vybauje/☎

Bratislava

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 XX,

na základe Vašej žiadosti doručenej Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej len „stredisko“) dňa 22.10. 2015, ktorou ste požiadali o vypracovanie odborného stanoviska k Vami namietanej diskriminácii zo strany Vášho zamestnávateľa Základná škola XY, Bratislava, v pracovnoprávnej oblasti, Vám zasielame nasledovné odborné stanovisko. Pri spracovaní odborného stanoviska vychádzalo stredisko z vnútroštátnej právnej úpravy a zo zisteného skutkového stavu.

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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, je stredisko oprávnené vydať v predmetnej veci odborné stanovisko.

1. Zásada rovnakého zaobchádzania podľa slovenskej právnej úpravy

Ústava SR je právnym aktom najvyššej právnej sily. Rovnosť subjektov základných práv a slobôd zaručených v Ústave SR je upravená v čl. 12 ods. 1, ktorý ustanovuje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach.

Ústavný zákaz diskriminácie je vyjadrený v čl. 12 ods. 2 Ústavy SR, podľa ktorého:
„Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.“

Antidiskriminačným zákonom boli do právneho poriadku Slovenskej republiky implementované všetky európske smernice, ktorých predmetom regulácie je dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania.

Antidiskriminačný zákon najmä vymedzuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania a upravuje prostriedky jej právnej ochrany, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť

dodržiavať túto zásadu (sústreduje sa na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, na oblasť vzdelania a osobitne na oblasť pracovnoprávných vzťahov) a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, v súvislosti s ktorými sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať.

Súčasne ustanovuje formy diskriminácie, teda aké prejavy konaní alebo opomenutí možno považovať za diskriminačné. Ochrana sa poskytuje nielen fyzickým ale aj právnickým osobám. Zároveň sa ochrana zabezpečuje vo vzťahu k osobám, ktoré aktívne využívajú zákonné možnosti ochrany proti diskriminácii alebo vo vzťahu k osobám, ktoré sa ochrany pred diskrimináciou domáhajú v mene inej osoby alebo sa akokoľvek zúčastňujú konania vo veciach súvisiacich s porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania napríklad 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. Tým sa má zabezpečiť priamo právna ochrana pred represiou zo strany osoby konajúcej diskriminujúco. V dôsledku toho sa priama diskriminácia môže prekvalifikovať na diskrimináciu **formou neoprávneného postihu**.

Antidiskriminačný zákon tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania. K tomu, aby určité konanie alebo opomenutie bolo porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej právnej úpravy, antidiskriminačný zákon ako aj odborná literatúra vyžaduje kumulatívne naplnenie určitých zákonných požiadaviek. Tými sú **diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie**.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Antidiskriminačný zákon v § 2a ustanovuje konkrétne **formy diskriminácie**, ktorými sú nasledovné konania:

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 skutkovo porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňuje alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou. Nepriamou diskrimináciou 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 dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho 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 zastrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

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 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 súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, **alebo so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania**.

Odmietnutie alebo strpenie diskriminácie osobou nemôže žiadnym spôsobom ovplyvniť následné zaobchádzanie s touto osobou alebo správanie sa k tejto osobe alebo byť základom pre akokoľvek znevýhodňujúce rozhodnutie, ktoré sa týka tejto osoby.

Ustanovenie § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona vymenúva **oblasti, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania**. Konkrétne ide o **oblasť pracovnoprávných**

a obdobných a súvisiacich právnych vzťahov, oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a oblasť vzdelávania.

Pri posudzovaní konkrétneho prípadu sa musí namietané konanie skúmať v kontexte existencie rozdielneho zaobchádzania s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou alebo skupinou osôb, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii (tzv. **komparátor**).

2. Skutkový stav prípadu

Dňa 29.1.2015 podal XX (ďalej aj ako „sťažovateľ“) zamestnávateľovi zastúpenému YY, riaditeľkou školy, sťažnosť namietajúcu porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Sťažovateľ pôsobí u zamestnávateľa od roku 1987. XX po ukončení výkonu funkcie riaditeľa školy aktívne prejavoval *a prejavuje záujem* pôsobiť u zamestnávateľa, najmä v pozícii učiteľa telesnej výchovy a nemeckého jazyka, na čo má nadobudnutú aj svoju odbornú kvalifikáciu.

Porušenie uvedenej zásady sa malo prejavovať tým, že od začiatku školského roka 2014/2015 sa s ním začalo zaobchádzať menej priaznivo v pracovnoprávnej oblasti, konkrétne mu bolo ponúknuté pracovné miesto vychovávateľa v školskom klube detí s odôvodnením, že jeho pracovné miesto učiteľa nemeckého jazyka a telesnej výchovy nie je možné obsadiť na plný úväzok napriek tomu, že u zamestnávateľa pôsobí viacero zamestnancov s dosiahnutým dôchodkovým vekom a súčasne niektoré učiteľky zabezpečujú výučbu telesnej výchovy pre chlapcov. Alternatívou k tomu bolo ukončenie pracovného pomeru z dôvodu prijatia organizačnej zmeny zamestnávateľom. Zamestnávateľ navyše prezentoval ponúknutie pracovného miesta p. XX s čiastočnou pracovnou náplňou učiteľa ako skutočnosť, ktorá je na úkor ostatných zamestnancov, čím mohol vytvárať podmienky pre nepriateľské pracovné prostredie voči sťažovateľovi.

Okrem toho sťažovateľ namietol rozdielny prístup vo voči svojej osobe v spôsobe postupu zisťovania okolností úrazu žiačky, ktorý sa stal v školskom klube detí počas dozoru sťažovateľa. V ani jednom z prípadoch známych sťažovateľovi (napriek jeho dlhodobému pôsobeniu u zamestnávateľa, a to aj v pozícii riaditeľa základnej školy v rokoch 2008-2014) nebola zriadená „vyšetrovacia komisia“, výsledkom práce ktorej bolo upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny sťažovateľa. K jej zriadeniu došlo napriek tomu, že rodičia žiačky nepodali sťažnosť ani trestné oznámenie. Na doterajšiu pracovnú činnosť sťažovateľa pritom neboli dovtedy žiadne sťažnosti ani prejavy nespokojnosti so spôsobom plnenia pracovných úloh. Sťažovateľ vo svojom liste riaditeľke školy zo dňa 22.1.2015 v reakcii na upozornenie o porušení pracovnej disciplíny poukázal na skutkové okolnosti, v dôsledku ktorých objektívne nemohol úrazu žiačky predísť. Práve naopak, podľa tvrdenia XX, jeho reakcia v danej situácii bola pohotová a správna. Pán XX je od 24.2.2015 členom základnej odborovej organizácie pri zamestnávateľovi a zároveň členom jej výboru, ktorá vznikla u zamestnávateľa k uvedenému dátumu.

Po týchto skutočnostiach sa začali prejavy znevýhodnenia zo strany zamestnávateľa voči pánovi XX stupňovať. Išlo o takmer denné kontroly nástupu do práce, výkonu činnosti priestoroch školy, odopretie možnosti zastupovať kolegyne vo výučbe nemeckého jazyka alebo telesnej výchovy.

V školskom roku 2015/2016 zamestnávateľ odmietol pánovi XX umožniť zastupovanie na výučbe za kolegov napriek tomu, že splnil podmienku, ktorú mu zamestnávateľ v školskom roku 2014/2015 uviedol ako predpoklad pre zastupovanie (existencia rannej služby v školskom klube detí, pozícia kmeňového vychovávateľa).

Zároveň bolo sťažovateľovi znemožnené používať miestnosť (kabinet) učiteľov na odkladanie osobných vecí napriek tomu, že participoval ako učiteľ na výučbe telesnej výchovy. Riaditeľka školy ho vyzvala na odovzdanie kľúčov od kabinetu vyhradeného pre učiteľov bez adekvátnej a bezodkladnej náhrady tohto priestoru za iný priestor, kde by si mohol sťažovateľ odkladať osobné veci počas výkonu práce v zamestnaní. K tomu došlo napriek tomu, že kolegyňiam pána XX neprekážalo jeho ďalšie zotrvanie v kabinete. Sťažovateľ musel o vhodný a dôstojný priestor na uloženie a uzamknutie osobných vecí opakovane zamestnávateľa písomne požiadať. Na zabezpečenie osobných vecí mu pôvodne bola pridelená len nedostatočne veľká vonkajšia uzamykateľná skriňa bez poličiek (avšak bez zámku) na chodbe pred kabinetom telesnej výchovy,

neskôr mu bola daná k dispozícii skrinka v učebni nemeckého jazyka a kabinet telesnej výchovy (dňa 23.9.2015). Sťažovateľ sa pritom naďalej zúčastňoval pedagogického procesu.

V tejto súvislosti je nutné poukázať na to, že zamestnávateľovi, resp. vedúcemu zamestnancovi u zamestnávateľa vyplývajú viaceré zákonné povinnosti týkajúce sa vhodných pracovných podmienok.

Podľa čl. 3 Zákonníka práce zamestnávateľa sú povinní utvárať pracovné podmienky, ktoré zamestnancom umožňujú čo najlepší výkon práce podľa ich schopností a vedomostí, rozvoj tvorivej iniciatívy a prehlbovanie kvalifikácie.

Podľa § 82 písm. b) Zákonníka práce vedúci zamestnanec je povinný okrem iného utvárať priaznivé pracovné podmienky pre podriadených zamestnancov.

Podľa § 151 ods. 1 Zákonníka práce utvára primerané pracovné podmienky a zároveň je povinný zaistiť bezpečnú úschovu zvrškov a osobných predmetov, ktoré zamestnanci obvykle nosia do zamestnania.

Dňa 16.6.2015 bolo zamestnancovi oznámené, že od 1.9.2015 mu nie je možné ponúknuť prácu na pozícii učiteľa. Namiesto toho v rámci dohody o zmene pracovných podmienok mu bolo ponúknuté miesto vychovávateľa. V dôsledku tejto zmeny došlo u p. XX zároveň k zníženiu finančného ohodnotenia (cca 200,- eur mesačne s negatívnym vplyvom na výpočet starobného dôchodku sťažovateľa). Táto zmena bola dôsledkom prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene zamestnávateľa z 20.5.2015, ktorou s účinnosťou od 30.6.2015 zamestnávateľ pristúpil pôvodne k zrušeniu dvoch pracovných miest, z ktorých jedno bolo pracovným miestom sťažovateľa. Ten sa mal stať z tohto dôvodu nadbytočným zamestnancom. Po vykonaní tejto organizačnej zmeny však naďalej zostali u zamestnávateľa pracovať viaceré osoby na čiastočný pracovný úväzok, ktoré sú súčasne poberateľmi starobného dôchodku, medzi ktoré boli hodiny výučby prerozdelené. XX zmenu pracovnej pozície prijal so žiadosťou a pridelenie hodín výučby v pozícii učiteľa v prípade, že sa uvoľní časť pracovného úväzku učiteľa.

Listom zo dňa 7.10.2015 rodičia detí navštevujúcich základnú školu podali sťažnosť rade školy na výkon funkcie riaditeľky školy YY, ktorá okrem iného podľa ich názoru pristúpila k výraznému zúženiu výučby cudzích jazykov tým, že obmedzila výučbu nemeckého jazyka. Jej zdôvodnenie vychádzalo z tvrdenia o nedostatočnosti učiteľov nemeckého jazyka, pričom práve p. XX ako dlhoročný vyučujúci tohto cudzieho jazyka bol označený (spolu s ďalšou pedagogickou zamestnankyňou) za nadbytočného zamestnanca z dôvodu prijatia uvedenej organizačnej zmeny. Obdobne sa sťažnosť týkala nezabezpečenia kvalifikovanej výučby telesnej výchovy chlapcov. Sťažovateľ je pritom jediným mužom – učiteľom na škole.

Diskriminačné prejavy zamestnávateľ realizuje aj vo sfére, ktorá sa týka osobného života sťažovateľa. Riaditeľka školy podmieňovala udelenie súhlasu s nájmom telocvične v správe zamestnávateľa pre súkromné športové aktivity, ktorých sa dlhoročne (viac 25 rokov) zúčastňoval aj sťažovateľ, jeho neúčastou, čo žiadala preukázať aj predložením zoznamu fyzických osôb, na ktorom nesmel byť p. XX uvedený.

3. Právna kvalifikácia konania

a) Právna kvalifikácia podľa Zákonníka práce

Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce „zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný 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 (antidiskriminačný zákon).“

Podľa ods. 2 „v pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

Podľa ods. 3 „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. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca **alebo zamestnávateľa sťažnosť**, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.“

Podľa ods. 5 „zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.“

Podľa ods. 6 „zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).“

Osobitne možno namietané konanie vrátane roviny postihu žiadateľa skúmať z **hľadiska antidiskriminačnej legislatívy**.

b) Právna kvalifikácia a posúdenie zákonných znakov diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona z hľadiska stredisku známeho skutkového stavu

V súvislosti s posúdením prípadného porušovania zásady rovnakého zaobchádzania je namietané konanie potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia vyššie uvedených zákonných podmienok. Prípadnej obeti diskriminácie musí vzniknúť v dôsledku rozdielneho zaobchádzania motivovaného identifikovateľným dôvodom nevýhoda. Medzi diskriminačným dôvodom a namietaným konaním je potrebné dôvodne predpokladať príčinnú súvislosť. Podľa § 2 ods. 2 antidiskriminačného zákona je potrebné nahliadať pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou aj na dobré mravy.

Podľa vyššie opísaného skutkového stavu má stredisko za to, že ide o prejavy diskriminačného konania vo **forme priamej diskriminácie**, resp. aj neoprávneného postihu a obťažovania.

S pánom XX sa do okamihu podania podnetu stredisku zaobchádzalo menej priaznivo ako sa zaobchádza s inými osobami – ostatnými učiteľmi u zamestnávateľa, ktorými sú osoby ženského pohlavia (**komparátor**). Toto konanie sa prejavovalo od skončenia výkonu funkcie riaditeľa školy pánom XX a osobitne po podaní sťažnosti pre porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Na sťažovateľa bol sústavne vyvíjaný tlak v pracovnoprávnej oblasti prostredníctvom rôznych špecifických a neobvyklých (nie bežných) situácií, ako bolo zriadenie vyšetrovacej komisie, opakované odopieranie možnosti pokračovať v zamestnaní ako plnohodnotný zamestnanec v pozícii učiteľ, opakované svojvoľné odopieranie možnosti zastupovať kolegyne vo výučbe bez právne relevantného dôvodu, pravidelné kontroly na pracovisku, nezabezpečenie bezpečnej a vhodnej úschovy osobných vecí zamestnanca u zamestnávateľa, resp. odopieranie možnosti úschovy v priestoroch, ktoré mali vyhradené ostatní zamestnanci. Osobitne sa diskriminačné prejavy dotkli sťažovateľa aj mimo pracovného času, a to podmieňovaním súkromného využívania telocvične jeho neúčastou na týchto aktivitách. Pokračovanie pracovného pomeru p. XX bolo verbálne prezentované ako skutočnosť, ktorá je na úkor ostatných zamestnancov. Opísané konanie zo strany zamestnávateľa v zastúpení riaditeľky školy môže navyše vykazovať prvky obťažovania, konkrétne šikany vo forme bossingu.

Zákonný dôvod, s ktorým sa viaže ustanovený zákaz diskriminácie, je v antidiskriminačnom zákone vymedzený pomerne široko, pretože ním môže byť aj tzv. iné postavenie oproti postaveniu tzv. komparátora. Právna úprava je tak charakteristická svojou flexibilitou, čím je spôsobilá reagovať na nové situácie, ktoré nie sú priamo predvídateľné. Vychádzajúc z uvedeného skutkového stavu možno konštatovať, že sťažovateľ bol a je znevýhodňovaný z dôvodu tzv. **iného postavenia**. Stredisko má za to, že také postavenie sťažovateľ mohol nadobudnúť kombináciou viacerých skutočností, z ktorých niektoré môžu prevládať. Ide predovšetkým o podanie sťažnosti na porušovanie zásady rovnakého zaobchádzania na zamestnávateľa (neoprávnený postih), členstvo v

odborovej organizácii, prípadne aj stredisku nie známe subjektívne dôvody namietaného postupu riaditeľky školy, ktoré však viedli k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania medzi zamestnancami na pracovisku. Vzhľadom na skutočnosť, že XX je jediným mužom – učiteľom u zamestnávateľa, nie je možné vylúčiť ani diskrimináciu z dôvodu pohlavia zamestnanca. Túto skutočnosť však stredisko osobitne neskúmalo a nepovažuje ju na základe predložených podkladov za preukázanú. Konanie zamestnávateľa tak mohlo byť výrazne ovplyvnené uvedenými dôvodmi (**príčinná súvislosť**). Po preskúmaní prejavov namietaného konania zo strany zamestnávateľa XX ho stredisko považuje s vysokou mierou dôvodnosti za diskriminačné.

Jednou z oblastí, v ktorej antidiskriminačný zákon poskytuje ochranu pred diskrimináciou je aj oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov a právnych vzťahov s nimi súvisiacich. Zákaz diskriminácie v tejto oblasti osobitne upravuje zároveň Zákonník práce (vyššie citovaný § 13). Podľa § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov uplatňuje okrem iného **v oblasti výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce** v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania. Stredisko má za to, že v posudzovanom prípade ide o oblasť pracovnoprávných vzťahov.

Z á v e r

Vzhľadom na zistený skutkový stav stredisku známy z podkladov predložených sťažovateľom, na platný právny stav a z toho plynúce posúdenie zákonných znakov diskriminácie má stredisko dôvodne za to, že zistený skutkový stav vykazuje znaky porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k XX, a preto by sa na základe § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona dôkazné bremeno malo „presunúť“ na odporcu (zamestnávateľa), ktorý bude povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania.

Stredisko konštatuje, že odporca má v predmetnom prípade len možnosť „vyvinúť“ sa takým spôsobom, že dôveryhodne preukáže skutočnosti, ktoré by objektívne zdôvodňovali rozdielnosť v prístupe k XX v porovnaní s inými zamestnancami.

Mgr. Marian Mesároš
výkonný riaditeľ
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva