



Váš list číslo/ zo dňa

Naše číslo

Vybavuje/☎

Bratislava

Odborné stanovisko k podnetu

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) bol dňa 27.03.2017 doručený podnet predsedu Základnej odborovej organizácie xxxxxxxxxxxxxx. Klient sa na Stredisko obrátil vo veci namietanej diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Následne Stredisko kontaktovali aj obeť namietanej diskriminácie.

Skutkový stav

Obsahom sumarizácie skutkového stavu nie sú výlučne skutočnosti, ktoré klienti uviedli v podnetoch adresovaných Stredisku, ale aj ďalšie okolnosti, ktoré sú Stredisku známe z telefonickej, osobnej, písomnej aj e-mailovej komunikácie. Stredisko zhromaždilo relevantné informácie za účelom vyhodnotenia skutkového stavu, pričom dôležitým podkladom pre uvedený účel mu bola zápisnica *ad hoc* komisie ustanovenej xxxxxxxxxxxxxx na vykonanie prešetrenia predmetnej veci.

K diskriminácii malo dochádzať xxxxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „oddelenie“), a to zo strany vedúceho oddelenia xxxxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „vedúci oddelenia“). Diskriminovanými osobami mali byť xxxxxxxxxxxxxx zamestnankyňa (ďalej v texte ako „zamestnankyňa“) a xxxxxxxxxxxxxx Zamestnankyňami, pôsobiacimi na oddelení, sú aj manželka vedúceho oddelenia a jeho dcéra.

XX

Na rozdiel od uvedených domnelých obetí diskriminácie, vedúci oddelenia na pracovných poradiach nikdy nekritizuje svoju dcéru. Tá je vždy prezentovaná ako dobrý xxxxxxxx pracovník, pričom pokiaľ ide o nákup materiálu potrebného xxxxxxxxxxxxxx činnosti, je uprednostňovaná pred ostatnými kolegami. Vedúci oddelenia často deklaruje, že pracovný život je dôležitejším než osobný život zamestnanca.

XXXXXXXXXX bol vydaný príkaz riaditeľky XXXXXXXXXXXXX ktorým informovala zamestnancov, že na XXXXXXXXXXXX je v štádiu vybavovania sťažnosť zamestnancov oddelenia na vedúceho oddelenia a nariadila všetkým zamestnancom, aby sa zdržali akékoľvek konania, ktoré by viedlo k ovplyvňovaniu alebo nátlaku na zúčastnených zamestnancov či študentov. Vedúci oddelenia si sťažnosť neprevzal a odmietol si ju prečítať, keďže si nie je vedomý konkrétnych pochybení. Navrhuje stiahnutie sťažnosti a osobné stretnutie so sťažovateľmi. Konflikt na pracovisku považuje za umelo vykonštruovaný.

Vedúci oddelenia svoj postoj zdôvodnil tým, že chce vytvoriť priestor na to, aby si sťažovatelia ešte všetko rozmysleli a aby oddelenie mohlo ďalej pracovať XXXXXXXXXXXX bez konfliktov. Jeho prioritný záujem spočíva v tom, aby oddelenie mohlo ďalej fungovať a sťažnosť mu pripadá absurdná. Navrhol, aby sťažovatelia sťažnosť stiahli a aby došlo k osobnej konfrontácii s cieľom prediskutovať si veci bez narušenia chodu oddelenia.

Vedúci oddelenia uviedol v písomnej reakcii na sťažnosť, že si nie je vedomý nijakých konfliktov na oddelení, ktoré riadi. Potvrdil skutočnosť, že XXXXXXXXXXXX

Výpovede ďalších zamestnancov a študentov oddelenia k sťažnosti sú zaznamenané v zápisnici zo zasadnutia *ad hoc* komisie na prešetrenie sťažnosti podanej voči vedúcemu oddelenia. Vyššie uvedené informácie považuje Stredisko za dostatočné a relevantné na vyhodnotenie skutkového stavu v nadväznosti na platnú a účinnú antidiskriminačnú legislatívu

Posúdenie skutkového stavu v kontexte antidiskriminačnej legislatívy

Stredisko vychádza zo skutkového stavu, ktorý mu bol poskytnutý ako podklad pre vypracovanie odborného stanoviska v podobe emailovej, telefonической komunikácie a ústnych vyjadrení k relevantným skutočnostiam. Stredisko vzhľadom k svojmu zákonnému mandátu považuje za relevantné vyjadriť sa k nasledujúcim okolnostiam a posudzuje ich vo vzťahu k platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatíve.

Predmetom ustanovení zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte ako „antidiskriminačný zákon“) je uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a stanovenie prostriedkov právnej ochrany v prípade, ak dôjde k porušeniu uvedenej zásady. Antidiskriminačný zákon legálne vymedzuje definičnú pojmológiu platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy. Ide predovšetkým o vymedzenie pojmu zásady rovnakého zaobchádzania, chránených oblastí, chránených dôvodov a foriem diskriminácie. Antidiskriminačný zákon tiež ustanovuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania. Samotný názov ústredného zákona antidiskriminačnej legislatívy predznamenáva, že antidiskriminačné ustanovenia sú zaradené aj do osobitných predpisov (napr. ustanovenie čl. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov).

Na to, aby určité správanie, konanie alebo opomenutie bolo porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej legislatívy, antidiskriminačný zákon ako aj odborná literatúra vyžaduje splnenie naplnenie hmotnoprávných podmienok tzv. *prima facie* prípadu. Týmito podmienkami sú identifikácia chráneného dôvodu, oblasti a formy diskriminácie. Podľa ustanovenia § 2 antidiskriminačného zákona, dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z chráneného 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 a napokon z chráneného dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Konkrétne formy diskriminácie predstavujú v zmysle príslušných ustanovení antidiskriminačného zákona priama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih. Chránenými oblasťami, v rámci ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania predstavujú oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch, chránená oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, chránená oblasť vzdelávania a napokon oblasť výkonu trestu odňatia slobody a väzby.

V súvislosti s posúdením otázky prípadného porušovania zásady rovnakého zaobchádzania je namietané konanie, opomenutie, iné správanie alebo prejavy (ďalej len „namietané konanie“) potrebné posúdiť v kontexte kumulatívneho splnenia všetkých hmotnoprávných predpokladov. Namietané konanie je potrebné posúdiť aj z hľadiska existencie rozdielneho zaobchádzania v porovnaní s inou osobou alebo osobami, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii (tzv. komparátor). Medzi diskriminačným dôvodom a nerovnakým zaobchádzaním musí byť dôvodný predpoklad kauzálnej súvislosti.

V rámci posudzovania skutkového stavu podnetu je prioritne potrebné identifikovať oblasť chránenú antidiskriminačnou legislatívou. V tomto prípade sú identifikovateľnými dve chránené oblasti, a to oblasť pracovnoprávných a iných obdobných vzťahov a rovnako tak chránená oblasť vzdelávania. Uvedený záver je dôvodným vzhľadom k odlišnému statusu domnelých obetí diskriminácie, keďže v jednom prípade ide o zamestnankyňu a v ďalších dvoch prípadoch o študentky. Podľa ustanovenia § 6 ods. 2, písm. b) antidiskriminačného zákona ide konkrétne o oblasť podmienok výkonu práce v zamestnaní.

Komplikovanejšou je však v danom prípade identifikácia chráneného dôvodu, resp. samotného dôvodu konania vedúceho oddelenia. Vzhľadom k vyhodnoteniu všetkých potrebných podkladov je relevantné zaoberať sa subsumáciou skutkového stavu pod chránený dôvod tzv. iného postavenia (príbuzenského vzťahu), prípadne chránený dôvod pohlavia. Z informácií, ktoré má Stredisko k dispozícii je vysoko pravdepodobným záver o uprednostňovaní rodinných príslušníkov vedúceho oddelenia v súvislosti s jeho rozhodovacími či organizačnými právomocami. Konkrétne išlo o uprednostňovanie člena rodiny, resp. blízkej osoby pri nákupe pracovných pomôcok, potrebných na výkon xxxxxxxxxxxxxx

Stredisko zistilo skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že vedúci oddelenia vníma v rámci výkonu svojej funkcie rozlične postavenie kolegov – mužov a kolegyň - žien. Jeho postoje sa prejavujú napríklad v ignorovaní názorov kolegyň – žien, ktoré nie sú vo vzťahu k nemu v príbuzenskom vzťahu, ako aj v nepozvaní vybraných kolegyň na pracovnú poradu. Uvedené spôsoby konania sú spôsobilými a typologicky relevantnými spôsobmi konania vedúceho k diskriminácii osôb v pracovnoprávných vzťahoch na základe pohlavia. Preto je nevyhnutné, aby vedúci oddelenia od svojho konania a neštandardných spôsobov vystupovania (nevhodné poznámky na zovňajšok zamestnankýň, nevhodné poznámky na usporiadanie pracovného a súkromného života) upustil. V tomto prípade totiž nie je dôležitým a relevantným zľahčovanie situácie zo strany vedúceho oddelenia, ale ochrana osobnej a intímnej sféry zamestnankýň oddelenia.

Pri posudzovaní formy diskriminačného konania vedúceho oddelenia je dôvodné zaoberať sa formou priamej diskriminácie. Podľa ustanovenia § 2a ods. 2) antidiskriminačného zákona je priamou diskrimináciou „*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.*“ Vedúci oddelenia vo viacerých prípadoch xxxxxxxxxxxxxxxx konal tak, že s vyššie uvedenými osobami – zamestnankyňou a študentkami zaobchádzal menej priaznivo, ako zaobchádzal s inými osobami (svojou dcérou, mužmi na oddelení) v porovnateľných situáciách. Stredisko teda považuje záver o naplnení skutkovej podstaty priamej diskriminácie na oddelení za dôvodný.

Záver

Po vyhodnotení získaných informácií k podnetu Stredisko dospelo k záveru, že namietané konanie vedúceho oddelenia na prvý pohľad napĺňa všetky hmotnoprávne podmienky dôvodného uplatňovania relevantných nárokov, vyplývajúcich z porušeného zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch a v oblasti vzdelávania. Porušenie práva na rovnaké zaobchádzanie je tak v tomto prípade žalovateľným. Uvedeným stanoviskom však Stredisko nevyklučuje, že po vykonaní prípadného dokazovania v civilnom súdnom konaní, môže súd dospieť k iným dôvodným záverom. Poskytnutím tohto odborného stanoviska považuje Stredisko jeho vybavovanie za ukončené.

S pozdravom

Mgr. Katarína Szabová
výkonná riaditeľka