



## **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**

Na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len ako „Stredisko“) sa obrátil p. XX (ďalej len „žiadateľ“) podnetom s názvom Žiadosť o právnu pomoc vo veci posúdenia ľudských práv XX v spoločnosti XX. V závere podnetu žiadateľ požiadal o vypracovanie stanoviska k porušovaniu svojich práv počas pôsobenia v spoločnosti XX, pričom uviedol, že zvažuje následnú ochranu svojich práv cestou podania návrhu na súd.

Stredisko bolo zriadené zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len ako „zákon o zriadení Strediska“), ktorý o. i. vymedzuje úlohy a činnosť Strediska. Podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska vydáva Stredisko 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 z vlastnej iniciatívy alebo na požiadanie fyzických alebo právnických osôb.

Na základe uvedeného Stredisko poskytuje k žiadateľom popísanému skutkovému stavu svoje stanovisko v zmysle svojich zákonných úloh a činnosti.

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

Skutkový stav, z ktorého Stredisko pri vydaní odborného stanoviska vychádza, vyplýva z popisu skutkového stavu žiadateľom a z ním poskytnutých podkladov. Stredisko vo svojom stanovisku nehodnotí a nepreveruje pravdivosť jednotlivých skutkových tvrdení žiadateľa. Stredisko vychádza z nasledujúceho skutkového stavu.

Žiadateľ bol jedným z troch členov predstavenstva XX. Všetci traja členovia predstavenstva mali mať uzatvorené so spoločnosťou mandátne zmluvy ako aj zmluvy pracovné. Žiadateľ mal pracovnú zmluvu s XX uzatvorenú dňa 25.08.2011 s dňom nástupu 11.02.2011 pre druh práce manažér pre vzťahy so zákazníkmi. Dohodnutý druh práce mohol žiadateľ podľa pracovnej zmluvy vykonávať nielen v sídle spoločnosti, ale podľa § 52 Zákonníka práce (domácka práca) aj doma, prípadne na inom vhodnom mieste, vhodnom pre obchodné rokovania za zamestnávateľa v pracovnom čase 5 kalendárnych dní v týždni, ktorý sám rozvrhuje podľa Zákonníka práce a podľa

pracovnej zmluvy. Dňa 11.02.2011 začalo žiadateľovi plynúť aj funkčné obdobie člena predstavenstva XX. Obdobným spôsobom mali mať upravené miesto výkonu práce aj ostatní členovia predstavenstva, ktorí sa podľa vyjadrenia žiadateľa nezdržovali denne v sídle XX a nemali v meste, v ktorom XX sídli ani trvalé pobyty.

Žiadateľ vo svojom podnete popisuje situácie, v ktorých malo dôjsť k porušeniu jeho práv, pričom uvádza, že najmä v porovnaní s ostatnými členmi predstavenstva a v niektorých prípadoch aj v porovnaní s ostatnými zamestnancami (mimo členov predstavenstva).

Žiadateľ ako prvú situáciu uvádza zo septembra 2012, a to neuhradenie faktúry za mobilný telefón trom zamestnancom vrátane jeho osoby, napriek tomu, že ostatným zamestnancom XX služobné mobilné telefóny mala uhradiť. Na telefóny mala byť vystavená spoločná faktúra operátorom vo výške 3 eur, pričom predseda predstavenstva XX mal svojej podriadenej zamestnankyni zakázať túto faktúru uhradiť. Faktúru nakoniec uhradil žiadateľ.

Žiadateľ ďalej namieta monitorovanie jeho hovorov v období mesiaca júl 2014 na služobnom mobilnom telefóne v rozpore so zákonom. Podľa názoru žiadateľa mala XX porušiť ustanovenie § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Podľa vyjadrenia zodpovedného zamestnanca hospodárskej správy XX pokyn na monitorovanie hovorov žiadateľa mal byť vo vzťahu k osobe žiadateľa vydaný predsedom predstavenstva XX. Žiadateľ doložil k podnetu upozornenie na porušenie služobnej disciplíny adresované žiadateľovi, v ktorom XX upozorňuje žiadateľa na porušenie služobnej disciplíny o. i. za neplnenie pracovných povinností v dňoch od 11.07.2014 do 25.07.2014, nakoľko sa žiadateľ mal preukázateľne nachádzať v Chorvátsku, pričom čerpal dovolenku od 21.07.2014, teda mal mať 6 pracovných dní neospravedlnenú neprítomnosť v práci a zároveň v dňoch 15., 16. a 18.07.2014 mal mať žiadateľ v dochádzkovom systéme XX zaregistrovaný fyzický príchod na pracovisko. Preukázanie toho, že sa žiadateľ v tom čase zdržiaval v Chorvátsku a preto nemohol byť fyzicky prítomný na pracovisku tak, ako to bolo zaznamenané v elektronickom dochádzkovom systéme, XX podložil práve vykonaným monitoringom telefonických hovorov žiadateľa, ktorý žiadateľ namieta ako v rozpore so zákonom.

Vzhľadom na to, že žiadateľ považoval monitoring jeho hovorov za v rozpore s § 13 ods. 4 Zákonníka práce, podal opakovanú sťažnosť podľa § 13 ods.5 Zákonníka práce XX, a to priamo na predstavenstve spoločnosti ako aj písomne listom zo dňa 02.02.2015. Žiadateľ ďalej uviedol, že napriek jeho sťažnosti náprava zjednaná nebola a u XX nie je evidovaný žiadny iný prípad, kedy by zamestnancovi boli monitorované hovory na služobnom telefóne, vrátane predsedu predstavenstva, ktorý sa mal v sídle spoločnosti nachádzať spravidla jedenkrát týždenne, pričom si nečerpal žiadnu dovolenku ani iné pracovné voľno.

Ako ďalšiu situáciu popisuje žiadateľ oboznámenie jeho osoby s bezpečnostným projektom ako interným predpisom v zmysle zákona o ochrane osobných údajov s požadovaním podpisu so spätným dátumom. Uvedené sa malo týkať aj ostatných zamestnancov, ktorí podpisovali oboznámenie sa s predpisom so spätným dátumom ako vyplýva z predloženej prílohy. Žiadateľ ďalej namieta, že bezpečnostný projekt neprerokovalo a ani neschválilo predstavenstvo XX. O tejto skutočnosti mal žiadateľ informovať aj členov dozornej rady ako aj akcionára, pričom Stredisku

predložil maily, ktoré sú datované ku dňu 13.01.2015, kde popisuje uvedené skutočnosti a uvádza, že bezpečnostný projekt mu mal byť predložený na podpis v priebehu mesiacov jún a júl 2014 s dátumom podpisu k 13.12.2013.

Žiadateľ následne odo dňa 26.02.2015 je dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie zástupcu primátorky mesta Prievidza. Žiadateľ bol teda dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie v rámci jeho pracovného pomeru, naďalej však v XX pôsobil v rámci mandátnej zmluvy ako člen predstavenstva až do 10.02.2016, kedy mu uplynulo päťročné funkčné obdobie v zmysle príslušného právneho predpisu. Žiadateľ vo svojom podnete namieta, že počas tohto obdobia mu neboli poskytované príspevky na stravné ani príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len „DDP“), pričom uvádza, že nárok na stravné a na príspevky na DDP má aj člen predstavenstva, ktorý má uzatvorenú mandátnu zmluvu. O týchto skutočnostiach žiadateľ informoval XX mailom dňa 25.03.2015, pričom doložil aj stanovisko daňového poradcu a súdneho znalca poskytujúceho služby XX, ktorý sa vyjadril, že žiadateľ má nárok na stravné ak v jeden deň odpracuje viac ako štyri hodiny ako aj na príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, pokiaľ sa poskytuje zamestnancom.

Žiadateľ ďalej v podnete namieta, že bol zo strany XX listom zo dňa 09.09.2015 napomenutý za to, že pri schvaľovaní uznesenia mestského zastupiteľstva na vyhlásenie Obchodnej verejnej súťaže hlasoval proti záujmom XX, čo považoval za porušovanie svojich práv a povinností uložených zákonom č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Z listu, ktorý tvorí prílohu podnetu žiadateľa vyplýva, že XX konanie žiadateľa, spočívajúce v opomenutí podniknutia krokov v prospech XX, ktoré boli možné z hľadiska jeho postavenia ako zástupcu primátorky, poslanca mestského zastupiteľstva, člena mestskej rady a predsedu komisie finančnej, majetkovej, regionálneho rozvoja a podnikateľských aktivít, považovala za porušenie stanov spoločnosti XX, podľa ktorých mal byť žiadateľ zodpovedný za vzťahy s mestom Prievidza.

Žiadateľ ďalej uvádza, že body rokovania, ktoré navrhoval on ako člen predstavenstva boli dlhodobo a bezdôvodne vyradované z programu rokovania predstavenstva.

Okrem uvedeného žiadateľ uvádza, že nemal poskytnuté pracovné voľno, na ktoré mu mal vyplývať nárok z mandátnej zmluvy. Uviedol, že pracovné voľno mu poskytnuté nebolo, čo majú preukazovať aj posledné výplatné listiny, na ktorých mal byť nárok na pracovné voľno vyznačený číslom 0.

### **Posúdenie skutkového stavu z hľadiska antidiskriminačného zákona**

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje zásadu rovnakého zaobchádzania je antidiskriminačný zákon, ktorý najmä definuje základné pojmy, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania (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. Taktiež ustanovuje formy diskriminácie t. j. aké konania príp. opomenutia alebo iné prejavy možno považovať za

diskrimináciu. Zákon tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

Aby určité správanie, konanie alebo opomenutie, prípadne určitá situácia alebo prax (ďalej len ako „konanie“) bola porušením zásady rovnakého zaobchádzania, antidiskriminačný zákon ako aj odborná literatúra vyžaduje splnenie určitých podmienok, ktorých splnenie si možno vyvodiť z okolností prípadu, ide o tzv. *prima facie* prípadu. Týmito podmienkami sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie.

V rámci posúdenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je preto žiadateľom namietané konanie potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia týchto podmienok.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z určitých dôvodov. Diskriminačný dôvod nie je potrebné dokazovať, jeho existenciu a príčinnú súvislosť medzi konaním a týmto dôvodom je však potrebné vyvodiť z okolností prípadu a musí existovať dôvodná domnienka jeho existencie a príčinnej súvislosti s konaním.

Samotná základná definícia zásady rovnakého zaobchádzania, obsiahnutá v § 2 antidiskriminačného zákona, je vymedzená v súvislosti s existenciou diskriminačného dôvodu, a to nasledovne:

*„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 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.“*

Pre vyvodenie príčinnej súvislosti medzi diskriminačným dôvodom a konaním je spravidla potrebné porovnať domnelú obeť diskriminácie s inou osobou alebo osobami, ktoré sa nachádzajú alebo nachádzali v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii (tzv. komparátor). Pričom domnelej obeti diskriminácie vznikla týmto rozdielnym zaobchádzaním nejaká nevýhoda.

Antidiskriminačný zákon v zmysle vyššie citovanej definície vymenúva konkrétne dôvody, z ktorých je zakázaná diskriminácia, pričom niektoré pomenúva výslovne a výpočet dopĺňa aj dôvodom, ktorým je iné postavenie. Aby bol naplnený tento dôvod, dotknutá osoba musí byť v jasne špecifikovanom inom postavení v porovnaní s inými osobami alebo osobou komparátora, pričom toto postavenie jej spôsobilo nedôvodne a nelegitímne určitú nevýhodu, resp. vyvolalo alebo je dôsledkom konania, ktoré možno subsumovať pod niektorú z foriem diskriminácie.

Žiadateľ žiadny dôvod namietaného konania XX vo svojom podnete nespomína, neuvádza ani, že by bol nositeľom niektorého znaku spôsobilého vyvolať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a z popisu skutkového stavu ani z priložených podkladov žiadny takýto znak nevyplýva. Zo skutkového stavu nevyplývajú ani také skutočnosti, ktoré by boli možné označiť ako iné postavenie vo vzťahu k ostatným zamestnancom, prípadne členom predstavenstva v zmysle iného postavenia ako diskriminačného dôvodu.

Vzhľadom na vyššie uvedené v prípade žiadateľa chýba jeden z troch esenciálnych prvkov pre konštatovanie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, resp. pre vytvorenie dôvodnej domnienky jej porušenia.

Žiadateľ vo svojom podnete popisuje situácie ako uvedenie spätného dátumu o oboznámení sa s interným predpisom spoločnosti, monitorovanie hovorov žiadateľa uskutočnených služobným telefónom, napomenutie za hlasovanie žiadateľa pri výkone jeho poslaneckého mandátu, nevyplácanie príspevkov na stravné a príspevkov na DDP (v čase spočívania jeho pracovného pomeru), vyradovanie ním navrhnutých bodov z programu rokovania predstavenstva XX alebo nepriznanie nároku pracovného voľna vyplývajúceho z mandátnej zmluvy. V týchto prípadoch mohlo dôjsť k porušeniu určitých právnych predpisov, však nie každé porušenie všeobecne záväzného právneho predpisu je zároveň porušením zásady rovnakého zaobchádzania a teda antidiskriminačného zákona. Je preto potrebné, aby žiadateľ si svoje nároky uplatňoval prostredníctvom právnych prostriedkov, ktorých použitie umožňujú tie právne predpisy, ktoré regulujú daný právny vzťah, a z ktorých si žiadateľ svoje nároky a práva odvodzuje.

V prípade popisu nerovnakého zaobchádzania v súvislosti s uhradenou faktúrou žiadateľom za mobilné telefóny v roku 2012, nie je jasný celkový kontext a dôvody neuhradenia danej faktúry v hodnote 3 eur zo strany XX, pričom daná faktúra sa vzťahovala okrem telefónu žiadateľa na telefóny ďalších dvoch osôb. Žiadateľ v ďalšom texte podnetu spomína služobný telefón a služobné hovory, z čoho sa dá vyvodiť, že náklady za hovory žiadateľa, príp. paušál uhrádzala XX za žiadateľa. Z tejto situácie, aj vzhľadom na neexistenciu diskriminačného dôvodu (pozri vyššie) nemožno vyvodiť podozrenie na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona vo vzťahu k žiadateľovi.

Vzhľadom na to, že v popise skutkového stavu žiadateľom a v poskytnutých podkladoch absentuje diskriminačný dôvod konania XX a príčinná súvislosť medzi diskriminačným dôvodom a žiadateľom namietaným konaním, a nie je jeho existenciu možné ani dôvodne predpokladať, Stredisko dospelo k nasledujúcemu záveru.

## **Záver**

**Skutkový stav tak, ako bol popísaný žiadateľom v jeho podnete adresovanom Stredisku spolu s priloženými prílohami, nevykazuje znaky porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle jej vymedzenia antidiskriminačným zákonom, medzinárodnou a európskou antidiskriminačnou legislatívou.**

Mgr. Katarína Szabová  
výkonná riaditeľka