



Regionálna kancelária Žilina
Na priekope 174/13
010 01 Žilina 1
Tel. č.: 041/230 41 21
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

Odborné stanovisko k namietanej diskriminácii z dôvodu odborovej činnosti

Vážený pán,

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) v zmysle ustanovenia § 1 ods.2 písm. a) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Stredisko na tento účel najmä monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie 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) (ďalej v texte ako „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“).

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 ADZ tak z vlastnej iniciatívy ako aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb.

Skutkový stav

Dňa 07.03.2016 ste elektronickou formou kontaktovali Stredisko so žiadosťou o osobné stretnutie. Vo Vašom podnete, ktorý ste adresovali Stredisku namietate diskrimináciu, spočívajúcu vo Vašom pracovnom a mzdovom zaradení, ku ktorej má podľa Vašich tvrdení dochádzať zo strany Vášho zamestnávateľa, a to z dôvodu Vašej odborovej činnosti.

Namietate rozpor vo Vašej pracovnej zmluve, týkajúci sa Vášho pracovného zaradenia. Namietate, že v pracovnej zmluve je dohodnutý druh práce podľa Mzdového poriadku zamestnávateľa pri nástupe do práce referent III, pričom podľa Vašich tvrdení predmetný druh práce nezodpovedá Vašej pracovnej náplni, uvedenej vo Vašej pracovnej zmluve, ktorá je konkrétnejšie špecifikovaná v bližšej pracovnej náplni zamestnanca. Tvrдите, že porušenie zásady rovnakého zaobchádzania je zrejmé pri Vašom nesprávnom mzdovom zaradení, nakoľko podľa pracovnej náplne pracovnej zmluvy máte, okrem administratívneho, organizačného a technického zabezpečenia

ústavu, taktiež plniť úlohy v oblasti výskumu dejín, avšak podľa Mzdového poriadku ste zaradený iba na administratívnu pracovnú pozíciu.

Uvádzate, že za svoju prácu nie ste adekvátne ohodnotený a v porovnaní s ostatnými zamestnancami pracujúcimi na vedeckých pracoviskách zamestnávateľa ste v konečnom dôsledku znevýhodnený. Podľa § 15 ods. 2 Mzdového poriadku „zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jedného zo šiestich mzdových stupňov, v ktorom je podľa katalógu zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú od neho požaduje“. Namietate, že súčasťou Vašej pracovnej zmluvy je vedeckovýskumná činnosť, čo predstavuje najnáročnejšiu činnosť, ktorú vykonávate, pričom tejto práci venujete značné úsilie už od nástupu do zamestnania, výsledkom čoho sú Vaše výstupy a to najmä publikačná činnosť ako i Vaša účasť na vedeckých a odborných podujatiach (výkaz Vašej pracovnej činnosti je súčasťou správ o činnosti a hospodárení zamestnávateľa). Podľa Vašich tvrdení ste sa so Mzdovým poriadkom zamestnávateľa oboznámili až po začatí Vášho pôsobenia v odborovej organizácii.

Uvádzate, že po tom, ako ste zamestnávateľa upozornili na daný nesúlad, zamestnávateľ mal v záujme zmeniť Vám obsah Vašej pracovnej náplne v bode a) v znení „zamerať sa vo svojej odbornej činnosti na výskum dejín“ a nahradiť ho znením „pripravovať podklady pre vedecký výskum pracovníkov zamestnávateľa“, s čím ste vyjadrili svoj nesúhlas.

Z podnetu a jeho doplnení vyplýva, že ste pri nástupe nového riaditeľa informovali o Vašom mzdovom zaradení a zároveň ste ho žiadali o vykonanie nápravy. Riaditeľ podľa Vašich tvrdení začal konať až o pol roka a to v decembri 2015, keď už u zamestnávateľa vykonával inšpekciu inšpektorát práce. Riaditeľ Vám písomne prisľúbil, že Vaša mzda bude upravená. Výsledkom vykonanej inšpekcie príslušným inšpektorátom práce neboli zistené žiadne pochybenia týkajúce sa Vášho pracovného zaradenia. Na základe uvedeného sa zamestnávateľ rozhodol, že k zvýšeniu mzdy nepristúpi.

V postupe riešenia Vášho podnetu Stredisko kontaktovalo Vášho zamestnávateľa so žiadosťou o vyjadrenie, avšak informácie, ktoré boli Stredisku Vaším zamestnávateľom poskytnuté, neboli vyhodnotené ako relevantné v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Vaše pracovné a mzdové zaradenie ako i odmietane Vášho preradenia do vyššieho mzdového stupňa považujete za diskrimináciu zo strany zamestnávateľa. Tvrdíte, že ste ako jediný pracovník v rámci vedeckých pracovísk zaradený na funkčnom mieste referent III, pričom uvádzate, že vykonávate rovnakú činnosť, ako ostatní vedeckí zamestnanci zamestnávateľa. Podľa Vašich vyjadrení má diskriminačný dôvod predstavovať Vaše pôsobenie v odborovej organizácii u zamestnávateľa, nakoľko tvrdíte, že pôsobenie odborovej organizácie, ktorej ste predsedom, nie je žiaduce.

Právne posúdenie

Podmienkou toho, aby bolo možné určité správanie, konanie, alebo opomenutie klasifikovať ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy, tak antidiskriminačný zákon ako i odborná literatúra vyžadujú splnenie troch základných hmotnoprávných podmienok, tzv. prima facie prípadu. Sú nimi diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie.

Diskriminačný dôvod

Posudzovaný prípad patrí do pracovnoprávnej oblasti. Nakoľko obsahom Zákonníka práce sú i ustanovenia, ktoré ustanovujú zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch ako i diskriminačné dôvody, medzi ktoré sa okrem iných radí i odborová činnosť, Zákonník práce je vo vzťahu k antidiskriminačnému zákonu špeciálnou právnou normou (tzv. lex specialis), a teda je potrebné Vami namietaný diskriminačný dôvod posudzovať v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.

Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa v pracovnoprávných vzťahoch 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“.

Na tomto mieste Vám Stredisko dáva do pozornosti, že na základe posúdenia skutkového stavu prípadu, Stredisko neidentifikovalo žiaden zo zákonom uvedených diskriminačných dôvodov. Pri právnom posúdení sa Stredisko zaoberalo predovšetkým Vami uvedeným diskriminačným dôvodom, a teda Vašou odborovou činnosťou.

Stredisko po posúdení skutkových okolností prípadu vyjadruje svoj názor, že Vami uvedený diskriminačný dôvod, t. j. odborová činnosť, je irelevantný, nakoľko k protiprávnemu stavu, ktorý spočíva podľa Vašich vyjadrení vo Vašom nesprávnom pracovnom a mzdovom zaradení, došlo už pred začatím Vašej odborovej činnosti u zamestnávateľa a teda v danom prípade sa miera pravdepodobnosti porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v súvislosti s Vašou odborovou činnosťou Stredisku javí ako málo pravdepodobná a nelogická.

Stredisko na tomto mieste konštatuje, že v obdobných prípadoch býva motívom konania zamestnávateľov hospodárne nakladanie s finančnými prostriedkami, čo v konečnom dôsledku môže zakladať protiprávny stav, prípadné obchádzanie legislatívy a porušenie interných pracovnoprávných noriem zamestnávateľov. Stredisko Vám na tomto mieste dáva do pozornosti, že nevylučuje skutočnosť, že v danom prípade došlo konaním zamestnávateľa k porušeniu pracovnoprávných predpisov a iných interných predpisov zamestnávateľa, ako napr. spomínaného Mzdového poriadku,

čo má v mnohých prípadoch za následok vznik individuálneho pracovnoprávneho sporu. Uvedená absencia diskriminačného dôvodu však vylučuje, aby bolo Vami namietané konanie zamestnávateľa klasifikované ako konanie, ktorým došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Ostatné hmotnoprávne predpoklady vymožitelnosti nárokov v antidiskriminačnom spore

V zmysle antidiskriminačnej legislatívy v súvislosti s ostatnými hmotnoprávnymi predpokladmi vymožitelnosti nárokov v antidiskriminačnom spore, prichádza vo Vašom prípade do úvahy oblasť pracovnoprávných vzťahov a obdobných právnych vzťahov, ako forma diskriminácie by mohla byť vzatá do úvahy forma priamej diskriminácie.

Avšak nakoľko Stredisko vo Vašom prípade neidentifikovalo diskriminačný dôvod, z hľadiska antidiskriminačnej legislatívy je irelevantné zaoberať sa oblasťou a formou diskriminácie. Uvedené je možné odôvodniť skutočnosťou, že v prípade absencie diskriminačného dôvodu ako jedného z troch hmotnoprávných predpokladov, na základe splnenia ktorých je možné určité správanie, konanie alebo opomenutie klasifikovať ako porušenie zákazu diskriminácie v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy, nie je možné uvažovať o prípadnej diskriminácii v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Za predpokladu absencie ktorejkoľvek z troch hmotnoprávných podmienok, splnenie ktorých je nevyhnuté k tomu, aby bolo možné určité správanie, konanie alebo opomenutie označiť za diskriminačné, a teda či už ide o absenciu diskriminačného dôvodu, oblasti alebo formy diskriminácie, nie je možné dospieť k záverom, že určitým správaním, konaním alebo opomenutím bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania.

Záver

Po zhodnotení relevantných informácií týkajúcich sa skutkového stavu Vami namietanej situácie Stredisko vyjadruje svoj právny názor, podľa ktorého vo Vami namietanom prípade nemožno dospieť k dôvodnému záveru, že konaním Vášho zamestnávateľa došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, nakoľko na základe skutkového stavu prípadu nie je možná identifikácia diskriminačného dôvodu. Ten predstavuje jednu z troch hmotnoprávných podmienok, ktorých splnenie je nevyhnutné na to, aby bolo možné určité správanie, konanie alebo opomenutie označiť za také, ktoré je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Stredisko nevylučuje skutočnosť, že vo Vašom prípade ide o tzv. individuálny pracovnoprávny spor, na základe čoho máte právo domáhať sa ochrany Vašich subjektívnych práv prostredníctvom súdu v civilnom súdnom konaní. Postup súdu a strán sporu v prípadnom civilnom súdnom konaní upravuje zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok.



**SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA**

Vypracovaním tohto odborného stanoviska vo Vašej veci a jeho následným doručením, považuje Stredisko vybavovanie Vášho podnetu za ukončené.

S pozdravom,

Mgr. Katarína Szabová
výkonná riaditeľka