



Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo

Vybavuje/tel.

Bratislava

VEC

Odborné stanovisko k dodržiavaniu 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

V nadväznosti na § 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 nasledovné odborné stanovisko vo veci 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“). Pri spracovaní odborného stanoviska stredisko vychádzalo z právneho stavu v antidiskriminačnom zákone a z Vami uvedeného skutkového stavu v sťažnosti.

Skutkový stav

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „stredisko“) kontaktovala XXX (ďalej len „sťažovateľka“) za účelom prešetrenia potenciálneho nerovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnej oblasti (prístup k zamestnaniu) z dôvodu politickej príslušnosti. Sťažovateľka namietla ako diskriminačné konanie postup jej bývalého zamestnávateľa – YYY (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „YYY“) pri výberovom konaní na obsadenie pracovného miesta odborného asistenta na XY, konanom 6.7.2016. V dôsledku nezákonného znevýhodnenia sťažovateľky malo dôjsť k zamedzeniu jej prístupu k zamestnaniu, zníženiu jej dôstojnosti, spoločenskej vážnosti a spoločenského uplatnenia, keďže situácia vo vysokom školstve jej neumožňuje úspešne nájsť si prácu v odbore, v ktorom pôsobila 15 rokov. Sťažovateľka má za to, že z uvedených skutočností možno dôvodne predpokladať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

Posúdenie skutkového stavu

Stredisko k skutkovému stavu uvádza nasledovné stanovisko k výhradám namietaným sťažovateľkou v sťažnosti.

Nie každé porušenie právneho (všeobecne záväzného) predpisu alebo vnútorného (interne záväzného) predpisu možno kvalifikovať ako diskriminačné konanie (v reakcii na výhradu sťažovateľky v liste z 2.12.2016 s označením „Stanovisko k diskriminácii a k podnetu na preskúmanie mojej diskriminácie“, podľa ktorej došlo k nedodržaniu vnútorného opatrenia vysokej školy). V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že napriek skutočnosti, že stredisko nie je oprávnené posúdiť faktickú odôvodnenosť, resp. i oprávnenosť (rozpornosť alebo nerozpornosť s vnútornými predpismi alebo inštrukciami) vypísania výberového konania dekanom fakulty v uvedenom prípade, nemá stredisko za to, že by vlastným vypísaním výberového konania v potenciálnom rozpore s prijatým opatrením vysokej školy mohlo dôjsť k diskriminačnému konaniu. V tomto prípade je nevyhnuté posudzovať zásadne rovnosť uplatnenia kritérií voči uchádzačom. V prípade minimalizácie objektívnych kritérií, ktoré sú predmetom hodnotenia členmi výberovej komisie, sa zvyšuje miera subjektívneho posúdenia teoretických znalostí a praktických skúseností uchádzača vo výberovom konaní. Samotné zvýšenie miery subjektivity hodnotenia jednotlivými členmi komisie však automaticky nezakladá diskriminačne motivované konanie. Ústne hodnotenie ako forma výberového konania je na rozdiel od iných foriem hodnotenia (napr. písomný test, elektronický prístup) vždy subjektívne. Na druhej strane môže takéto hodnotenie prihliadnuť na okolnosti, ktoré nie sú objektívne merateľné a nebolo by ich možné inak vziať do úvahy. Z tohto dôvodu je preto nevyhnutné, aby došlo k objektivizácii subjektívneho hodnotenia člena komisie priemerovaním hodnotení všetkých členov komisie (ideálne v tajnom hlasovaní). O to dôležitejšie sa v tejto súvislosti javí ustanovenie výberovej komisie s väčším počtom členov rôzneho funkčného postavenia, ktorí zastupujú rôzne pracoviská/orgány inštitúcie. V životných situáciách nie je reálne možné vždy vylúčiť subjektívnu zaujatosť/predpojatosť jednej osoby voči druhej z akéhokoľvek dôvodu. Na indikáciu takéhoto subjektívneho postoja je dôležité, aby existovala dôvodná pochybnosť zaujatosti na základe právne relevantnej skutočnosti (predchádzajúce podanie trestného oznámenia, prebiehajúci súdny spor medzi dotknutými osobami a pod.).

Preskúmanie subjektívneho hodnotenia členov komisie v opísanom skutkovom stave v čase výberového konania (ani zo správania všetkých členov komisie v relevantnom časovom období pred výberovým konaním) nie je z hľadiska antidiskriminačnej legislatívy fakticky možné, nakoľko absentuje potenciálny diskriminačný dôvod u všetkých členov komisie.

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. Pri posudzovaní konkrétneho prípadu sa musí namietané konanie skúmať v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo porovnateľnej situácii ako obeť diskriminácie (tzv. komparátor).

Stredisko kontaktovalo za účelom prešetrenia sťažnosti bývalého zamestnávateľa sťažovateľky a požiadalo o zaslanie písomného stanoviska ku konaniu namietanému sťažovateľkou. Zamestnávateľ (na úrovni fakulty) odpovedal stredisku listom, v ktorom sa k namietaným skutočnostiam nevyjadril a odkázal na kompetenciu posúdenia tejto sťažnosti na úrovni vecne príslušným vnútorným organizačným útvarom rektorátu (na úrovni vysokej školy). Za účelom získania vyjadrenia zamestnávateľa (na úrovni fakulty) stredisko kontaktovalo dekana fakulty a zúčastnilo sa stretnutia so zástupcami zamestnávateľa.

Z vyjadrení zástupcov YYY vyplynuli nasledovné skutočnosti:

Dekan YYY v súlade so zákonom č. 131/2002 Z.z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Zásadami výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov YYY zo 16.12.2015 vyhlásil výberové konanie na obsadenie pracovných miest vysokoškolských učiteľov vo funkcii odborný asistent, na uvedenej fakulte, XY. Zároveň stanovil kvalifikačné predpoklady pre obsadenie týchto funkcií. Vypísané kritériá je možné chápať ako základné predpoklady na pripustenie uchádzača do ďalšieho štádia výberového konania, ktorým je ústna forma.

Dekan za účelom realizácie výberového konania zriadil päťčlennú výberovú komisiu pre výberové konanie, a to v súlade s vnútorným predpisom Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov YYY zo 16.12.2015. V zmysle záznamu v zápisnici z výberového konania („Zápisnica zo zasadnutia výberovej komisie YYY v Bratislave dňa 6.7.2016“) uchádzači predložili písomný prehľad plnenia pedagogickej, vedeckovýskumnej a publikačnej činnosti. Prezentovali svoju odbornú orientáciu, dosiahnutú kvalifikáciu, doterajšiu prax a osobný výskumný zámer na najbližších 5 rokov. V diskusii uchádzači odpovedali na otázky členov komisie a uviedli svoje predstavy o zapojení sa do pedagogickej a vedeckovýskumnej činnosti XY v budúcnosti. Výberového konania sa okrem sťažovateľky zúčastnili ďalší 5 uchádzači, t.j. všetci, ktorí splnili podmienky na prizvanie na ústny pohovor. Všetkým na ústny pohovor pripusteným uchádzačom kládla komisia 6 identických otázok, ktorých zodpovedanie členovia komisie brali do úvahy. Na základe zhodnotenia osobného pohovoru s uchádzačmi výberová komisia určila poradie na základe tajného hlasovania každým jej členom a odporučila prijať na funkčné miesta odborných asistentov ZZZ (na obdobie 5 rokov), ZAA (na obdobie 3 rokov), ZAB (na obdobie 3 rokov) a ZAC (na obdobie 1 roka). Podľa výsledkov výberového konania na základe zhodnotenia členmi výberovej komisie tajným hlasovaním sa sťažovateľka umiestnila v poradí na 6. mieste. Dekan fakulty následne oznámil sťažovateľke, že nie je prijatá na pracovné miesto odborného asistenta na XY („Oznámenie o výsledku výberového konania“ zo 7.7.2016).

Stanovenie podmienok na výberové konania jednotlivými univerzitami, fakultami, prípadne aj jednotlivými pracoviskami v rámci jednej fakulty je výlučne v kompetencii týchto pracovísk, z čoho vyplýva rozdielnosť v stanovení podmienok na obsadzovanie miest, a to najmä v závislosti od študijného odboru, potrieb výskumných zámerov na škole, snahy školy zlepšiť rating vo vybraných ukazovateľoch atď. Preto porovnanie kritérií jednotlivých vysokoškolských pracovísk sa odlišuje (napr. či si stanovujú publikačný výstup evidovaný v databáze Scopus, karentovaný časopis a pod.). Z opísaného skutkového stavu nevyplývalo, že by dôvodom neprijatia sťažovateľky bola podmienka publikačného výstupu v databáze Scopus.

Vo vzťahu k námietke sťažovateľky k dĺžke jej pracovného pomeru u zamestnávateľa poukazujeme na skutočnosť, že v zásadách výberového konania nebolo uvedené, že by rozhodujúcimi kritériami boli dĺžka pedagogickej praxe a množstvo publikačných výstupov. Akceptovanie námietky sťažovateľky, že nedošlo k hodnoteniu (resp. že ťažisko výberového konania nespočívalo v zhodnotení) doterajších publikačných a vedeckovýskumných aktivít uchádzačov, by fakticky znamenalo diskrimináciu akýchkoľvek externých uchádzačov, napr. z iných fakúlt univerzity alebo iných univerzít. Vyhlásené podmienky pre uchádzačov boli pre

všetkých rovnaké (uchádzačov z externého ako aj interného prostredia). Podľa vyjadrenia bývalého zamestnávateľa sa na pohovore nehodnotila doterajšia činnosť, ale vízia uchádzača o pôsobení na katedre do budúcnosti (ex ante). V porovnaní s tým atestácie odborných asistentov (t.j. pracovníkov z interného prostredia) majú hodnotiť doterajšie pôsobenie pedagogického zamestnanca. Z informácií predložených YYY vyplynulo, že v porovnaní so všetkými ostatnými uchádzačmi mala sťažovateľka najdlhší pracovný pomer (15 rokov), avšak napriek tomu viaceré kritériá (habilitácia, imapkt) nespĺňala. Práve deklarovaná dĺžka pracovného pomeru môže byť vo výberovom konaní objektívnou nevýhodou uchádzača. Pre porovnanie uchádzač na 5. mieste (neprijatý) pôsobil u zamestnávateľa 14 rokov, uchádzač na 4. mieste (prijatý) pôsobil u zamestnávateľa obdobne 14 rokov. Ďalší uchádzači, ktorí sa umiestnili na vyšších miestach, pôsobili kratšie obdobie (s výnimkou osoby na prvom mieste). Z toho vyplýva, že dĺžka pracovného pomeru pravdepodobne nebola rozhodujúcim kritériom hodnotenia.

Na základe tvrdení zástupcov YYY k predmetu vyučovanému sťažovateľkou boli negatívne hodnotenia. Hodnotenie študentov považuje zamestnávateľ za jednu z kľúčových foriem získavania spätnej väzby o kvalite práce vysokoškolského pedagóga, pričom ich objektivitu zabezpečuje predovšetkým anonymnosť hodnotenia, ktorá zabraňuje pedagógom individuálne postihnúť študenta, ktorý ho negatívne hodnotil. Celé hodnotenie prebieha za účasti viacerých zástupcov študentov a fakulty, dotazníky sú zbierané priamo na hodinách a zalepené a podpísané dvoma osobami. Dotazníky sa otvárajú pred tromi osobami, zároveň sa čísľujú a kopírujú, aby nemohlo dôjsť k ich zámene. Podľa vyjadrenia YYY skutočnosť, že hodnotenia nie sú študentmi zneužívané na bezdôvodne zlé hodnotenia, preukazuje aj dobrý celkový priemer hodnotení, ktorý za YYY mal v letnom semestri ak. roka 2015/2016 hodnotu 1,7 (hodnotenie od 1 do 5; pričom 1 je najlepšie hodnotenie). Sťažovateľka mala dosiahnuť priemernú známku nad úrovňou 3,2, čo ju podľa tvrdenia zamestnávateľa malo radiť medzi 10% najhoršie hodnotených učiteľov na fakulte. Celkovo sa hodnotenia zúčastnilo 33% všetkých študentov, z toho u predmetu sťažovateľky vyše 40% študentov daného predmetu. Obdobné hodnotenie zaraďujúce ju medzi 10% najhoršie hodnotených učiteľov mala na fakulte mať aj v zimnom semestri ak. roka 2015/2016. Stredisko však v spojitosti s tým uvádza, že každé hodnotenie zo strany študentov je nevyhnutné brať do úvahy len subsidiárne, keďže anonymné hodnotenie môže podliehať rôznym subjektívnym faktorom spôsobujúcim skreslenie objektívneho zhodnotenia. Na základe predložených podkladov nevyplynulo, že by dôvodom na neprijatie na pracovné miesto malo byť negatívne hodnotenie. Stredisko hodnotenie samotné (či už pozitívne alebo negatívne) nepovažuje za znak diskriminačného konania.

V posledných piatich rokoch mala sťažovateľka pôsobiť ako spoluriešiteľka dvoch projektov VEGA. Takýto spôsob participácie je podľa vyjadrenia NHF EU bežný a častokrát formálny.

Sťažovateľka vyslovila pochybnosť o splnení požiadavky náležitej publikačnej činnosti v odbore na pripustenie k výberovému konaniu u externého uchádzača (ZZZ) a u interného uchádzača (ZAB). Nebolo jej zrejmé, ako sa pri výberovom konaní posudzovala náležitá publikačná činnosť v odbore. V nadväznosti na to zástupcovia YYY konštatovali, že publikačná činnosť sa posudzuje vždy individuálne ku každému publikačnému výstupu, rozhodujúcou nie je kvantita výstupov (kvantitatívne napĺňanie ukazovateľov), ale ich kvalita (rozlišovanie v publikáciách) a to, či uchádzač publikačne pôsobí v odbore. Podľa vyjadrení zamestnávateľa sťažovateľka nemala

väčšinu publikácií v jadre odboru svojho pôsobenia, otázna bola znalosť anglického jazyka (podľa vyjadrenia zástupcu YYY odmietla vyučovať predmet v cudzom jazyku). Sťažovateľka s cieľom porovnania publikačnej činnosti zaslala stredisku zoznamy publikačnej činnosti a ohlasov jednotlivých uchádzačov. V tejto súvislosti stredisko konštatuje, že nie je odborné spôsobilé na posúdenie kvalitatívnej stránky publikácií jednotlivých uchádzačov.

Ako vyplýva z dĺžky pracovného pomeru u zamestnávateľa (15 rokov), predchádzajúce výberové konania musela sťažovateľka úspešne absolvovať. Z opísaného skutkového stavu posledného výberového konania nevyplýva, že by všetci členovia výberovej komisie mali subjektívnu motiváciu k neprijatiu sťažovateľky. V uvedenom prípade nemožno preto indikovať príčinný vzťah medzi rozhodovaním jednotlivých členov komisie a konkrétnym diskriminačným dôvodom (napr. politická príslušnosť). Obdobne je to potrebné konštatovať aj vo vzťahu k osobe dekana, ktorý prijíma konečné rozhodnutie o prijatí alebo neprijatí na pracovné miesto, a to s kompetenciou rozhodnúť aj bez ohľadu na odporúčanie komisie a poradie ňou stanovené (nie je viazaný poradím úspešných uchádzačov, aj keby boli vo výberovom konaní úspešní). V uvedenom prípade nebolo namietané diskriminačné konanie zo strany dekana YYY. Dekan YYY má v súlade so zásadami výberového konania (čl. 6 ods. 5) neakceptovať poradie uchádzačov, resp. neakceptovať návrh výberovej komisie.

V súvislosti s posudzovaným prípadom poukazujeme na rozhodnutie Okresného súdu Prešov sp.zn. 7Cpr 2/2014-231 v analogickej veci, podľa ktorého diskrimináciu je potrebné chápať ako také konanie, keď sa v tej istej situácii zaobchádza s jedným človekom inak než s iným na základe jeho odlišností, pričom rozhodovanie o tom, či došlo alebo nedošlo ku diskriminácii, sa uskutočňuje na základe toho, či existuje príčinná súvislosť medzi znevýhodnením a použitím kritéria pre rozlišovanie. Stredisko má za to, že k diskriminačnému konaniu by došlo najmä vtedy, ak by boli rozdielne stanovené požiadavky pre uchádzačov z interného a externého prostredia alebo by sa odlišné podmienky uplatnili vo vzťahu k niektorému uchádzačovi. Samotné subjektívne zhodnotenie požiadaviek členmi výberovej komisie však nemožno považovať za diskriminačné konanie. Aj keď je možné, aby v predmetnom výberovom konaní neboli vybratí najlepší uchádzači, táto skutočnosť sama osebe ešte nezakladá diskriminačné zaobchádzanie zo strany zamestnávateľa (pozri bod 14. cit. rozhodnutie Okresného súdu Prešov).

V súvislosti s výberom zamestnanca, s ktorým sa rozhodne zamestnávateľ uzavrieť pracovný pomer, resp. dohodu mimo pracovného pomeru, poukazujeme na čl. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého má zamestnávateľ právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a má právo určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva. Rozhoduje o obsadení jednotlivých organizačných súčastí podľa svojho uváženia. Tieto oprávnenia tvoria súčasť personálneho riadenia pracoviska. V uvedenom prípade bolo výlučne na zväžení dekana, s ktorým uchádzačom uzatvorí pracovný vzťah. Podľa čl. 35 ods. 3 Ústavy SR majú občania právo na prácu. Označené právo nemožno vysvetľovať tak, že sa ním zaručuje právo na konkrétnu prácu, na ktorú má osoba kvalifikáciu (Nález Ústavného súdu II. ÚS 47/98).

Prostriedky právnej ochrany antidiskriminačný zákon dáva osobe, ktorá sa domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Takáto osoba má možnosť domáhať sa ochrany svojho práva na súde. Na konanie pred súdom sa vzťahuje Civilný sporový poriadok, ktorý stanovuje postup súdu a účastníkov konania. Konanie sa začína na návrh osoby dotknutej

nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. V prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je veľmi dôležitou procesnou garanciou ochrany záujmov obete diskriminácie tzv. obrátené (prenesené) dôkazné bremeno. Ustanovenie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona upravuje povinnosť žalovanému preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. K preneseniu dôkazného bremena dôjde len vtedy, keď na základe skutočností oznámených žalobcom možno dôvodne usudzovať, že došlo k údajnému porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a keď sú takéto skutočnosti vzhľadom na svoju povahu, intenzitu zásahu a okolnosti, za ktorých nastali, natoľko závažné, že súd dovedú k záveru o prenesení dôkazného bremena (rozsudok Súdneho dvora EÚ vo veci C-415/10 z 19. apríla 2012 Meister vs. Speech Design Carrier Systems GmbH). V nadväznosti na to je potrebné predložiť aj dostatočné dôkazy o diskriminácii prima facie.

Stredisko môže prešetrovať individuálne sťažnosti v rozsahu nevyhnutnom na vypracovanie odborných stanovísk vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, prípadne na zastupovanie účastníka v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Nejde však o prešetrovanie v zmysle súdnych kompetencií. Stredisko nemôže realizovať procesné úkony súdu, a teda nedisponuje možnosťou príkazného dožiadania sa dôkazov protistrany sťažovateľa. Stredisko nemá rozhodovaciu právomoc a nemôže ukladať sankcie.

Záver

Stredisko má za to, že na základe predložených podkladov sťažovateľkou nie je možné jednoznačne dospieť k záveru, že by s vysokou mierou pravdepodobnosti došlo k diskriminačnému zaobchádzaniu v rámci výberového konania zo strany YYY (prostredníctvom členov výberovej komisie alebo dekana fakulty) z konkrétneho diskriminačného dôvodu.

Vypracovaním tohto odborného stanoviska považuje stredisko vybavenie Vášho podnetu vo veci porušenia ustanovení antidiskriminačného zákona za ukončené.

S pozdravom

výkonná riaditeľka