



Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo

Vybavuje/tel.

Bratislava

## VEC

### **Stážnosť na starostu – odpoveď**

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej len „stredisko“) bol dňa 30.3.2017 doručený Váš podnet, resp. sťažnosť, ktorým namietate šikanovanie, zneužitie právomoci a diskriminačné konanie z dôvodu pohlavia, a to zo strany starostu mestskej časti XXX.

Stredisko obsah Vášho podnetu preskúmalo a uvádza k nemu nasledovné stanovisko.

### **Skutkový stav a právne posúdenie**

K zneužitiu právomoci starostu malo dôjsť tým, že nedošlo k vyhotoveniu písomného oznámenia o ukončení pracovného pomeru, nedošlo k zverejneniu ďalšieho výberového konania a v nadväznosti na to malo dôjsť k zamestnaniu osoby bez profesionálnych vedomostí a skúseností v oblasti knihovníctva. Vzhľadom na časový údaj nástupu do pracovného pomeru, ktorý však v podnete nie je konkretizovaný, vyplýva, že k skončeniu pracovného pomeru malo dôjsť pravdepodobne v skúšobnej dobe. V tejto súvislosti poukazujeme na ustanovenie § 72 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého *„v skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak.“* Nedodržanie podmienky písomnej formy skončenia pracovného pomeru nepostihuje Zákonník práce neplatnosťou ukončenia pracovného pomeru za predpokladu, že skončenie pracovného pomeru bolo zamestnancovi preukázateľne oznámené. Z Vášho podnetu je zrejmé, že Vám skončenie pracovného pomeru bolo oznámené ústne za prítomnosti ďalšieho zamestnanca, a teda bol právne relevantný úkon realizovaný.

Podľa článku 2 Zákonníka práce má zamestnávateľ právo na slobodný výber zamestnancov. O obsadení jednotlivých organizačných súčastí rozhoduje podľa svojho uváženia. Tieto oprávnenia tvoria súčasť personálneho riadenia pracoviska. Slobodný výber zamestnancov však nemôže byť sprevádzaný svojvôľou pri nastavení odlišných kritérií prijímacieho konania do zamestnania pre rôznych uchádzačov, čo by mohlo zakladať pochybnosti o porušení zásady rovnakého zaobchádzania. Diskrimináciou je pritom potrebné chápať také konanie, ktorým 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 (rozhodnutie Okresného súdu Prešov sp.zn. 7Cpr 2/2014-231). Kritériom pre rozlišovanie môže byť niektorý z diskriminačných dôvodov podľa ustanovenia § 2 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z.z. rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov. Vo Vašom podnete síce uvádzate, že k diskriminačnému konaniu malo dôjsť z dôvodu príslušnosti k pohlaviu, avšak stredisko nepovažuje za preukázanú práve príčinnú súvislosť medzi znevýhodnením, v dôsledku ktorého malo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru, a niektorým z diskriminačných dôvodov podľa spomenutého ustanovenia antidiskriminačného zákona. V predmetnom prípade nepostačuje iba tvrdenie o diskriminačnom zaobchádzaní, ale je potrebné uviesť konkrétne dôkazy preukazujúce skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (§ 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona).

K namietaniu šikanózneho konania na pracovisku stredisko považuje za potrebné zdôrazniť, že šikana sa vníma ako opakované, zdravie ohrozujúce alebo prípadne poškodzujúce konanie, sústavné alebo pravidelné prejavy agresívneho, zastráňujúceho, nepriateľského, ponižujúceho správania, ktorých následkom môže byť zásah do ľudskej dôstojnosti. Šikana predstavuje jednu z foriem zneužitia práva, nie každé zneužitie práva je však možné považovať za šikanu. K šikane v oblasti pracovnoprávných vzťahov by malo dochádzať v určitom časovom období, približne jedenkrát týždenne za aspoň polročné obdobie. V podnete Vami opísaný skutkový stav ale nevykazuje žiadne znaky sústavnosti, resp. pravidelnosti v konaní, ktoré by vytváralo zastráňujúce, nepriateľské, zahanbujúce, ponižujúce, potupujúce, zneuct'ujúce alebo urážlivé prostredie.

### **Záver strediska**

Stredisko na základe uvedeného preto konštatuje, že Váš podnet nie je možné považovať z hľadiska jeho pôsobnosti za opodstatnený, hoci konanie v ňom opísané môže byť neobvyklým, resp. neštandardným postupom pri ukončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

S pozdravom

výkonná riaditeľka