

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 podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov**

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) bola telefonicky, ako aj prostredníctvom e-mailu, podaná žiadosť zamestnávateľa, o osobnú návštevu zamestnancov Strediska na pracovisku zamestnávateľa, ako i o vydanie odborného stanoviska vo veci týkajúcej sa konania jednej zo zamestnankýň zamestnávateľa. Zamestnávateľ žiadal o vyhodnotenie toho, či zo strany riaditeľky dochádza, alebo nedochádza k diskriminácii zamestnankyne, ktorá na diskrimináciu na pracovisku poukazuje.

Stredisku bol podaný podnet aj zo strany zamestnankyne, vo veci namietanej diskriminácie, ku ktorej má podľa vyjadrení zamestnankyne dochádzať zo strany riaditeľky zamestnávateľa.

Stredisko 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, a to tak z vlastnej iniciatívy, ako aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb.

Stredisko pri vypracovaní predmetného odborného stanoviska vychádzalo z informácií uvedených v podnete zamestnankyne, ako aj z príloh, ktoré doložila k svojmu podnetu.

Stredisko, zároveň už pri prvom kontakte so zamestnávateľom požiadalo riaditeľku o doplnenie podnetu, a to položením konkrétnych otázok za účelom objektívneho posúdenia situácie, nakoľko uvedené informácie zo strany zamestnávateľa k namietanej veci neboli pre účely posúdenia

skutkového stavu a vydania odborného stanoviska dostačujúce. Z dôvodu, že zamestnávateľ Stredisku na predmetnú žiadosť neposkytol vyžadované doplnenie podnetu, Stredisko sa na zamestnávateľa obrátilo s opätovnou žiadosťou o doplnenie podnetu. Obsahom predmetnej opätovnej žiadosti bolo upovedomenie o tom, že v prípade nedoplnenia podaného podnetu zo strany zamestnávateľa, bude odborné stanovisko v danej veci vypracované na základe podkladov poskytnutých zamestnankyňou zamestnávateľa. Riaditeľka prostredníctvom e-mailu kontaktovala Stredisko a ospravedlnila sa, že doplnenie podnetu nebolo zamestnávateľom vykonané z dôvodu čerpania dovoleniek, pričom uviedla, že pre účely požadovaného doplnenia podnetu, prikladá relevantné dokumenty v prílohe e-mailu. E-mail riaditeľky však neobsahoval žiadne priložené prílohy, na čo bola riaditeľka zo strany Strediska upovedomená toho istého dňa e-mailom, pričom bola požiadaná o zaslanie týchto príloh. Riaditeľka však Stredisku na predmetný e-mail neodpovedala a spomínané prílohy k podnetu neposkytla.

Zamestnávateľ poskytol Stredisku vo svojom podnete k namietanému stavu nasledujúce informácie: „.....V poslednom období každodenne dochádza medzi zamestnancami na pracovisku k napätým pracovným vzťahom, ako i osobným konfliktom. Podnety prichádzajú vždy od jednej zamestnankyne, ktorá irituje vzťahy na pracovisku, ako i verbálne útočí voči zamestnancom. Zamestnankyňa sa vyjadruje, že pociťuje zo strany zamestnávateľa neustály tlak, že zamestnávateľ odmietol poskytnúť vyžiadané školenie, že jej poskytuje krátky čas na plnenie pracovných úloh a pod. Zamestnankyni sú pridelené pracovné úlohy v termínoch tak, ako ostatným pracovníkom, ktorí si úlohy riadne plnia v stanovených termínoch.....“ Stredisko tak pri vypracovaní odborného stanoviska vychádzalo predovšetkým z informácií, ktoré mu poskytla zamestnankyňa, pričom sa dôsledne zaoberalo otázkou ich hodnovernosti.

## **Z obsahu komunikácie so stranami**

Pracovný pomer medzi zamestnankyňou a zamestnávateľom bol založený na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX.XX.XXXX. Stupňom dosiahnutého vzdelania zamestnankyne je úplné stredné vzdelanie nadstavbové (je reštaurátorkou), pričom svoje vzdelanie si doplnila a bol jej udelený certifikát galerijného pedagóga. Počas trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa, bola zamestnankyňa zaradená na viaceré pracovné pozície. Pôsobila vo funkcii odbornej inštaláčnej pracovníčky, galerijnej pedagogičky, v súčasnosti pôsobí ako dokumentátorka zbierkového fondu a reštaurátorka.

Zamestnankyňa vybudovala a viedla detský ateliér, ktorý pod jej odborným vedením získal ocenenie na medzinárodnej detskej výtvarnej súťaži. Zároveň realizovala množstvo animačných programov a bola úspešnou riešiteľkou viacerých grantov. Počas trvania pracovného pomeru nemala mať zamestnankyňa žiadne problémy súvisiace s výkonom pracovnej činnosti, zo strany zamestnávateľa jej nebolo udelené ani jedno upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. Vzťahy medzi zamestnankyňou a ostatnými zamestnancami mali byť korektné, dokonca až

priateľské. Zamestnankyňa poukázala na skutočnosť, že zásluhou tímovej práce celého zamestnaneckého kolektívu vykazoval zamestnávateľ nesporné úspechy tak v Slovenskej republike, ako aj v zahraničí.

Situácia na pracovisku sa mala zmeniť po nástupe pani XXX do funkcie riaditeľky zamestnávateľa v XX XXXXX. Od začiatku výkonu funkcie sa mala pani riaditeľka prezentovať záchvatmi hnevu, osočovaním, vulgarizmami a vyhrážkami. Riaditeľka mala vyvíjať psychický nátlak predovšetkým na starších zamestnancov, s ktorými aj takýmto spôsobom plánovala dospieť ku skončeniu pracovného pomeru. V priebehu 15 mesiacov malo vzhľadom na konanie riaditeľky skončiť na pracovisku 9 zamestnancov. Z „pôvodných“ zamestnancov ostala na pracovisku iba dotknutá zamestnankyňa.

Od jari 2017 mala riaditeľka neustále slovne napádať a kritizovať prácu zamestnankyne, a to paradoxne po tom, ako ju navrhla Rade galérií na ocenenie pre galerijného pedagóga. Spolu s kolegyňou, ktorá mala v tom čase spor s riaditeľkou, ako jediným zo zamestnancov im nebola priznaná polročná odmena, a to i napriek nespornému podielu zamestnankyne na hospodárskom výsledku zamestnávateľa.

Riaditeľka mala následne zamestnankyňu obviňovať z problémov na pracovisku, ako aj zadávať jej pracovné úlohy, nesúvisiace so zmluvnou náplňou jej práce. Výsledkom konania riaditeľky mal byť zhoršený zdravotný stav zamestnankyne a päťmesačná práceneschopnosť. Následne mali zamestnankyni zmiznúť z pracoviska osobné veci.

Po skončení práceneschopnosti bol zamestnankyni prezentovaný zámer skončiť s ňou pracovný pomer. Z dôvodu psychickej vyčerpanosti z predchádzajúcich udalostí na pracovisku zamestnankyňa mala so skončením pracovného pomeru súhlasiť a s riaditeľkou sa dohodnúť na tom, že dohodu o skončení pracovného pomeru podpíše po vyčerpaní si zostávajúcej dovolenky. Keď sa zamestnankyňa s týmto zámerom dostavila na pracovisko, riaditeľka sa vyjadrila, že odstupné jej neposkytne a mala ju navádzať na podanie výpovede. Situácia však napokon dospela k tomu, že zamestnankyňa uzavrela so zamestnávateľom Dohodu o zmene pracovných podmienok ku dňu XX.XX.XXXX, v dôsledku čoho bola presunutá na pracovnú pozíciu dokumentátorka zbierkového fondu, reštaurátorka. Zároveň jej mal byť riaditeľkou zakázaný vstup do ateliéru.

S vykonávaním práce na novej pracovnej pozícii mala zamestnankyňa začať bez konkrétnych inštrukcií. Počas výkonu práce na novej pracovnej pozícii nadobudla vedomosť o klamlivých informáciách týkajúcich sa výsledkov zamestnávateľa uvádzaných vo výkazoch, ako i o iných pochybeniach, ku ktorým dochádzalo na pracovisku počas funkčného obdobia riaditeľky. Zamestnankyňa začala na zistené nedostatky upozorňovať zriaďovateľa, čo malo za následok ešte neznesiteľnejšie pracovné prostredie. Riaditeľka sa opätovne pokúšala dospieť k dohode o skončení pracovného pomeru so zamestnankyňou.

O negatívnych zisteniach (napr. chýbajúcich dielach z výstavy, klamlivých údajoch vo výkazoch týkajúcich sa činnosti zamestnávateľa, sporných faktúrach, neštandardnom správaní sa riaditeľky voči zamestnancom) upovedomila zamestnankyňa zriaďovateľa galérie - XXXXXXXXXXXX. Po tomto oznámení s ňou malo byť na pracovisku zaobchádzané menej priaznivo, ako s ostatnými zamestnancami, pričom všetko to malo smerovať k vynútenému skončeniu pracovného pomeru.

Menej priaznivé zaobchádzanie so zamestnankyňou sa malo prejavovať v ignorovaní komunikácie zo strany riaditeľky, vydaní pokynu zamestnancom, aby nekomunikovali so zamestnankyňou, neposkytovaní súčinnosti v súvislosti s riadnym plnením si pracovných povinností, zadávaní nesplniteľných termínov na vybavenie pracovných úloh, výlučnom zamietnutí žiadosti o vzdelávanie, psychickom nátlaku, obviňovaní z nedbanlivosti, neschopnosti, nevedomosti, neplnení si pracovných úloh. Zamestnankyňa viacnásobne písomne upozornila riaditeľku na to, že jej správanie vykazuje známky šikany a diskriminácie na pracovisku a riaditeľku požiadala, aby od namietaného konania upustila. Riaditeľku taktiež oboznámila so svojím zámerom obrátiť sa na externé orgány a inštitúcie, ktoré by jej pomohli riešiť vzniknutú situáciu na pracovisku. Riaditeľka mala reagovať tak, že zamestnankyňa sa snaží zakryť zanedbávanie svojich povinností a neschopnosť neustálym vypisovaním upozornení, podnetov a sťažností, čo má zlý vplyv na pracovné prostredie.

Skutkový stav, ktorý je obsahom podnetu zamestnankyne, táto doplnila o viaceré písomné dokumenty, s cieľom zabezpečiť objektívne posúdenie namietanej situácie. Viaceré z týchto dokumentov obsahujú protirečivé tvrdenia zamestnankyne a riaditeľky k tým istým skutočnostiam, čo v prípade sporu, možno vyhodnotiť až po vykonaní dokazovania. Stredisko však v tomto kontexte nenahrádza činnosť civilného súdu. Predmetom sporných vyjadrení bola predovšetkým komunikácia medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou vo veci upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny a pod.

Zamestnankyni bolo napokon udelené písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, pričom ešte v ten istý deň, t. j. XX.XX.XXXX, jej bola daná výpoveď zamestnávateľom v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1, písm. e) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte ako „ZP“). Zamestnankyňa s touto vecou oboznámila aj zriaďovateľa.

### **Relevantná právna úprava, doktrína a závery súdnej praxe**

V zmysle čl. 2 ZP, výkon práv a povinností, ktoré vyplývajú z pracovnoprávnych vzťahov, musí byť v súlade s dobrými mravmi. ZP ďalej ustanovuje, že nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, alebo spoluzamestnancov. Obdobná právna úprava je ustanovená aj v § 13 ods. 3 ZP, podľa ktorého je ďalej ustanovené, že nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný

ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca, alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania, alebo iné oznámenie o kriminalite, alebo inej protispoločenskej činnosti.

Samotný pojem „dobré mravy“ nie je v ZP vymedzený. V zmysle súdnej praxe, v rozpore s dobrými mravmi je taký právny úkon, ktorý nezodpovedá právnym zásadám (spoločenským normám), všeobecne akceptovaným spoločnosťou. Z toho dôvodu teda nie je vylúčené, že výkon práva, ktorý na jednej strane zodpovedá zákonu, môže byť na strane druhej v rozpore s dobrými mravmi. Môže ísť aj o prípady, kedy hlavným motívom osoby, ktorá vykonáva určitý právny úkon, je úmysel poškodiť, alebo znevýhodniť povinnú osobu, tzv. šikanóznym výkonom práva. Takýto právny úkon je absolútne neplatným právnym úkonom.

Zákaz zneužitia práva, ustanoveného v čl. 2 ZP, je zákonným normatívom, porušenie ktorého predstavuje protiprávny úkon. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je to, že najčastejšie nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká najmä pri výkone práva takým spôsobom, ktorý je zákonom zakázaný. ZP ustanovuje zákaz zneužitia práva nielen vo vzťahu k výkonu subjektívnych práv, ale aj k výkonu právnych povinností.<sup>1</sup>

*„Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. Zn. M Cdo 17/2008, objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva sa formálne uskutočňuje v zákonných medziach tohto práva, ale ak prostredníctvom jeho realizácie sleduje oprávnený poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď formálne v súlade so zákonom, len za zdanlivý výkon práva. Jeho účelom nie je výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu.“<sup>2</sup>*

Za jednu z foriem zneužitia práva v pracovnoprávnej oblasti je možné označiť aj šikanu. ZP neobsahuje legálnu definíciu pojmu šikany. Teória však za šikanu označuje opakované konanie, vyznačujúce sa systematickosťou a početnosťou útokov, ku ktorým dochádza počas dlhšieho časového obdobia, ktoré môžu mať rôzne podoby a formy. Šikanovanie je zdravie ohrozujúce, prípadne až zdravie poškodzujúce konanie, nakoľko šikana na pracovisku vedie častokrát na strane zamestnanca k stresovým situáciám, ktoré sa vyznačujú rôznou intenzitou a následne z toho vyplývajúcim, najmä psychickým ochoreniam zamestnancov, tzn. že šikana predstavuje pre zamestnanca zdravotné riziko.<sup>3</sup>

V prípade šikanózneho výkonu práv nadriadeného, ktorý je zároveň spojený s konkrétnym diskriminačným dôvodom, možno v dôvodných prípadoch dospieť k záverom o diskriminácii vo forme obťažovania. Podľa ustanovenia § 2 ods. 4 ADZ je obťažovanie takým správaním,

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H. a kol., *Zákonník prác., Komentár*. Bratislava: C.H. Beck, 2017, s. 58

<sup>2</sup> Tamže, s. 58

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H., *Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy.*, Praha: Leges, s. r. o., 2014, s. 14

v dôsledku ktorého dochádza, alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho, alebo urážlivého prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je, alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Obťažovanie je nechceným, resp. nežiadúcim konaním pre tú osobu, voči ktorej je obťažovanie smerované.

Z legálnej definície diskriminačnej formy obťažovania je zrejmé, že úmysel (motív) nie je nevyhnutnou podmienkou pre zadefinovanie určitého konania ako obťažovania v zmysle ADZ, a že rovnako relevantnými sú aj tie prejavy, ktoré ako obťažovanie neboli zamýšľané, ako aj také, pri ktorých si subjekt, ktorý obťažoval nevedomoval ich obťažujúci charakter (rozmer). Podstatný je teda následok konania, ktorý sa vo vonkajšom svete prejavuje vo vyššie uvedených skutočnostiach.

Determinantom toho, či došlo, alebo prípadne mohlo dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho, či urážlivého prostredia je v značnej miere osoba, ktorá bola uvedeným konaním dotknutá, pričom je postačujúce, aby došlo k vytváraniu jedného z vyššie uvedených nechcených „prostredí“, nakoľko sú v ADZ formulované alternatívnym spôsobom.<sup>4</sup> Z definície obťažovania ako jednej z foriem diskriminácie v zmysle ADZ vyplýva, že na to, aby bolo možné určité konanie kvalifikovať ako obťažovanie, existencia komparátora nie je potrebná.<sup>5</sup>

Pri identifikácii prípadného diskriminačného konania, či opomenutia konania je nevyhnutné vychádzať zo základnej požiadavky platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy, podľa ktorej je podmienkou toho, aby bolo možné určité správanie, konanie, či opomenutie klasifikovať ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, musí byť dôvodným záver o naplnení troch základných hmotnoprávných podmienok, tzv. prima facie prípadu, ktorými sú spomínaná forma diskriminácie, oblasť diskriminácie a diskriminačný dôvod.

ADZ ustanovuje v § 2 ods. 1 demonštratívny výpočet dôvodov diskriminácie, resp. dôvodov, na základe ktorých je diskriminácia zakázaná. Demonštratívny výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie uvedený v ADZ umožňuje, aby do úvahy prichádzali, resp. pri posudzovaní konania ako diskriminácie boli zohľadnené, aj iné dôvody, ako tie, ktoré sú explicitne uvedené v ADZ a ktoré by bolo možné objektívne subsumovať pod diskriminačný dôvod „iné postavenie“. Pojem „iné postavenie“ nie je možné stotožniť s nijakou jednoznačne určenou hodnotou, či záujmom. Má povahu ústavného splnomocnenia na rozšírenie dôvodov ochrany pred diskrimináciou.<sup>6</sup> Závery súdnej praxe vnútroštátnych súdnych autorít sa zhodujú na tom, aby skutočnosť, ktorá je dôvodne vzhľadom na okolnosti prípadu subsumovaná pod diskriminačný dôvod „iné postavenie“ mala povahu objektívnej skutočnosti.

<sup>4</sup> DEBRECENIOVÁ, J., *Antidiskriminačný zákon. komentár.*, Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 68

<sup>5</sup> DEBRECENIOVÁ, J., *Antidiskriminačný zákon. komentár.*, Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 69

<sup>6</sup> DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky. Teória a prax.* Bratislava: C.H.Beck, 2015, s. 383.

V zmysle § 2 ods. 2 ADZ je pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

Treťou z požadovaných, vyššie uvedených, hmotnoprávných podmienok splnenie ktorej je nevyhnutným predpokladom na zadefinovanie určitého konania ako diskriminačného, je oblasť diskriminácie ustanovená v § 3 ods. 1 ADZ, medzi ktoré patrí aj oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov.

## Právne posúdenie

Právne posúdenie doručených informácií v zmysle relevantnej právnej úpravy bolo vykonané so zameraním na objektívne zhodnotenie toho, či na pracovisku dochádzalo, alebo mohlo dochádzať k obťažovaniu zamestnankyne zo strany riaditeľky.

Nakoľko k namietanému konaniu riaditeľky dochádzalo na pracovisku, je evidentné, že podmienka oblasti, v rámci ktorej je v zmysle § 3 ods. 1 ADZ každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, t. j. oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, je jednoznačne identifikovateľnou.

Kľúčovým a podstatne náročnejšie identifikovateľným definičným znakom porušenia zákazu diskriminácie je však motív konania alebo opomenutia konania zo strany zamestnávateľa. Vzhľadom k informáciám, ktoré boli Stredisku doručené, je na prvý pohľad dôvodnou domnienka o tom, že konanie riaditeľky vo vzťahu k zamestnankyni bolo motivované skutočnosťou, že zamestnankyňa poukázala na nedostatky a pochybenia na pracovisku a oboznámila s nimi zriaďovateľa. Je zároveň dôvodné domnievať sa, že medzi touto skutočnosťou a následným postupom riaditeľky existuje príčinná súvislosť. Predmetný záver je racionálnym a logickým aj z dôvodu toho, že do času, kedy došlo k oboznámeniu zriaďovateľa s uvádzanými skutočnosťami, nebol vo vzťahu k zamestnankyni urobený žiaden negatívny pracovnoprávny úkon. Vzhľadom k tomu, že oboznámenie zriaďovateľa je preukázateľnou, objektívnou skutočnosťou, je dôvodným aj záver o priradení danej skutočnosti pod chránený dôvod iného postavenia.

V posudzovanej právnej veci však možno vysokú mieru pravdepodobnosti o motivácii konania zamestnávateľa spochybníť, a to už len na základe tvrdení dotknutej zamestnankyne. V uvedenom kontexte je pomerne pravdepodobným taktiež záver o tom, že riaditeľka zaobchádzala menej priaznivo so zamestnankyňou z dôvodu toho, že bolo v jej záujme skončiť pracovný pomer so všetkými tzv. pôvodnými zamestnancami. Mieru dôvodnosti tohto záveru zvyšuje skutočnosť, že zamestnankyňa je poslednou z radu „pôvodných“ zamestnancov. Domnienku o najpravdepodobnejšej verzii motivácie konania riaditeľky, spočívajúcej v oboznámení zriaďovateľa s negatívnymi skutočnosťami na pracovisku, spochybňuje aj časový aspekt menej priaznivého zaobchádzania riaditeľky so zamestnankyňou. Už pred spomínaným oboznámením sa

totiž riaditeľka snažila skončiť pracovný pomer so zamestnankyňou, pričom sa možno dôvodne domnievať, že prioritne tak konala z dôvodu toho, že bola poslednou z „pôvodných“ zamestnancov na pracovisku, čo ju tak v komparácii s ostatnými zamestnancami dostávalo do tzv. iného postavenia. Opätovne na základe objektívnej a preukázateľnej skutočnosti. Obidva posudzované motívy konania riaditeľky tak možno dôvodne podradiť pod chránený dôvod iného postavenia v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy.

Najmenej pravdepodobným je záver o tom, že motiváciou konania riaditeľky bolo neuspokojivé plnenie pracovných úloh zamestnankyne, ktorá na pracovisku pracuje takmer tridsať rokov.

Menej priaznivé zaobchádzanie sa malo prejavovať v ignorovaní komunikácie so zamestnankyňou v nadväznosti na poskytovanie súčinnosti pri plnení pracovných úloh, vydaním zákazu riaditeľky komunikovať so zamestnankyňou, zadávaní pracovných úloh, nesúvisiacich so zmluvnou náplňou práce zamestnankyne, zadávaní termínov na plnenie pracovných úloh, ktoré objektívne nemohla zamestnankyňa dodržať, či znemožnení účasti na vzdelávaní, pričom zamestnankyňa bola jedinou zo zamestnancov, ktorej bol odopretý prístup k vzdelávaniu. Porušenie zákazu diskriminácie malo spočívať aj v zadávaní pracovných úloh, ktoré zamestnankyňa nemohla objektívne splniť z dôvodu na strane zamestnávateľa.

Tvrdenia zamestnankyne podporujú tiež výpovede troch svedkov, bývalých zamestnancov zamestnávateľa o vyššie uvedených spôsoboch konania a postupu riaditeľky zamestnávateľa. Keďže komunikácia medzi zamestnankyňou a riaditeľkou prebiehala väčšinou v ústnej rovine, k ďalším dôkazným prostriedkom nemá zamestnankyňa z objektívneho hľadiska prístup, na čo musí súd prihliadať v prípadnom civilnom súdnom konaní.

Stredisko neposudzuje platnosť, či dôvodnosť písomných upozornení na porušenie pracovnej disciplíny, udelených zamestnancom zo strany zamestnávateľa. Avšak vzhľadom na skutočnosť, že zamestnankyňa označila udeľovanie písomných upozornení na porušenie pracovnej disciplíny s upozornením na možnosť ukončenia pracovného pomeru zo strany riaditeľky ako jeden z prejavov obťažovania, Stredisko dospelo k dôvodnému záveru, v zmysle ktorého, ak zamestnávateľ zámerne ukladá zamestnancovi pracovné úlohy, ktoré sú objektívne nesplniteľné s cieľom poškodenia zamestnanca tým, že mu za následné nesplnenie pracovnej úlohy udelí upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, takéto konanie vykazuje definíčné znaky obťažovania v zmysle antidiskriminačného zákona.

Stredisko na záver dodáva, že povinnosť zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch je upravená tiež v ustanovení § 13 ods. 1 ZP. V súvislosti s predmetným ustanovením je oprávnením zamestnanca, v zmysle ods. 5 predmetného ustanovenia, podať zamestnávateľovi sťažnosť ak dôjde k porušeniu povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, pričom zamestnávateľ je povinný na túto sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu a taktiež upustiť od takého konania



a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva, alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním ustanovenia ods. 3 § 13 ZP, podľa ktorého : „výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.“, je oprávnený obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany v zmysle ADZ. Postup zamestnankyne vo veci porušenia zákazu diskriminácie tak spĺňal potrebné náležitosti postupu, predpísané základným pracovnoprávnym kódexom.

### **Záver**

Po vyhodnotení dostupných okolností prípadu Stredisko dospelo k dôvodnému a racionálnemu záveru o naplnení skutkovej podstaty obťažovania, jednej z foriem diskriminácie, v zmysle antidiskriminačného zákona, a to z dôvodu tzv. iného postavenia zamestnankyne, čím zamestnávateľ porušil vo vzťahu k tejto osobe zákaz diskriminácie.

S pozdravom

---

Mgr. Katarína Szabová  
výkonná riaditeľka