



Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1
tel: +421 2 208 501 17, fax: +421 2 208 501 35
e-mail: cenkner@snslp.sk, www.snslp.sk

**Odborné stanovisko, vydané v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z.
o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych
predpisov**

Vážený klient,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte len ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) bol doručený Váš podnet, v ktorom Stredisko žiadate o poskytnutie právnej pomoci vo veci prípadného porušenia zákazu diskriminácie zo strany zamestnávateľa vo vzťahu k Vašej osobe.

Stredisko je zriadené zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len aj ako „zákon o zriadení Strediska“), ktorý o. i. vymedzuje úlohy a činnosť Strediska. Podľa ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) uvedeného zákona, Stredisko vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon 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 ako „antidiskriminačný zákon“ v príslušnom gramatickom tvare).

Skutkový stav a hodnotiace súdy

Stredisku ste doručili podnet, z ktorého je zrejmé, že pracovný pomer ste so zamestnávateľom uzavreli k 1. aprílu 2017. Po takmer roku od uzavretia pracovného pomeru, ste adresovali list pánovi XY, ktorého ste v podnete označili ako generálneho riaditeľa zamestnávateľa. Obsahom listu, na ktorý ste nedostali odpoveď, bolo predovšetkým vyjadrenie Vašej nespokojnosti s mzdovým ohodnotením zamestnancov vo výrobe. List ste datovali k 4. marcu 2018.

Dňa 20. apríla 2018, t. j. mesiac a pol po odoslaní predmetného listu, vyjadrujúceho Vašu nespokojnosť s pracovnými podmienkami, ste boli oboznámený o Zázname o porušení pracovnej disciplíny, ku ktorému malo dôjsť z Vašej strany dňa 5. apríla 2018. Dôvodom pre udelenie Záznamu o porušení pracovnej disciplíny malo byť nezrealizovanie zadanej pracovnej úlohy a svojvoľné opustenie pracoviska, bez toho, aby ste o tejto skutočnosti oboznámili Vášho nadriadeného.

O približne mesiac neskôr, t. j. 25. mája 2018, ste boli oboznámený s druhým záznamom o Vašom porušení pracovnej disciplíny. K porušeniu pracovnej disciplíny malo z Vašej strany dôjsť dňa 26. apríla 2018, kedy ste údajne nezrealizovali zadanú pracovnú úlohu a bez udania dôvodu ste nezaznamenali potrebné merania.

Voči obom záznamom o porušení pracovnej disciplíny ste sa ohradili a odmietli ste ich podpísať a následne prevziať. V opise podnetu poukazujete na skutočnosť, že k obdobným pochybeniam, k akým údajne došlo aj vo Vašom prípade, dochádza aj u iných zamestnancov zamestnávateľa, avšak nemáte žiadnu vedomosť o tom, že by samotný zamestnávateľ vyvodil voči týmto zamestnancom zodpovednosť tak, ako to urobil vo Vašom prípade.

Zástupcovia zamestnávateľa Vás po oboznámení s druhým záznamom o porušení pracovnej disciplíny konfrontovali s požiadavkou skončenia pracovného pomeru, a to s tým, že formu skončenia si môžete vybrať. Napokon ste súhlasili s podpísaním dohody o skončení pracovného pomeru k 16. júlu 2018. V závere podnetu ešte poukazujete na skutočnosť, že pred jeho skončením, ste sa stali práceneschopným, pričom 16. júla, t. j. v plánovaný deň skončenia pracovného pomeru, vykonali zástupcovia zamestnávateľa kontrolu dodržiavania liečebného režimu počas Vašej práceneschopnosti. V uvedený deň ste však riadne prišli do práce. Stredisko žiadate o poskytnutie bezplatnej právnej pomoci vo Vami uvedenej veci.

Odborné stanovisko

Stredisko vychádza zo skutkového stavu a hodnotiacich súdov, ktoré mu boli poskytnuté ako podklad pre poskytnutie právnej pomoci vo forme odborného stanoviska podľa ustanovenia § 1 ods. 2, písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov. Stredisku boli doručené dostatočné podklady k tomu, aby mohlo dospieť k relevantným právnym záverom v požadovanej veci.

Stredisko je národným antidiskriminačným orgánom, ktorý poskytuje bezplatnú právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. Na to, aby Stredisko dospelo k dôvodnému záveru o porušení zákazu diskriminácie, musí dôjsť ku kumulatívnej identifikácii tzv. definičných znakov diskriminácie, ktorými sú chránený dôvod, forma a oblasť diskriminácie. Medzi dôvodom, resp. chráneným motívom konania, či opomenutia konania adresáta zákazu diskriminácie, musí existovať príčinná súvislosť, tzv. kauzálny nexus.

Zákaz diskriminácie poruší ten, kto vo vymedzených, chránených oblastiach právnych vzťahov, medzi ktoré patrí aj oblasť pracovnoprávných a im obdobných právnych vzťahov, zaobchádza alebo by mohol zaobchádzať menej priaznivo 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. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte ako „Zákonník práce“ v príslušnom gramatickom tvare) rozširuje diapazón chránených dôvodov, ustanovených zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (antidiskriminačným zákonom) o chránené dôvody nepriaznivého zdravotného stavu, genetických vlastností a odborovej činnosti.

Kľúčovým krokom na vyhodnotenie určitého menej priaznivého zaobchádzania v kontexte porušenia zákazu diskriminácie, je tak určenie miery pravdepodobnosti o motíve konania adresáta zákazu diskriminácie v nadväznosti na zákonom chránené, vyššie uvedené, motívy, resp. dôvody konania či jeho opomenutia. Medzi chráneným motívom konania alebo opomenutia konania, ktoré je menej priaznivým zaobchádzaním s dotknutou osobou, by mala existovať vysoká miera príčinnej súvislosti.

V podnete uvádzate, že „skutočným“ motívom uloženia pracovnoprávnej sankcie upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny bol Váš list, ktorý ste adresovali pánovi XY. Zamestnávateľ odôvodnil svoj postup vo vzťahu k Vašej osobe tým, že ste nevykonávali zadané úlohy a svojvoľne ste opustili pracovisko bez toho, aby ste o tejto skutočnosti upovedomili svojho nadriadeného. Aj napriek tomu, že z časového hľadiska jednotlivé upozornenia nasledovali list adresovaný pánovi XY, z ďalších okolností prípadu nemožno dospieť k dôvodnému záveru o tom, že najpravdepodobnejším motívom menej priaznivého zaobchádzania zamestnávateľa vo vzťahu k Vašej osobe bolo odoslanie predmetného listu. Odôvodnenie uvedeného záveru nachádza Stredisko predovšetkým v tom, že z Vami opísaných okolností prípadu, nevyplýva žiadna informácia o vedomosti zamestnávateľa o Vašom liste. Ide výlučne o Vašu domnienku, nie o fakt o ktorý možno oprieť dôvodnú právnu argumentáciu o porušení zákazu diskriminácie. Naopak, podstatne presvedčivejšie vyznieva argumentácia o motíve konania zamestnávateľa, spočívajúcom vo Vašich pochybeniach, ktorých ste sa mali na pracovisku dopustiť. Dôvodnosť konštatovania o tom, že k porušeniu pracovnej disciplíny z Vašej strany došlo, znásobuje aj skutočnosť, že v rámci podnetu ich opisujete pomerne detailne, pričom sa ospravedlňujete tým, že k obdobným pochybeniam dochádza aj zo strany Vašich kolegov, ktorí však za takmer identické správanie nie sú postihovaní.

Uvedené konštatovanie však nemožno verifikovať vo vzťahu k vyhodnoteniu porušenia zákazu diskriminácie iným spôsobom, ako dokazovaním v civilnom súdnom konaní. K pochybeniam Vašich kolegov sa vyjadrujete pomerne stručne, avšak z jednotlivých tvrdení nemožno automaticky dedukovať skutočnosť, že ide o svojvoľné opustenie pracoviska bez vedomia nadriadeného. Rovnako pravdepodobným sa Stredisku javí konštatovanie o možnej vedomosti nadriadeného o uvedenej praxi zamestnancov. Inými slovami, vo Vašom prípade nemal nadriadený s vysokou mierou pravdepodobnosti vedomosť o tom, že ste nachvíľu opustili pracovisko, čo však nemožno jednoznačne vo vzťahu k pravidelnému opúšťaniu pracoviska zo strany Vašich kolegov.

Z podkladov, ktoré ste Stredisku doručili tak nemožno dospieť k dôvodnému záveru o tom, že motivácia konania zamestnávateľa vo vzťahu k Vašej osobe by mohla spočívať v niektorom z vyššie uvedených antidiskriminačnou legislatívou chránených dôvodov. Inými slovami, zamestnávateľ vo vzťahu k Vašej osobe nepostupuje menej priaznivo z dôvodu Vášho pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania a pod. Rovnako nemožno dospieť k vysokej miere pravdepodobnosti o príčinnej súvislosti medzi vyhotovením záznamov o Vašom porušení pracovnej disciplíny a listom, ktorý ste adresovali páňovi XY.

Vzhľadom k absencii chráneného dôvodu a teda nesplnení požiadavky kumulatívneho, resp. súčasného naplnenia definičných znakov diskriminácie, nemožno konštatovať, že zamestnávateľ porušil vo Vašom prípade zákonný normatív zákaz diskriminácie.

Stredisko však zároveň konštatuje, že Vami uvedené okolnosti skončenia pracovného pomeru, majú pomerne závažný charakter a sú naviazané na dôvodné uplatnenie nárokov vyplývajúcich z pracovnoprávnej legislatívy. Konkrétne disponujete v zmysle § 77 Zákonníka práce právom podať do dvoch mesiacov od skončenia pracovného pomeru žalobu na príslušnom civilnom súde vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Stredisko však nie je zo zákona oprávnené na poskytnutie bezplatnej právnej pomoci vo veciach súvisiacich s individuálnymi pracovnoprávnymi spormi, ako ani inými civilnými spormi, s výnimkou antidiskriminačných sporov. Nad rámec svojho mandátu Vám Stredisko odporúča obrátiť sa vo Vašej veci na miestne príslušnú kanceláriu Centra právnej pomoci.¹

Záver

Vo Vašom prípade Stredisko neidentifikovalo konkrétny diskriminačný dôvod, na základe ktorého by dospelo k dôvodnému záveru o porušení zákazu diskriminácie. Vzhľadom na vyššie uvedené, považuje Stredisko vybavovanie Vášho podnetu za ukončené, a to poskytnutím právneho poradenstva v uvedenom rozsahu.

S pozdravom

Mgr. Katarína Szabová
výkonná riaditeľka

¹ Bližšie informácie nájdete na tomto odkaze: <http://www.centrumpravnejpomoci.sk/kde-a-kedy-nas-najdete>