



Kapitulská 12, 974 01 Banská Bystrica
tel: +421 4 823 041 21
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

VEC: Odborné stanovisko vydané 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*“) bola dňa 27.01.2020 doručená Vaša žiadosť o vydanie odborného stanoviska vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

V zmysle ust. § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska,¹ Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.² Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Skutkový stav

V žiadosti uvádzate, že pán je zamestnancom spoločnosti (ďalej v texte ako „*zamestnávateľ*“) odo dňa. Listom zamestnávateľa zo dňa bola pánovi daná výpoveď z pracovného pomeru, proti ktorej podal žalobu vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru (ďalej v texte ako „*žaloba*“).

Okresný súd v rozsudku zo dňa určil, že výpoveď je neplatná. Krajský súd v rozsudku zo dňa rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Pán sa domáhal súdnou cestou aj nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru. Uznesením Okresného súdu zo dňa bol v tejto veci medzi sporovými stranami uzatvorený mier.

V žiadosti uvádzate, že pánovi neboli za roky 2018 a 2019 ako jedinému zamestnancovi vyplatené odmeny. Ďalej mu nebol priznaný osobný príplatok, hoci do momentu podania žaloby vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru tento mal. Len pán nebol vedený na pracovisku v zozname zamestnancov. Rovnako ako jediný zamestnanec nemá na pracovisku mobilný telefón, prístup na pevnú linku a v kancelárii počítač napojený na tlačiareň. Tiež pánovi neboli poskytnuté osobné ochranné pracovné prostriedky.

¹ Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

² 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 „antidiskriminačný zákon“) v znení neskorších predpisov.

Antidiskriminačná legislatíva

Základným vnútroštátnym právnym predpisom upravujúcim zásadu rovnakého zaobchádzania je antidiskriminačný zákon, ktorý určuje definičné znaky porušenia zákazu diskriminácie.

Na to, aby určité správanie, konanie alebo opomenutie bolo porušením zákazu diskriminácie, musí dôjsť ku kumulatívnej identifikácii tzv. definičných znakov diskriminácie, ktorými sú chránený dôvod, forma a oblasť diskriminácie. Z podstaty antidiskriminačného zákona vyplýva, že ďalšou podmienkou je existencia tzv. komparátora - subjektu, voči ktorému sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že s ňou je, bolo alebo by mohlo byť zaobchádzané menej priaznivo.

V rámci posúdenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je preto namietané nerovné zaobchádzanie zamestnávateľa potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia týchto podmienok. Výlučne v prípade, ak sú splnené všetky uvedené podmienky – oblasť, dôvod a forma diskriminácie a sú vo vzájomnej podmienenosti, možno hovoriť o diskriminácii.

Aplikácia antidiskriminačnej legislatívy na skutkový stav

Pre posúdenie konania zamestnávateľa s antidiskriminačným zákonom je nevyhnutným vyhodnotenie definičných znakov diskriminácie. Na to, aby Stredisko dospelo k dôvodnému záveru o porušení zákazu diskriminácie, musí dôjsť ku kumulatívnej identifikácii definičných znakov diskriminácie.

V posudzovanej právnej veci je nespochybniteľnou identifikácia oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, na ktorú sa vzťahuje antidiskriminačný normatív.

Druhým definičným znakom diskriminácie je chránený dôvod diskriminácie. Výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie v antidiskriminačnom zákone je demonštratívny, a preto ako chránené dôvody diskriminácie prichádzajú do úvahy aj ďalšie dôvody subsumované pod pojem iné postavenie. Takýmito dôvodmi môžu byť buď dôvody vyplývajúce z iných právnych predpisov (napr. odborová činnosť podľa Zákonníka práce), alebo tiež dôvody, ktoré ako možné dôvody vyvstanú *ad hoc* pri posudzovaní jednotlivých diskriminačných situácií.

Ako dôvod diskriminácie uvádzate, že pán podal na svojho zamestnávateľa žalobu vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru. Pri uvedenom dôvode prichádza teda do úvahy výlučne diskriminácia z dôvodu iného postavenia. Motív iného postavenia chráni antidiskriminačný zákon, pričom podradiť pod neho možno rozlišovacie kritériá tak objektívnej, ako aj subjektívnej povahy, ktoré sú buď priamo povahou spojené s explicitne vymedzenými chránenými dôvodmi, alebo

predstavujú taký dôvod, na základe ktorého nemožno dospieť k racionálnemu záveru o zákonnosti menej priaznivého zaobchádzania.³

Podanie žaloby vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru možno označiť za objektívnu skutočnosť, ktorá je reálne preukázateľná a spôsobilá vyvolať ďalšie následky. Podanie žaloby predstavuje následok osobnej voľby jednotlivca – pána, ktorá odráža jeho osobnostné rysy. V zmysle uvedeného je podanie žaloby vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru možné subsumovať pod pojem iné postavenie. Stredisko vychádza zo skutočnosti, že podanie žaloby na zamestnávateľa postavilo pána do odlišnej situácie ako ostatných zamestnancov, pričom táto odlišná pozícia viedla k jeho nepriaznivejšiemu postaveniu na pracovisku v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Samotný diskriminačný dôvod nie je potrebné dokazovať, avšak nevyhnutným predpokladom pre úspešné uplatnenie nárokov spojených s porušením práva na rovnaké zaobchádzanie, je preukázanie kauzálnej súvislosti medzi podaním žaloby vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru a postupom zamestnávateľa voči zamestnancovi – pánovi rozdielne ako vo vzťahu k ostatným zamestnancom, a to práve z dôvodu podania žaloby.

Atribútom príčinnej súvislosti je priamosť pôsobenia príčiny na následok, pri ktorej príčina priamo predchádza následku a vyvoláva ho. Vychádzajúc zo skutočnosti, že pred podaním žaloby vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru pán nezažíval na pracovisku rozdielne zaobchádzanie, je možno dospieť k záveru o vysokej miere pravdepodobnosti o existencii príčinnej súvislosti medzi rozdielnym zaobchádzaním a podanou žalobou vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru. Kauzálnu súvislosť medzi postupom zamestnávateľa a konaním pána spočívajúcim v podaní žaloby, je potrebné preukázať v prípadnom civilnom súdnom konaní, konkrétne v procesnom štádiu dokazovania.

Poslednou podmienkou konštatovania porušenia zákazu diskriminácie je identifikácia jej formy. Podstata priamej diskriminácie spočíva v tom, že ide o menej priaznivé zaobchádzanie s určitou osobou v porovnaní so zaobchádzaním s inou osobou, pričom sa tak deje z niektorého zo zakázaných dôvodov diskriminácie. Predpoklad diskriminácie existuje len vtedy, ak je medzi aktuálnym alebo potencionálnym znevýhodnením a prezumovaným dôvodom diskriminácie určitý vzťah. Priama diskriminácia je spravidla vedomým porušovaním princípu rovnosti a nezriedka býva aj úmyselná.

Možnosť kvalifikovať určité konanie ako priamu diskrimináciu vyžaduje existenciu tzv. komparátora – subjektu, voči ktorému sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že s ňou je, bolo alebo

³ SABJÁN, N., CENKNER, M.: Výklad pojmu iné postavenie z pohľadu zákazu diskriminácie v judikatúre súdov. Bratislava: Wolters Kluwer. 2018.

by mohlo byť zaobchádzané menej priaznivo. Porovnateľný zamestnanec v pracovnom práve zahŕňa zásadne všetkých zamestnancov u jedného zamestnávateľa.⁴

Nie je sporné, že pánovi neboli za pomernú časť roka 2018 a za rok 2019 ako jedinému zamestnancovi vyplatené odmeny. Rovnako tak nie je sporné, že mu nebol priznaný osobný príplatok, hoci do momentu podania žaloby vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru tento mal. Napriek skutočnosti, že priznanie odmien nie je právne nárokovateľné a ich nevyplatenie samo o sebe nemožno považovať za postih alebo sankciu, ak ostatným zamestnancom zamestnávateľa odmeny vyplatené boli a jediným dôvodom ich nevyplatenia pánovi bola skutočnosť, že podal na zamestnávateľa žalobu vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru, takýto postup je v rozpore s antidiskriminačným normatívom. Podľa právneho názoru Strediska nevyplatenie odmien a nepriznanie osobného príplatku pánovi predstavovalo odvetu za jeho legitímne správanie sa.

V zmysle skutkového stavu pán jediný nebol vedený na pracovisku v zozname zamestnancov. Rovnako ako jediný zamestnanec nemá na pracovisku mobilný telefón, pevnú linku a počítač napojený na tlačiareň. Taktiež pánovi neboli poskytnuté účinné osobné ochranné pracovné prostriedky. V prípade, že zaradenie a charakter práce pána si vyžaduje operatívne telefonické spojenie počas vykonávania pracovnej činnosti aj mimo sídla pracoviska, resp. riadnej pracovnej doby a všetci ostatní zamestnanci, ktorých zaradenie a charakter práce si vyžaduje mať služobný mobilný telefón a tento aj reálne majú, takéto konanie, resp. opomenutie zamestnávateľa možno označiť za porušenie zákazu diskriminácie. Analogicky sa uvedené vzťahuje aj na prístup k pevnej linke a počítač napojený na tlačiareň.

Neposkytnutie účinných osobných ochranných pracovných prostriedkov je v prvom rade v rozpore s ust. § 6 ods. 2 písm. b) zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.⁵ Avšak v prípade, že pánovi ako jedinému zamestnancovi neboli tieto osobné ochranné pracovné prostriedky poskytnuté, a to práve z dôvodu podania žaloby vo veci neplatného skončenia pracovného pomeru, uvedené možno označiť aj za porušenie zákazu diskriminácie.

Záver

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, na základe právneho posúdenia skutkových okolností prípadu, konštatuje, že konaním zamestnávateľa došlo k naplneniu definíčných znakov diskriminačného konania v oblasti pracovnoprávnych vzťahov na úrovni zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, a teda k porušeniu zákazu diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona.

⁴ BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck. 2017.

⁵ Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.