



Odborné stanovisko k namietanej diskriminácii na pracovisku

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.

Stredisko ako nezávislá inštitúcia plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd.¹ Na tento účel monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona², poskytuje služby v oblasti ľudských práv, zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie a vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb, ako aj z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Stredisko ako odpoveď na podnet svojej klientky XXXXXXXX vydáva odborné stanovisko vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania na jej pracovisku. Pri hodnotení namietanej diskriminácie vychádzalo zo skutočností, ktoré zistilo písomnou a telefonickou komunikáciou vrátane príloh priložených k podnetu XXXXXXXX, ako aj z písomného vyjadrenia zamestnávateľa a k nemu pripojených príloh.

Skutkový stav

U zamestnávateľa pracujete na pracovnej pozícii asistentky vedenia spoločnosti. Podľa opisu pracovnej pozície ste priamo podriadená výlučne finančnému riaditeľovi zamestnávateľa. Za výkon piatich „hlavných pracovných činností“³ zodpovedáte samostatne. Súčinnosť poskytujete iba v procese vybavovania sťažností. Obdobné postavenie v nadväznosti na samostatnosť pri výkone práce má aj Váš kolega, zamestnanec, XXXXXXXX (ďalej v texte ako „kolega“). Pracujete na odlišných oddeleniach. Kancelárie, v ktorých vykonávate prácu, sú však umiestnené vedľa seba.

¹ Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona 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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

³ Podľa popisu práce: manažment komunikácie, manažment vo vzťahu k zákazníkom, monitorovanie, manažment sťažností a koordinovanie.

Kolega pracuje na pracovnej pozícii manažéra zamestnávateľa pre právo a compliance. Tvrdíte, že od Vášho nástupu do zamestnania, t. j. od júla 2018 ste po dobu viac ako jedného roka obeľou jeho neprimeraného a nevhodného správania. Konkrétne malo ísť o arogantné verbálne aj neverbálne správanie sa, vyžadovanie plnenia pracovných úloh, zasahovanie do Vášho súkromia a osobnej integrity. Kolega Vás mal upozorniť na potrebu správať sa k nemu milo a s rešpektom, s rizikom negatívnych konzekvencií v opačnom prípade. Okamžite zaviedol oslovovanie menom. Rovnako Vám oznámil, že Vašou hlavnou pracovnou náplňou bude kooperácia s ním. Napriek výslovnému upozorneniu Vášho nadriadeného Vám kolega začal direktívne ukladať pracovné úlohy. Požadoval ich včasné plnenie a vydieral Vás poukazovaním na riziko vzniku škôd pre zamestnávateľa v prípade ich nesplnenia. Kolega mal na Vás zvyšovať hlas pri ukladaní pracovných úloh, a to aj počas Vašich telefonických rozhovorov, súvisiacich s vybavovaním Vašej pracovnej agendy. Požadoval od Vás aj umytie ním použitého riadu, či čistenie kávovaru. Požíval občerstvenie, určené pre Vášho nadriadeného, osvojoval si Vaše kancelárske potreby, a to aj bez Vášho vedomia. Situácia Vás donútila uzamykať úložné priestory pre kancelárske potreby, avšak kolega mal zámky znefunkčniť. Svoje správanie mal odôvodňovať zaužívanou praxou na pracovisku. Neskôr mal dokonca požiadať o schválenie jeho postupov voči Vám Vášho nadriadeného. Jeho žiadosť však bola zamietnutá. Útoky kolegu prerástli až do fyzického ohrozovania a vulgárizmov, s uistením sa o neprítomnosti iných svedkov a naopak snahou o familiárny prístup k Vám v prítomnosti iných osôb, osobitne nadriadených. Správanie sa Vášho kolegu malo prekračovať hranice etiky a slušnej pracovnej morálky. O Vašej osobe sa mal vyjadrovať ako o „nejakej asistentke tu“ a „iba asistentke“.

Už od prvých prejavov obťažovania a diskriminácie na pracovisku ste sa rozhodli informovať o každom incidente zodpovedného zamestnanca pre oblasť ľudských zdrojov, ako aj vedenie zamestnávateľa. K podnetu ste pripojili aj všetky dokumenty s podrobnými skutočnosťami, o ktorých ste opakovaním v rôznych formách zamestnávateľa informovali. Napriek tomu, k žiadnej náprave nedošlo, skôr naopak. Nepriaznivý vývoj na pracovisku mal mať za následok zhoršenie Vášho zdravotného stavu s následkom práceneschopnosti. K podnetu ste v tejto súvislosti pripojili nález psychiatra zo dňa 04.12.2019, podľa ktorého na pozadí Vašich psychických ťažkostí sú problémy s kolegom na pracovisku (mobbing).

Po skončení stavu práceneschopnosti ste si našli na pracovnom stole tri pracovné úlohy, ktorých zadávateľom bol Váš kolega. Dokumenty so zadaním ste mu vrátili na stôl, avšak nasledujúci deň ste ich opätovne našli „u seba“. Pracovné úlohy Vám mal kolega zadávať aj počas čerpania dovolenky Vášho nadriadeného, pričom trval na ich splnení, aj napriek Vášmu upozorneniu na uvedenú skutočnosť. Opätovne poukazoval na riziká spojené s nesplnením zadanej úlohy, ktoré mali predstavovať pre zamestnávateľa vznik škody.

Dňa 19.08.2019 ste podali oficiálnu sťažnosť konateľovi zamestnávateľa, XXXXXXXX (ďalej v texte ako „konateľ“). Nasledujúci deň vec riešili priamo na pracovisku tak konateľ, ako aj výkonný riaditeľ zamestnávateľa XXXXXXXX (ďalej v texte ako „výkonný riaditeľ“). K podnetu ste pripojili písomný protokol z prerokovania veci (ďalej v texte ako „protokol“), ako aj protokol s korektúrou. Poukazujete v ňom na rozdiely v prepise zaznamenaného textu. Má ísť o snahu zamestnávateľa úmyselne pozmeniť jeho obsah tak, aby bol pre zamestnávateľa priaznivejší. Nedostatky v prepisu

majú rôznorodú povahu. Protokol údajne obsahuje nepravdivé tvrdenia o Vašom odmietaní spolupráce s kolegom. Niektoré Vaše výroky o spôsobe správania sa kolegu k Vám neboli v protokole zaznamenané. Pridané boli, naopak, vety, ktoré ste nemali povedať. V protokole absentovali aj niektoré časti vyjadrenia Vášho kolegu, resp. časť z jeho výrokov bola, podľa Vášho názoru, modifikovaná v jeho prospech. Kolega mal spochybňovať Vašu schopnosť riadne si plniť pracovné úlohy a hodnotil Váš psychický stav. V protokole chýbajú aj vyjadrenia ďalších zúčastnených osôb, resp. zamestnancov, ktorí Vám mali odporučiť zmenu zamestnania. Kolega mal mať od zamestnávateľa prístup k všetkým dokumentom týkajúcim sa Vašej oficiálnej sťažnosti, recipročne Vám však nebolo umožnené oboznámiť sa s jeho vyjadreniami. Prerokovania veci sa nemohol zúčastniť Vami navrhovaný tlmočník, a to aj napriek tomu, že takúto možnosť (privolanie dôverníka) interné predpisy zamestnávateľa pripúšťajú.

Podaniu Vašej oficiálnej sťažnosti z augusta 2019 predchádzala žiadosť o nápravu, adresovaná konateľovi, na ktorú ste však dostali odpoveď až 05.12.2019. Zamestnávateľ o.i. v odpovedi uviedol, že v časti o hrubom, arogantnom a vulgárnom správaní kolegu ide o tvrdenie proti tvrdeniu. Zamestnávateľ na druhej strane uznal, že kolega musel mať vedomosť o vzájomnej kompetenčnej oddelenosti, ktorú však nerešpektoval. Neplnenie ním zadávaných pracovných úloh riešil podávaním sťažností proti Vám. Zamestnávateľ uznal, že jeho postup ste mohli dôvodne považovať za obťažujúci, až poškodzujúci. Rovnako uznal, že Vaše podnety, ktoré ste mu adresovali, neboli z jeho strany dlhodobo riešené.

Negatívnu skúsenosť s kolegom mali mať aj ďalší Vaši kolegovia. Dňa 15.07.2019 adresoval Váš kolega XXXXXXXX výkonnému riaditeľovi email, v ktorom mu oznámil, že sa dozvedel o nevhodnom správaní sa kolegu k Vašej osobe. Výkonný riaditeľ na túto skutočnosť kolegu upozornil a požiadal ho verbálne o nápravu. XXXXXXXX potvrdzuje vlastnú negatívnu skúsenosť s kolegom v emaile zo dňa 13.08.2019, adresovanom konateľovi zamestnávateľa a jeho výkonnému riaditeľovi. Kolega mal uvedenú kolegyňu na pracovných podujatiach opakovane obťažovať žiadosťami o milé vystupovanie, či usmievanie sa naňho, čo si mali všimnúť aj ostatní kolegovia a kolegyne. Odborná asistentka predaja, kolegyňa XXXXXXXX, v rovnaký deň, t. j. 13.08.2019 opísala v emaile udalosť, kedy ju mal kolega odkázať na Vás so žiadosťou určenou preňho. Kolegyňu ste oboznámili s tým, že jej požiadavka Vám neprislúcha. Kolega sa následne mal sťažovať na Vaše neprofesionálne správanie sa ku kolegyňi. Pridelovanie pracovných úloh zo strany kolegu, ktoré Vám neprislúchali, predstavovalo bežnú prax. Dokumentuje to e-mailová komunikácia zo dňa 18.10.2018, 26.10.2018, 16.04.2019, 23.04.2019 a 30.11.2019. Z emailu kolegyne XXXXXXXX zo dňa 14.09.2019 vyplýva, že jej prvá pracovná skúsenosť s kolegom bola negatívna. Správanie sa kolegu opísala ako arogantné a dominantné.

Postup Strediska vo veci a odpoveď zamestnávateľa

Stredisko sa v súvislosti s Vaším podnetom obrátilo na Vášho zamestnávateľa so žiadosťou o poskytnutie vyjadrenia k namietanému nerovnému zaobchádzaniu na pracovisku. Zamestnávateľ uviedol, že po zhodnotení výsledkov interného prerokovania veci zo dňa 20.08.2019 a písomnej

odpovede na Vašu sťažnosť zo dňa 05.12.2019 v časti hrubého, arogantného a vulgárneho správania sa Vášho kolegu ide o tvrdenie proti tvrdeniu.

V nadväznosti na zadávanie pracovných úloh a príkazov zo strany kolegu mimo Vašej pracovnej náplne zamestnávateľ uviedol, že sa pokúšal vzniknutú situáciu riešiť, čím priznal problém na pracovisku. Potvrdil, že kolega nie je Vaším nadriadeným, pričom je povinný rešpektovať interné rozdelenie právomocí. Zamestnávateľ deklaroval, že sa bude viac venovať téme dodržiavania kódexu integrity, vykoná na danú tému osvetu, osobitne v téme ohlasovania neželaného správania na pracovisku. Zamestnávateľ Stredisko oboznámil s prijatím konkrétneho kroku, smerujúceho k riešeniu problému, a síce s premiestnením Vás a Vášho kolegu tak, aby Vaše kancelárie neboli susediacimi. Kolega sa v novembri 2019 premiestnil do oddelenej uzamykateľnej kancelárie so samostatným vchodom na rovnakom poschodí. Zamestnávateľ mal zároveň kolegu opakovane upozorniť na povinnosť zdržania sa nevhodného správania na pracovisku.

Právne posúdenie

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Defínuje základné pojmy a vymenúva oblasti, v rámci ktorých je ustanovená povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Sústreďuje sa na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, na oblasť vzdelania a na oblasť pracovnoprávných vzťahov. Pri týchto oblastiach upravuje dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Taktiež ustanovuje formy diskriminácie. Na to, aby určité konanie, prípadne určitá situácia alebo prax bola porušením zásady rovnakého zaobchádzania, zákon vyžaduje kumulatívne splnenie konkrétnych podmienok. Týmito podmienkami sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie. Totiž iba v prípade, ak sú naplnené všetky uvedené zákonné definíčné znaky a sú vo vzájomnej podmienenosti, možno hovoriť o diskriminácii.

Vo Vašej právnej veci je nespochybniteľnou identifikácia oblasti pracovnoprávných vzťahov, na ktorú sa vzťahuje antidiskriminačný normatív.

Namietané menej priaznivé zaobchádzanie malo spočívať vo viacerých druhoch konaní. Diskriminácia, teda zakázané nerovné zaobchádzanie so zamestnancom alebo zamestnankyňou spočíva v menej priaznivom prístupe k tejto osobe v porovnaní s ostatnými kolegami a kolegyňami na pracovisku v obdobnom, resp. porovnateľnom postavení. Menej priaznivé zaobchádzanie zo strany kolegu vo vzťahu k Vašej osobe malo subjektívnu povahu, pričom jeho základ možno vnímať prostredníctvom presvedčenia o nadradenosti. Kolega mal od Vás vyžadovať plnenia rôznorodého charakteru, pričom okrem pracovného rozmeru, mali mať aj osobnú charakteristiku. Pod túto kategóriu možno zaradiť požiadavky na umytie riadu, čistenie kávovaru, upratovanie odpadkov a pod. Z kontextu všetkých informácií a podkladov je dôvodnou domnienka, že kolega Vás na pracovisku nerešpektoval. Možno to dedukovať z jeho údajných vyjadrení, kedy bolo zrejmé, že Vás

považuje za slabšiu, podriadenú, menej schopnú, povinnú byť mu k dispozícii. Naopak, seba samého kolega vníma ako dominantného, oprávneného zadávať Vám pracovné úlohy, schopného riadiť. Obdobne sa mal správať aj voči iným kolegyniam, čo posilňuje domnienku o jeho negatívnom postoji k ženám na pracovisku. Na rozdiel o kolegyni sa však zadávanie pracovných úloh týkalo len Vás. Odvolával sa pritom na zaužívanú prax na pracovisku. Správanie sa Vášho kolegu voči Vašej osobe možno označiť za správanie, ktoré je podmienené rodovými stereotypmi a predsudkami.⁴

Po zohľadnení uvedených okolností je dôvodnou domnienka o menej priaznivom zaobchádzaní z dôvodu pohlavia, ako aj Vášho iného postavenia, vyplývajúceho z opísaných skutočností, a to predovšetkým blízkosti kancelárií.⁵ Opísané správanie sa kolegu voči Vám nemá žiaden racionálny, legitímny a objektívny základ. Odborne sa k veci vyjadril aj Váš zamestnávateľ.

V nadväznosti na formu diskriminácie možno pomerne jednoznačne prijať záver o priamej diskriminácii.⁶ Spôsob zadávania pracovných úloh a príkazov mimo Vašej náplne práce vykazuje navyše nielen znaky priamej diskriminácie, ale aj obťažovania na pracovisku.⁷ Hovoríme teda o kumulácii jednotlivých foriem diskriminácie. Predmetné závery možno dedukovať z obsahu Vami predloženej pracovnej emailovej komunikácie. Upozorňovanie na riziko vzniku škôd v prípade nesplnenia kolegom zadanej pracovnej úlohy, ako aj termínovanie nedôvodne zadávaných pracovných úloh z jeho strany, prispievalo k vytváraniu stresujúceho prostredia na pracovisku. Predmetný záver možno podporiť zabezpečenými a Vami predloženými listinnými dôkaznými prostriedkami, ako aj svedeckými výpoveďami. Vaši priami nadriadení mali vnímať nielen verbálny, ale aj neverbálny kontext kolegovho správania sa voči Vám. Kolega XXXXXXXX o tom dokonca emailom informoval svojho nadriadeného a napomenul kolegu. Postrehy Vašich kolegyní hovoria o určitej forme sexuálnych narážok kolegu, vyžadujúceho od Vás, aby ste boli voči nemu milá a usmievali sa naňho. Vyžadovanie takéhoto správania je spôsobilé vytvárať na pracovisku ponižujúce až urážlivé prostredie, a to o to viac, ak má sexuálny podtón. K priamej diskriminácii a obťažovaniu, tak kumulatívne možno priradiť aj formu diskriminácie, ktorú antidiskriminačný zákon označuje ako sexuálne obťažovanie.⁸

⁴ Bližšie informácie sú dostupné napríklad v dokumente Európskej komisie: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf. Ďalšiu dokumentačnú bázu Európskej únie, Rady Európy, OSN ako aj Slovenskej republiky v slovenskom jazyku k tejto problematike je možné získať napríklad na stránke odboru rodovej rovnosti a rovnosti - organizačnej štruktúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky: <https://www.gender.gov.sk/dokumenty/>

⁵ Podľa ustanovenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie 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.

⁶ Podľa ustanovenia § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona, priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

⁷ Podľa ustanovenia § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona, obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

⁸ Podľa ustanovenia § 2a ods. 5 antidiskriminačného zákona, sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuctvujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Pokiaľ ide o interné riešenie sporu na pracovisku, znepokojujúco vyznieva skutočnosť, že zamestnávateľ sa snažil v texte prepisu z prerokovania veci pozmeňovať, vynechávať, či inak formulovať vyslovené výroky. Zamestnávateľ k tejto veci navyše uviedol, že „*skutočnosť, že aj iné kolegyne poukázali na nevhodné správanie pána XXXXXXXX voči nim, nemôžeme považovať za dôkaz o tom, že sa pán XXXXXXXX nevhodne správal k Vám.*“ Stredisko spochybňuje precíznosť a dôkladnosť vybavenie veci zo strany zamestnávateľa, u ktorého skôr badať snahu o bagatelizovanie veci. Negatívne hodnotí aj jeho pomerne pomalú reakciu na Vaše sťažnosti, čím zamestnávateľ len prispel k vytváraniu takého pracovného prostredia, ktoré nekorešponduje s povinnosťou predchádzať diskriminácii na pracovisku.⁹ Konštatovanie zamestnávateľa o tom, že neriešenie Vášho problému bolo zapríčinené jeho ťažkosťami pri obsadení pozície vedúceho zamestnanca oddelenia ľudských zdrojov, Stredisko považuje za nedôveryhodné. Uvedená pracovná pozícia totiž bola v čase podávania sťažností obsadenou. Pomalý postup spravodlivosť ohrozuje (pomalá spravodlivosť je odmietnutá spravodlivosť). Zamestnávateľ postupom času akoby prestal byť nestranným, čo sa azda najviac prejavilo v priebehu prejednávania veci dňa 20.08.2019.¹⁰ Údajne nereagoval ani na sťažnosti troch kolegyň, ktoré mali poukázať na nevhodné správanie sa kolegu voči nim.

Zamestnávateľom prijaté opatrenia Stredisko nepovažuje za adekvátne. Relokácia obsadenia kancelárií ešte nezaručuje zabránenie v prípadnom pokračovaní správania sa kolegu, obzvlášť pri ukladaní pracovných úloh elektronickou formou. Ústne upozornenia kolegu zo strany zamestnávateľa nemali doposiaľ želaný efekt. Paradoxne sa s tým stotožňuje aj samotný zamestnávateľ. Deklarácia zo strany zamestnávateľa o tom, že téme dodržiavania kódexu integrity bude venovať vyššiu mieru pozornosti, nestačí.

Záver

Na základe zisteného skutkového stavu a jeho právneho posúdenia Stredisko dospelo k záveru, že namietané správanie sa kolegu vo vzťahu k Vašej osobe napĺňa znaky diskriminácie. Konkrétne ide o priamu diskrimináciu, v kumulácii s obťažovaním a sexuálnym obťažovaním z dôvodu Vášho pohlavia a iného postavenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

⁹ Ustanovenie § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona.

¹⁰ Ide o relevantnú parafrázu mnohých výrokov Ústavného súdu Slovenskej republiky k porušeniu základného ústavného práva na prerokovanie veci bez zbytočných prieťahov .