



Vec: 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

Vážená pani XXX,

na základe Vašej žiadosti doručenej prostredníctvom elektronickej pošty Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej „len stredisko“) 04. apríla 2014, ktorou ste ho požiadali o vypracovanie odborného stanoviska k Vami namietanej diskriminácii zo strany Vášho bývalého zamestnávateľa Sociálna poisťovňa pri odmeňovaní svojich zamestnancov, Vám uvádzame nasledovné odborné stanovisko. O odborné stanovisko ste požiadali na účely súdneho konania, ktoré bolo začaté na základe návrhu, ktorým ste namietli porušenie zásady rovnakého zaobchádzania (antidiskriminačná žaloba).

Vzhľadom na to, že 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 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) v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, je stredisko oprávnené vydať v predmetnej veci odborné stanovisko.

Pri spracovaní odborného stanoviska vychádzalo stredisko z medzinárodnej a vnútroštátnej právnej úpravy a zo zisteného skutkového stavu.

1. Skutkový stav

Pani XXX, rodená XXX, dátum narodenia XXX, bytom XXX (ďalej len „žadateľka“) sa obrátila na stredisko so žiadosťou o vypracovanie odborného stanoviska vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. K porušeniu tejto zásady malo dôjsť v oblasti pracovnoprávných vzťahov z dôvodu iného postavenia, a to pri poskytovaní odmien za plnenie úloh za 1 rok.

Žiadateľka bola v Sociálnej poisťovni v pracovnoprávnom pomere do 31. augusta 2013. Vo výplatnom termíne v júli 2013 boli zamestnancom sekcie XXX (vrátane zamestnancov odboru XXX, na ktorom bola žiadateľka zaradená) vyplatené odmeny za plnenie úloh za 1 rok, t.j. od júla 2012 do júna 2013. Odmena však nebola vyplatená žiadateľke, zatiaľ čo ostatným zamestnancom tieto odmeny vyplatené boli.

Podľa vyjadrenia žiadateľky si svoje povinnosti svedomito plnila až do termínu vyplácania odmien, na jej činnosti nebola podaná žiadna sťažnosť. Navyše v období od januára 2013 do mája 2013 zastupovala spolu s ďalšími kolegami dve kolegyně v čase ich dlhodobej práceneschopnosti a nad rámec reálne vykonávaných pracovných činností väčšiny zamestnancov odboru, ktorým boli odmeny priznané, vykonávala osobitné úlohy na základe pokynov nadriadeného.

Sociálna poisťovňa má platné a účinné vnútorné predpisy, ktoré upravujú spôsob odmeňovania.

Podľa článku 5 písm. h) Etického kódexu Sociálnej poisťovne zo 16. apríla 2012, ktorý bol platný a účinný aj v čase vyplácania odmien, táto „uplatňuje princíp spravodlivého odmeňovania podľa kvality, odbornosti a množstva vykonanej práce s ohľadom na tvorivý, iniciatívny a zodpovedný prístup zamestnanca k plneniu úloh v súlade s platným Mzdovým poriadkom Sociálnej poisťovne“. Podľa článku 8 ods. 2 písm. d) tohto kódexu je vedúci zamestnanec vo vzťahu k podriadeným zamestnancom povinný „spravodlivo hodnotiť zamestnancov pri odmeňovaní“.

Podľa článku 18 ods. 2 Mzdového poriadku Sociálnej poisťovne z 1. mája 2011, ktorý bol platný a účinný aj v čase vyplácania odmien, „vedúci zamestnanci poisťovne na všetkých stupňoch riadenia s dosahom na odmeňovanie podriadených zamestnancov sú povinní dodržiavať zásadu čestnosti, spravodlivosti, etiky, zásluhovosti, neuprednostňovanie iných dôvodov ako pracovných, zásadu poskytovania rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty v závislosti od kvality práce, plnenia úloh, využívania kvalifikácie, dĺžky odbornej praxe a z nej vyplývajúcich skúseností, pracovnej prispôsobivosti, zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti.“.

V nadväznosti na tieto vnútorné predpisy prijala Sociálna poisťovňa príkaz generálneho riaditeľa Sociálnej poisťovne č. 1/2012 z 23. januára 2012, ktorým stanovila pravidlá pre individuálne pracovné hodnotenie zamestnancov Sociálnej poisťovne a uplatňovanie jeho výsledkov v odmeňovaní zamestnancov. Tento vnútorný predpis bol platný a účinný aj v čase vyplácania odmien. V zmysle jeho článku 2 písm. e) a f) je cieľom hodnotenia zamestnancov poskytnúť vecnú argumentáciu vedúcim zamestnancom v rozhodovaní pri odmeňovaní zamestnancov a získať podklad na vytvorenie priamej väzby medzi pracovnými výsledkami a odmeňovaním zamestnancov. Hodnotenie zamestnancov sa má spravidla vykonávať v ročných intervaloch do 31. marca príslušného kalendárneho roka. Hodnotiacim obdobím je jeden kalendárny rok. Hodnotenie sa uskutočňuje formou rozhovoru hodnotiteľa s hodnoteným zamestnancom. V súlade s tým bola pani XXX hodnotená v roku 2012 („Záznamový hárok z 19. marca 2012“) a 2013 („Záznamový hárok z 26. februára 2013“). Hodnotiteľom bol v súlade s uvedeným vnútorným predpisom u pani XXX jej priamy nadriadený vedúci zamestnanec. V prípade obidvoch hodnotení bolo bodové aj slovné hodnotenie rovnaké. V zmysle súčtu bodového ohodnotenia jednotlivých hodnotených kritérií dosiahla menovaná najvyššie umiestnenie (38 bodov) s označením „vykazuje mimoriadne výsledky“. Podľa slovného ohodnotenia pracovného výkonu žiadateľka „patrí medzi špičkových zamestnancov, pre ostatných slúži ako vzor, má zodpovedný prístup k práci, stanovené úlohy sa snaží vykonať včas a riadne“. Hodnotiteľ odporučil zaradiť menovanú do personálnych rezerv na funkciu vedúceho oddelenia. Žiadateľka dosiahla najvyšší stupeň v rámci uvedeného hodnotenia výkonu pracovnej činnosti. Hodnotenie realizoval ešte bývalý nadriadený žiadateľky (pán XXX).

V tejto súvislosti potom bolo zo strany žiadateľky dôvodné očakávať, že jej bude vyplatená odmena tak, ako bola vyplatená iným zamestnancom. Vychádzala pritom zo svojho pracovného hodnotenia realizovaného na základe platných a účinných vnútorných predpisov Sociálnej poisťovne, ktoré takémuto hodnoteniu priznávajú relevanciu pre metodiku odmeňovania zamestnancov. V nadväznosti na bezdôvodné nevyplatenie odmeny žiadateľke táto pre dôvodné podozrenie z diskriminačného konania v pracovnoprávných vzťahoch podala zamestnávateľovi podľa ustanovenia § 13 ods. 5 Zákonníka práce sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, a to dňa 26. júla 2013. Napriek tomu, že ustanovenie § 13 ods. 5 Zákonníka práce vymedzuje povinnosť zamestnávateľa na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, prípadne aj vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky, Sociálna poisťovňa na sťažnosť odpovedala značne oneskorene, a to listom zo dňa 21. augusta 2013, ktorý si žiadateľka prevzala 26. augusta 2013. Vo svojej odpovedi Sociálna poisťovňa uviedla, že žiadateľke boli vyplatené odmeny (ako zároveň aj iným zamestnancom) za plnenie mimoriadnych pracovných úloh za rok 2012 vo výplatných termínoch v mesiaci november 2012 a mesiaci január 2013. Vo výplatnom termíne za mesiac jún 2013 však žiadateľke nebola na základe rozhodnutia riaditeľky odboru priznaná odmena za plnenie mimoriadnych pracovných úloh v roku 2012. Toto konštatovanie bolo zdôvodnené iba tým, že „odmena za plnenie mimoriadnych pracovných úloh nie je nároková zložka mzdy“. Odpoveď Sociálnej poisťovne sa pritom neopierala o žiadne konkrétne zdôvodnenie tohto rozdielneho postupu v odmeňovaní. Z jej znenia nie je vôbec jasné, aké objektívne kritériá Sociálna poisťovňa ako zamestnávateľ posudzovala a považovala za rozhodujúce pre odlišný spôsob realizácie odmeňovania v stanovenom období. Tvrdenie o nenárokovateľnosti odmeny ako zložky mzdy pritom neobstojí, pretože objektom sťažnosti žiadateľky bolo porušenie zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní, nie vyplatenie odmeny ako takej, keďže žiadateľka požiadala o vykonanie nápravy, upustenie od diskriminačného konania a odstránenie jeho následkov. Uvedené tak bolo možné dosiahnuť aj iným spôsobom, ako vyplatením odmeny. Možno preto konštatovať, že odpoveď Sociálnej poisťovne bola nedostatočná a právne nie relevantne podložená.

Podľa názoru žiadateľky bol rozdielny postup v odmeňovaní zamestnancov vo vzťahu k jej osobe motivovaný nasledovnou skutočnosťou.

Žiadateľka bola spolu s ďalšími zamestnancami odboru XXX iniciátorom a signatárom listu zo dňa 22. mája 2013 adresovaného generálnemu riaditeľovi Sociálnej poisťovne, ktorého predmetom bolo vyslovenie názoru niektorých zamestnancov, že vnútorný predpis Sociálnej poisťovne (metodické usmernenie č. 16/2013, ktorým sa upravuje postup organizačných zložiek Sociálnej poisťovne v konaní o dôchodkovej dávke poistenca) je podľa ich názoru v rozpore so zákonom. Tento list bol predložený riaditeľke odboru XXX (pani XXX), ktorá jeho text bez podpisov so súhlasom jeho signatárov predložila riaditeľke sekcie XXX (pani XXX) dňa 27. mája 2013. Následne došlo dňa 5. júna 2013 k stretnutiu riaditeľky sekcie XXX so štyrmi zamestnancami vrátane navrhovateľky, ktorí boli na liste podpísaní na prvých štyroch miestach (v tomto poradí: 1. dotknutá pani XXX, 2. pani XXX, 3. pani XXX, 4. pani XXX). Ani po tomto stretnutí časť zamestnancov sekcie XXX nenadobudla presvedčenie, že napadnutý platný a účinný vnútorný predpis by nebol protizákonný. Vzhľadom na to listom zo 7. júna 2013 časť zamestnancov sekcie XXX (vrátane žiadateľky) požiadala predsedníčku základnej odborovej organizácie, aby v uvedenej veci zastupovala zamestnancov. List jej doručili dňa 19. júna 2013. Nasledujúci deň (20. júna 2013) bolo prijaté rozhodnutie generálneho riaditeľa Sociálnej poisťovne o znížení počtu zamestnancov a 21. júna 2013 bolo žiadateľke oznámené, že sa stáva nadbytočnou v dôsledku organizačnej zmeny. Keďže na oboch listoch bola žiadateľka podpísaná na prvom mieste, uvedená skutočnosť dôvodne indikuje podozrenie z postihu žiadateľky pre vyjadrenie jej názoru a pre jej iniciatívu a angažovanie sa vo veci nesúladi vnútorného predpisu so zákonom.

2. Zákaz diskriminácie v zamestnaní podľa medzinárodnej právnej úpravy

Diskriminácia je všeobecne považovaná za nežiaduci spoločenský jav, proti ktorému štáty medzinárodného spoločenstva prijali viaceré právne akty, ktoré majú prispieť k eliminácii dôsledkov nerovnakého zaobchádzania.

Požiadavka na rovnosť ľudí a zákaz diskriminácie je zakotvená vo viacerých medzinárodných dokumentoch. Je obsiahnutá predovšetkým vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv prijatej na pôde OSN v roku 1948 alebo v Medzinárodnom dohovore o občianskych a politických právach z roku 1966 a v Medzinárodnom dohovore o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z toho istého roku. Zákaz diskriminácie je zakotvený aj v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, prijatom v roku 1950 na pôde Rady Európy. Rovnosť pred zákonom a zákaz diskriminácie sú obsiahnuté v Charte základných práv Európskej únie z roku 2000. Požiadavku na rovnosť a zákaz diskriminácie zakotvujú súčasne aj dokumenty prijaté ďalšími medzinárodnými organizáciami, ako napríklad Medzinárodná organizácia práce.

Napriek zakotveniu princípu rovnosti a zákazu diskriminácie v mnohých vnútroštátnych aj medzinárodných dokumentoch si všetci ľudia v reálnom živote nie sú rovní. Vyskytujú sa situácie, ktoré niektorým ľuďom bránia žiť život podľa vlastných predstáv a ktoré im v porovnaní s ostatnými v obdobnej situácii bránia plnohodnotne využívať svoj ľudský potenciál. Títo jednotlivci sú obmedzovaní na svojich právach v rôznych oblastiach života. V zamestnaní napríklad tým, že im nie sú prístupné určité povolania alebo pracovné pozície. Takéto situácie sú väčšinou motivované iracionálnymi dôvodmi a zväčša sa týkajú vlastností alebo daností, ktoré sú objektívne dané. Často prenikajú do najzraniteľnejších osobných sfér jednotlivcov a nezriedka poškodzujú ich ľudskú dôstojnosť. Jav diskriminácie možno zovšeobecniť na znevýhodňovanie alebo obmedzovanie jednotlivca alebo skupiny osôb, ktoré sa deje z dôvodu ich pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, manželského alebo rodinného stavu, zdravotného postihnutia, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. V dôsledku členstva v Európskej únii a rôznych medzinárodných organizáciách má Slovenská republika povinnosti v oblasti boja proti diskriminácii. Antidiskriminačným zákonom s účinnosťou od 1. júla 2004 Slovenská republika transponovala dve smernice Rady, ktoré vytvárajú rámec pre boj proti diskriminácii zakotvením zásady rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na rasu, etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. Záber antidiskriminačného zákona a rozsah ním garantovanej ochrany pred diskrimináciou je však širší než je to v prípade spomínaných smerníc. V roku 2000 boli prijaté dve európske smernice Rady.

Prvá z nich upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod. Druhá smernica (niekedy nazývaná aj „rámcová“) upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania bez ohľadu na náboženstvo a vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. V roku 2002 bola tiež novelizovaná smernica o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a so ženami, ktorá otázky súvisiace s diskrimináciou upravuje podobným spôsobom ako smernice z roku 2000. V roku 2004 bola prijatá smernica, ktorá upravuje vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovarom a službám a k ich poskytovaniu. Hoci všetky spomenuté smernice majú veľa spoločného a stoja na rovnakých princípoch, popri viacerých odlišnostiach menšieho rozsahu je medzi nimi jeden zásadný rozdiel. Odlišujú sa v stupni ochrany, ktorú poskytujú príslušníkom a príslušníckam jednotlivých skupín definovaných na základe jednotlivých dôvodov diskriminácie – teda napríklad na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu alebo na základe veku.

3. Základné práva a slobody podľa Ústavy Slovenskej republiky

Ústava Slovenskej republiky je právnym aktom najvyššej právnej sily. Rovnosť subjektov základných práv a slobôd zaručených v Ústave SR je upravená v čl. 12 odsek 1, ktorý ustanovuje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach.

Ústavný zákaz diskriminácie je vyjadrený v čl. 12 ods. 2 Ústavy SR, podľa ktorého: „Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.“.

4. Antidiskriminačná legislatíva v Slovenskej republike

Antidiskriminačným zákonom bola do právneho poriadku Slovenskej republiky implementovaná smernica Rady č. 2000/43/ES, ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, smernica Rady č. 2000/78/ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani a smernica Rady 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovarom a službám a k ich poskytovaniu.

Antidiskriminačný zákon najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať túto zásadu (sústreďuje sa na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, na oblasť vzdelania a na oblasť pracovnoprávných vzťahov) a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Súčasne ustanovuje formy diskriminácie, teda aké konania, opomenutia alebo iné prejavy možno považovať za diskrimináciu, pričom ochrana sa poskytuje aj osobám, ktoré aktívne využívajú zákonnú možnosť ochrany proti diskriminácii alebo osobám, ktoré sa ochrany pred diskrimináciou domáhajú v mene inej osoby alebo sa zúčastňujú konania vo veciach súvisiacich s porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania napríklad formou podania svedeckej výpovede alebo vysvetlenia v prospech obete diskriminácie, pričom nerovnaké zaobchádzanie s týmito osobami z tohto dôvodu sa považuje za jednu z foriem diskriminácie. Zákon tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania. Vzhľadom na to, aby určité konanie alebo opomenutie bolo porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej legislatívy, antidiskriminačný zákon ako aj odborná literatúra vyžaduje súčasné naplnenie určitých zákonných podmienok. Týmito podmienkami sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva podľa ustanovenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona 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.

Antidiskriminačný zákon v ustanovení § 2a ustanovuje konkrétne **formy diskriminácie**, ktorými sú nasledovné konania:

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.

Nepriama diskriminácia, je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňuje alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou. Nepriamou diskrimináciou nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, alebo so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Ustanovenie § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona vymenúva **oblasti**, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Konkrétne ide o oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

Pri posudzovaní konkrétneho prípadu je nevyhnutne potrebné namietané konanie skúmať v kontexte existencie rozdielného zaobchádzania s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou alebo osobami, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii (**tzv. komparátor**).

5. Posúdenie zákonných znakov diskriminácie z hľadiska stredisku známeho skutkového stavu

V súvislosti s posúdením otázky prípadného porušovania zásady rovnakého zaobchádzania je namietané konanie, opomenutie, iné správanie alebo prejavy (ďalej len „namietané konanie“) potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia vyššie uvedených zákonných podmienok (tzv. *prima facie* prípadu). Prípadnej obeť diskriminácie musí vzniknúť v dôsledku rozdielného zaobchádzania nejaká nevýhoda. Medzi diskriminačným dôvodom a nerovnakým zaobchádzaním musí byť dôvodný predpoklad kauzálnej súvislosti.

- Zákonný dôvod

Zákonný dôvod, z ktorého je zakázaná diskriminácia, je v zákone vymedzený pomerne široko, pretože ním môže byť aj tzv. iné postavenie oproti postaveniu tzv. komparátora. Týmto sa právna úprava vyznačuje určitou flexibilitou a je spôsobilá reagovať na nové skutočnosti, ktoré sú spôsobilé fyzickú osobu neoprávnene znevýhodňovať oproti inej fyzickej osobe v podobnej situácii a ktoré nie sú priamo predvídateľné. Pre posúdenie je dôležité skúmať oprávnenosť konania z takéhoto dôvodu osobu znevýhodniť. Objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktoré sleduje oprávnený cieľ a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané nie je totiž možné považovať za diskrimináciu. V zmysle opísaného skutkového stavu by bola žiadateľka znevýhodnená z dôvodu vyjadrenia svojho názoru a aktívneho vystupovania pri poukazovaní na možné riziká nesúladu vnútorného predpisu s právnym predpisom. Túto skutočnosť možno jednoznačne považovať za neoprávnený dôvod, konkrétne rozdielne zaobchádzanie z dôvodu iného postavenia, ktoré antidiskriminačný zákon zakazuje.

- **Oblasť**

Jednou z oblastí, v ktorej antidiskriminačný zákon poskytuje ochranu pred diskrimináciou je aj oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov. Zákaz diskriminácie v tejto oblasti osobitne upravuje zároveň Zákonník práce. Podľa ustanovenia § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov konkrétne uplatňuje aj v oblasti výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania. Podľa ustanovenia § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom. V prípade žiadateľky tak ide o oblasť pracovnoprávných vzťahov.

- **Forma diskriminácie**

Namietanou formou diskriminačného konania je priama diskriminácia, nakoľko sa so žiadateľkou zaobchádzalo menej priaznivo ako sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii. Zaobchádzaním sa v predmetnom prípade rozumie predovšetkým rozdielny prístup v odmeňovaní zamestnancov Sociálnej poisťovne v rozhodujúcom období (júl 2013). V tejto súvislosti je potrebné zamerať sa aj na existenciu osoby tzv. komparátora, teda osoby alebo skupiny osôb, ktoré sa nachádzali v rovnakej alebo porovnateľnej situácii a s ktorými sa zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať priaznivejšie ako sa zaobchádzalo so žiadateľkou. Pri kladnom vyhodnotení existencie komparátora je podľa názoru strediska nutné konštatovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, nakoľko aj ostatné podmienky sú dané (diskriminačný dôvod, zákonom požadovaná oblasť).

Žiadateľka bola jednou z osôb, ktoré boli podpísané na vyššie zmienených dvoch listoch adresovaných zamestnávateľovi, pričom v oboch prípadoch bola podpísaná na prvom mieste. Uvedenými listami sa poukazovalo na riziko nesúladu vnútorného predpisu so všeobecne záväzným právnym predpisom. V rámci preskúmania podkladov predložených stredisku vyplynulo, že odmeny boli vyplatené niektorým osobám, ktorých podpisy nefigurovali na prvom mieste na zmienených listoch ako to bolo v prípade žiadateľky. Išlo pritom o osoby, ktoré mali rovnaké alebo obdobné náplne pracovnej činnosti. Navyše podľa ústneho vyjadrenia žiadateľky boli odmeny v rozhodujúcom období vyplatené aj jednej z osôb, ktorá bola v období január až máj 2013 práceneschopná. Žiadateľka pritom preukázateľne podľa predložených podkladov realizovala aj zastupovanie a činnosti nad rámec reálne vykonávaných pracovných činností väčšiny zamestnancov odboru.

- **Príčinná súvislosť medzi diskriminačným dôvodom a formou diskriminácie**

Podľa ustanovenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce „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 alebo návrh na začatie trestného stíhania“. Stredisko má za to, že uvedená skutočnosť síce nepredstavuje sťažnosť, žalobu, resp. návrh na začatie trestného konania tak, ako predpokladá ustanovenie § 13 ods. 3 tretia veta Zákonníka práce, ale konanie zamestnávateľa je potrebné skúmať v kontexte prvej a druhej vety tohto ustanovenia, t.j. výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a práva a povinnosti zamestnávateľa nemožno zneužívať v neprospech zamestnanca. Žiadateľka vo svojej sťažnosti zo dňa 26. júla 2013 síce nenamietla (po formálnej ani po obsahovej stránke) porušenie podmienok ustanovených v § 13 ods. 3 Zákonníka práce, avšak stredisko má dôvodne za to, že bezprostredne nasledujúce diskriminačné konanie zamestnávateľa vo vzťahu k žiadateľke mohlo viesť k postihu zamestnankyne za jej vyššie uvedenú iniciatívu, vyjadrenie názoru a jeho verejné prezentovanie. Tento postih sa navonok prejavil v nevyplatení odmien v júli 2013 a neskôr

pravdepodobne aj v rámci realizovaných organizačných zmien u zamestnávateľa. Zamestnávateľ pritom v rozpore so svojimi vnútornými predpismi vôbec nezohľadnil výsledky hodnotenia podľa jednotlivých kritérií, ktoré žiadateľka povinne absolvovala za účelom dosiahnutia miery objektivizácie v odmeňovaní a prípadnom služobnom postupe.

- **Záver**

Vzhľadom na skutkový stav stredisku známy z podkladov predložených žiadateľkou, na platný právny stav a z toho plynúce posúdenie zákonných znakov diskriminácie, má stredisko za to, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania voči žiadateľke s vysokou pravdepodobnosťou došlo, a preto na základe § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona sa dôkazné bremeno „presúva“ na odporcu (Sociálna poisťovňa).

Podľa názoru strediska má odporca v tomto prípade len možnosť „vyviniť“ sa takým spôsobom, že dôveryhodne preukáže kritériá, resp. skutočnosti, ktoré by objektívne zdôvodňovali rozdielnosť v prístupe k odmeňovaniu zamestnancov a ktoré by sa uspokojuivo vysporiadali s rozporom medzi výsledkami hodnotenia žiadateľky a postupom zamestnávateľa pri vyplácaní odmien vo vzťahu k jej osobe.

Mgr. Marian Mesároš
výkonný riaditeľ
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva