



**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**

Vážený pán XXX,

reagujeme na Vaše podanie, ktoré ste v novembri 2013 doručili Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“) a v ktorom Stredisko žiadate o odborné stanovisko k Vami namietanej diskriminácii zo strany XXX, ktorá sa mala prejaviť vo forme neoprávneného postihu a to konkrétne písomným upozornením na porušenie pracovnej disciplíny, pričom ako dôvod neoprávneného postihu uvádzate Vaše podanie žaloby na súd vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a opakovanej diskriminácie. Stredisko ste požiadali o odborné stanovisko na účely súdneho konania, ktoré je v predmetnej veci vedené.

➤ **Právne postavenie Slovenského národného strediska pre ľudské práva**

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 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“) aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Pri spracovaní odborného stanoviska vychádzalo Stredisko z medzinárodnej a vnútroštátnej právnej úpravy, z judikatúry súdnych orgánov, z odbornej literatúry a zo zisteného skutkového stavu.

➤ **Skutkový stav, z ktorého Stredisko vychádzalo:**

XXX (ďalej len „žiadateľ“) sa obrátil na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva podľa § 1 ods. 2 písm. e) a f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov so žiadosťou o vydanie odborného stanoviska vo veci namietanej diskriminácie vo forme neoprávneného postihu zo strany XXX (ďalej len „odporca“), ktorý bol v čase namietaného neoprávneného postihu zamestnávateľom žiadateľa. K neoprávnenému postihu malo dôjsť písomným upozornením žiadateľa zo strany odporcu na závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 29.11.2012, z dôvodu neospravedlnenej

neprítomnosti v práci dňa 3.10.2012 (tretie porušenie), 20.9.2012 (prvé porušenie) a 27.9.2012, pričom tento posledný dátum bol označený ako chyba v písaní a opravený počas súdneho konania na 26.9.2012 (druhé porušenie).

K prvému porušeniu pracovnej disciplíny vzhľadom na časovú postupnosť malo dôjsť dňa 20.9.2012, v tento deň sa žiadateľ zúčastnil na Fakulte XXX ako predseda skúšobnej komisie, doktorandských skúšok.

K druhému porušeniu pracovnej disciplíny malo dôjsť, po oprave chýb v písaní, dňa 26.9.2012, kedy podľa Stredisku známych faktov, mal žiadateľ prednášať na fakulte XXX.

K tretiemu porušeniu prišlo podľa upozornenia odporcu dňa 3.10.2012, kedy sa žiadateľ zúčastnil zasadania vedeckej rady na fakulte XXX.

Odporca v upozornení tvrdí, že na služobné opustenie pracoviska za účelom vyššie uvedeného pôsobenia na fakulte XXX žiadateľ súhlas nemal a to vzhľadom na to, že žiadateľ je interný zamestnanec fakulty XXX.

Podľa žiadateľa skutočným dôvodom písomného upozornenia na závažné porušenie pracovnej disciplíny je skutočnosť, že žiadateľ dňa 19.11.2012 podal na príslušnom súde na odporcu žalobu vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a opakovanej diskriminácie, o čom odporcu ešte dňa 19.11.2012 vyrozumel listom. Opustenie pracoviska za účelom výkonu pedagogickej činnosti pre iného zamestnávateľa bolo podľa žiadateľa zaužívanou praxou, pričom zaužívané bolo iba oznámiť nadriadenému, najčastejšie formou emailu, že si zamestnanec ide plniť svoje povinnosti na vysokú školu. Takouto formou vykonávali paralelne pedagogickú činnosť podľa žiadateľa aj iní zamestnanci, bolo im to umožňované a žiadateľ je prvým zamestnancom, ktorý za to dostal upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. Taktiež tvrdí, že na služobné opustenie pracoviska mal od riaditeľa odporcu súhlas, okrem opustenia pracoviska 26.9.2012, pretože vtedy riaditeľ na pracovisku nebol a ako jeho zástupca, nebol povinný si žiadať súhlas od nikoho iného.

Z listín doručených Stredisku žiadateľom a z verejne dostupných informácií na internete vyplýva, že pedagogickej činnosti sa popri práci pre odporcu venuje niekoľko ďalších zamestnancov odporcu, pričom túto činnosť odporca eviduje a deklaruje aj vo svojich výročných správach, ktoré sú prístupné aj na web stránke odporcu. V týchto výročných správach možno nájsť okrem iného aj informácie o prednášaní zamestnancov odporcu na vysokých školách a o odbornom vedení diplomantov alebo doktorandov vysokých škôl. Taktiež aj riaditeľ XXX ako štatutárny orgán odporcu, ktorý aj vypracoval predmetné písomné upozornenie na závažné porušenie pracovnej disciplíny, podľa rozvrhu hodín Univerzity XXX prednáša na tejto univerzite každú stredu v čase od 10:15 do 13:00. Žiadateľ ďalej uvádza, že počas svojho pôsobenia pre odporcu bol viackrát menovaný na funkciu riaditeľa, preto je mu známe, že viacerí zamestnanci odporcu, vrátane pána XXX vykonávali pedagogickú činnosť paralelne s výkonom práce pre odporcu a toto im bolo umožňované a tolerované. Taktiež tvrdí, že množstvo pracovníkov odporcu sa vzdáva z pracoviska na oponentúry, štátne záverečné skúšky, doktorandské skúšky a podobne v pracovnom čase a zo služobných dôvodov, pričom žiadateľ doručil Stredisku dokumenty, ktoré potvrdzujú 100% pracovný úväzok zamestnancov odporcu aj na vysokých školách.

Z listín ďalej vyplýva, že medzi odporcom a žiadateľom bola uzatvorená interná dohoda dňa 8.3.2007, ktorou odporca berie na vedomie zmenu rozsahu pracovného úväzku s fakultou XXX a zaväzuje sa naďalej uvoľňovať zamestnanca na výkon práce pre fakultu XXX v nevyhnutnom rozsahu, pričom žiadateľ je zamestnancom fakulty XXX už od roku 2003.

Dňa 11.9.2007 nadobudla účinnosť zmluva o spolupráci medzi odporcom a fakulty XXX.

➤ **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 aj vo viacerých medzinárodných dokumentoch. Je obsiahnutá napríklad vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv prijatej na pôde OSN v roku 1948 či 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 rovnako zakotvený aj v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd prijatom v roku 1950 na pôde Rady Európy, a to pri výkone všetkých práv, ktoré tento dohovor priznáva. Požiadavku na rovnosť a zákaz diskriminácie zakotvujú aj dokumenty prijaté na pôde iných medzinárodných organizácií (napríklad dohovory prijaté na pôde Medzinárodnej organizácie práce). Rovnosť pred zákonom a zákaz diskriminácie sú tiež obsiahnuté v Charte základných práv Európskej únie z roku 2000.

Napriek zakotveniu princípu rovnosti a zákazu diskriminácie v mnohých vnútroštátnych aj medzinárodných dokumentoch si všetci ľudia v reálnom živote nie sú rovní. Často sa stretávame s prejavmi, ktoré niektorým ľuďom bránia žiť život podľa vlastných predstáv a ktoré im v porovnaní s ostatnými 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 sprístupnené určité povolania alebo pracovné pozície. Spomínané prejavy sú väčšinou podmienené iracionálnymi dôvodmi a zväčša sa týkajú vlastností alebo daností, za ktoré dotknutí jedinci nemôžu. Často prenikajú do najzraniteľnejších osobných sfér jednotlivcov a nezriedka poškodzujú ich ľudskú dôstojnosť. Diskrimináciu by sme jednoducho mohli nazvať znevýhodňovaním alebo obmedzovaním 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, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Aj v súvislosti s členstvom v Európskej únii má Slovenská republika povinnosti v oblasti boja proti diskriminácii. Takzvaným antidiskriminačným zákonom – teda zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (s účinnosťou od 1. júla 2004) – Slovenská republika transponovala dve smernice, 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.

Na základe článku 13 ZES boli v roku 2000 prijaté dve smernice. Prvá z nich upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania s 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. 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 príslušníčkam jednotlivých skupín definovaných na základe jednotlivých dôvodov diskriminácie – teda napríklad na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu alebo na základe veku.

➤ **Základné práva a slobody podľa zákona č. 460/1992 Zb. Ústava 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 Ústavy, ktorý stanovuje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach.

Ústavný zákaz diskriminácie je vyjadrený v čl. 12 ods. 2:

„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.“

➤ Antidiskriminačná legislatíva v Slovenskej republike

V Slovenskej republike je účinný **zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou** a o zmene a doplnení niektorých zákon (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“). Antidiskriminačným zákonom bola do právneho poriadku Slovenskej republiky implementovaná Smernica Rady č. 2000/43/EC o zásade rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a Smernica Rady č. 2000/78/EC, ktorá 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. Taktiež ustanovuje formy diskriminácie t. j. aké konania príp. 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 proti diskriminácii domáhajú v mene inej osoby alebo sa zúčastňujú konania vo veciach súvisiacich s porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania napr. 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 uvedené na to, **aby určité správanie, konanie alebo opomenutie bolo porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej legislatívy, tak antidiskriminačný zákon ako aj odborná literatúra vyžaduje splnenie určitých podmienok tzv. *prima facie* prípadu. Týmito podmienkami sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie.**

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva podľa § 2 citovaného 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 platnom znení v § 2a stanovuje určité **formy diskriminácie**, ktorými sú:

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, ktorá je v zákone definovaná ako navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňuje osobu v porovnaní s inou osobou je možné pokladať za ospravedlniteľné, ak takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne

odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Obťažovanie je také 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 presvedčanie, 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 porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

§ 3 ods. 1 ADZ vymenúva **oblasti**, v ktorých je každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a to konkrétne **v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch**, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

➤ **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 všetkých vyššie uvedených podmienok (tzv. *prima facie* prípadu).

Namietané konanie je potrebné posúdiť z hľadiska existencie rozdielneho zaobchádzania s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou alebo osobami, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii (tzv. komparátor). Pričom prípadnej obeť diskriminácie vznikla týmto rozdielnym zaobchádzaním nejaká nevýhoda. Medzi diskriminačným dôvodom a nerovnakým zaobchádzaním musí byť dôvodný predpoklad kauzálnej súvislosti.

K splneniu podmienok (*prima facie*):

○ **Zákonný dôvod:**

Zákonný dôvod, z ktorého je zakázaná diskriminácia, je v zákone vymedzený pomerne široko, pretože ním je 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 osobu neoprávnene znevýhodňovať oproti inej a ktoré by zákonodarca nemusel vopred predvídať. V tejto súvislosti je dôležitá podmienka neoprávnenosti z takéhoto dôvodu osobu znevýhodniť, pretože dôvody objektívne, zákonné a ktoré sledujú legitímne ciele nie je možné považovať za diskrimináciu. V tomto prípade to, že žiadateľ by bol znevýhodnený z dôvodu aktívnej ochrany svojich zákonných práv na ochranu svojej osoby pred diskrimináciou, možno jednoznačne

považovať za dôvod neoprávnený, pričom neoprávnenosť dôvodu možno vyvodit' už zo samotnej formy diskriminácie a to neoprávneného postihu, kde je táto forma podmienená znevýhodneným osobou, ktoré súvisí okrem iného s jej domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou. Preto tento dôvod možno jednoznačne subsumovať pod iné postavenie ako zákonný dôvod, z ktorého sa v zmysle zákona diskriminácia zakazuje.

- **Oblasť:**

Jednou z oblastí, v ktorej antidiskriminačný zákon poskytuje ochranu pred diskrimináciou je aj oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, pričom táto ochrana je upravená aj v rámci Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný voči svojim zamestnancom zachovávať zásadu rovnakého zaobchádzania.

- **Forma diskriminácie- rovnaká alebo porovnateľná situácia:**

Namietanou formou diskriminácie je neoprávnený postih, ktorý spočíva v konaní alebo opomenutí, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka nepriaznivé a musí priamo súvisieť 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 porušenia zásady rovnakého zaobchádzania alebo so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Tieto podmienky sú vyjadrené alternatívne, preto pre naplnenie formy neoprávneného postihu postačuje súvis, v tomto prípade, s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene.

V tomto bode sa zameriame na to, či existovala osoba alebo osoby tzv. komparátora, ktoré sa nachádzali v rovnakej alebo porovnateľnej situácii a s ktorými sa zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať priaznivejšie ako sa zaobchádzalo so žiadateľom. V ďalšom bode sa zameriame na otázku súvisu s domáhaním sa právnej ochrany žiadateľa pred diskrimináciou. Tieto otázky sú kľúčové a pri kladnom vyhodnotení týchto otázok je podľa názoru Strediska nutné konštatovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, nakoľko aj ostatné podmienky sú dané (diskriminačný dôvod, zákonom požadovaná oblasť).

Neoprávnený postih sa mal prejaviť v písomnom upozornení na závažné porušenie pracovnej disciplíny za opustenie pracoviska z dôvodu výkonu pedagogickej činnosti pre iného zamestnávateľa, preto pri posudzovaní splnenia tejto podmienky je relevantná otázka, či aj ostatní zamestnanci odporcu sa nachádzali v rovnakej alebo porovnateľnej situácii so žiadateľom, t. j. či aj ostatní zamestnanci vykonávali paralelný výkon práce pre odporcu a zároveň pre iného zamestnávateľa, pričom za takéto konanie upozornenie na závažné porušenie pracovnej disciplíny nedostali a tým sa im takýto paralelný výkon práce umožňoval a toleroval. Zo skutočností známych Stredisku vyplýva, že žiadateľ je jediným zo zamestnancov odporcu, ktorý takéto upozornenie na závažné porušenie pracovnej disciplíny dostal, preto sa obmedzíme na rozbor otázky či aj ostatní zamestnanci vykonávali paralelný výkon práce pre odporcu a zároveň pre iného zamestnávateľa a to konkrétne pedagogickú činnosť spočívajúcu v prednášaní, skúšaní doktorandov, účasti na zasadaní vedeckej rady alebo obdobnej činnosti pre univerzity a vysoké školy.

Z listín predložených Stredisku a skutočností Stredisku známych z verejne dostupných informácií na internete vyplýva, že nie je výnimočné, že zamestnanci odporcu prednášajú a pôsobia na univerzitách. Výročné správy odporcu, ktoré sa týkajú činnosti odporcu, obsahujú časť pedagogická činnosť a vedecká výchova, kde je zaradené aj prednášanie zamestnancov odporcu na vysokých školách a odborné vedenie diplomantov a doktorandov, pričom z uvedeného podľa názoru Strediska možno odvodiť, že tieto činnosti svojich zamestnancov odporca eviduje, podporuje a kvázi „berie za svoje“, keďže o nich pojednáva v správe o svojej vlastnej činnosti už od roku 2001. Preto tvrdenie, že spolupráca s univerzitami, ktorá prebieha na úrovni prednášania je nad rámec priateľských vzťahov, ktoré má odporca s univerzitami, ktorých odbory súvisia s odbornou činnosťou odporcu a ktoré deklaruje napríklad zmluva o spolupráci medzi odporcom a fakultou XXX, sa Stredisku javí ako zavádzajúce, aj keď takáto forma spolupráce z tejto zmluvy explicitne

nevyplýva. Pričom niekoľko z týchto výročných správ vypracoval samotný štatutár, XXX, ktorý vypracoval aj samotné upozornenie o závažnom porušení pracovnej disciplíny. Ďalej zo stredisku známych faktov je zrejmé, že sám XXX pravidelne prednáša na univerzite XXX, taktiež viacerí zamestnanci odporcu sú vedení aj ako interní zamestnanci vysokých škôl, pričom žiadateľ predložil podklady, z ktorých vyplýva, že na týchto školách niektorí zamestnanci odporcu majú aj 100 % úväzky, z čoho vyplýva pravdepodobnosť prekryvania pracovného času.

o **Kauzálna súvislosť medzi diskriminačným dôvodom a formou diskriminácie:**

Žiadateľ je zamestnancom fakulty XXX už od roku 2003, minimálne skutočnosť, že žiadateľ prednáša na tejto fakulte musel vedieť aj štatutár odporcu, nakoľko túto informáciu je možné zistiť z výročných správ odporcu, ktoré sám aj pripravoval. K prvému porušeniu pracovnej disciplíny v zmysle upozornenia malo dôjsť 20.9.2012, pričom k upozorneniu na porušenie pracovnej disciplíny prišlo až 29.11.2012 a to práve 10 dní potom ako sa odporca dozvedel o skutočnosti, že žiadateľ podal na súd žalobu vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a opakovanej diskriminácie. Okrem toho medzi odporcom a žiadateľom existovala interná dohoda, ktorou odporca zobal na vedomie zmenu rozsahu pracovného úväzku žiadateľa s fakultou XXX a zaviazal sa naďalej uvoľňovať zamestnanca na výkon práce pre fakultu XXX v nevyhnutnom rozsah. Uvedené skutočnosti považuje Stredisko za postačujúce na vyvodenie súvislosti medzi podanou žalobou proti odporcovi a neoprávneným postihom, za predpokladu splnenia podmienky existencie nevýhody oproti tzv. komparátorovi.

➤ **Záver:**

Vzhľadom na skutkový stav Stredisku známy, na platnú legislatívu Slovenskej republiky a z toho plynúce posúdenie zákonných znakov diskriminácie, má Stredisko za to, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania voči žiadateľovi s vysokou pravdepodobnosťou došlo a preto na základe § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona sa dôkazné bremeno „presúva“ na odporcu a preto v tomto prípade sa odporca má len možnosť sa tzv. „vyviníť“ a to podľa názoru Strediska jedine spôsobom, že spoľahlivo preukáže, že ostatní jeho zamestnanci vykonávali pedagogickú činnosť pre iného zamestnávateľa výlučne mimo svojho pracovného času dohodnutého s odporcom, počas dovolenky alebo neplateného voľna a preto:

Stredisko považuje namietané konanie XXX za konanie, ktoré je porušením zásady rovnakého zaobchádzania voči žiadateľovi vo forme neoprávneného postihu za predpokladu, že odporca presvedčivým spôsobom nepreukáže, že ostatní jeho zamestnanci vykonávali pedagogickú činnosť pre iného zamestnávateľa výlučne mimo svojho pracovného času dohodnutého s odporcom, počas dovolenky alebo neplateného voľna.