



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 vo februári 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 nevyplatením druhej polovice prémie za rok 2012 z dôvodu iného postavenia ako zamestnanca, s ktorým bol (neplatne) skončený pracovný pomer.

V liste žiadate Stredisko o vydanie odborného stanoviska vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a o zastupovanie Strediskom v prípadnom súdnom konaní.

➤ **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 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:**

Písomným podaním zo dňa 18.2.2013 sa pán XXX, bytom XXX (ďalej len „žiadateľ“) obrátil na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“) 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 namietaného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k žiadateľovi zo strany XXX (ďalej len „odporca“).

Žiadateľ vo svojom písomnom podaní adresovanom Stredisku namieta svoju diskrimináciu odporcom, ktorý bol zamestnávateľom žiadateľa a s ktorým bol podľa vyjadrenia žiadateľa neplatne skončený pracovný pomer. Diskriminácia sa mala prejavovať nevyplatením druhej polovice prémie za rok 2012 a to práve z dôvodu tzv. iného postavenia ako zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer.

Stredisko vo veciach neplatnosti skončenia pracovného pomeru nie je oprávnené vydávať odborné stanoviská, preto sa otázkou neplatnosti skončenia pracovného pomeru zaoberať nebude, pričom za iné postavenie žiadateľa vo vzťahu k ostatným zamestnancom odporcu je možné považovať jeho postavenie ako zamestnanca, s ktorým bol pracovný pomer ukončený a to bez ohľadu na to, či bol skončený platne alebo neplatne. O otázke neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodne súd, nakoľko žiadateľ využil svoje právo podať na súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Na základe uvedeného Stredisko pri ďalšom posudzovaní porušenia zásady rovnakého zaobchádzania bude vychádzať z namietaného dôvodu diskriminácie ako z dôvodu iného postavenia, konkrétne zamestnanca, s ktorým bol pracovný pomer ukončený.

V tejto súvislosti žiadateľ namieta, že mu v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania nebola vyplatená prémie podľa čl. 13 Mzdového poriadku XXX, ktorá sa vypláca jedenkrát za rok a to spravidla v I. štvrtroku nasledujúceho kalendárneho roka za predchádzajúci kalendárny rok v termíne určenom XXX na výplatu mzdy. Ďalej žiadateľ uvádza, že prémie vyplácal odporca spolu s výplatom za január 2013 vo februári 2013 s tým, že z dôvodu Vianoc celoplošne poskytol zamestnancom prvú polovicu prémie ako zálohu v decembri 2013 a že na túto prémie má nárok, pretože v roku 2012 žiadateľ u odporcu pracoval počas celého roka a ak dostal zálohu, ktorá mu vyplatená bola, má nárok aj na zvyšok prémie.

Žiadateľ sa so sťažnosťou v predmetnej veci obrátil na odporcu, pričom odporca sťažnosť považoval za neopodstatnenú, z dôvodov, že prémie boli v súlade s čl. 15 ods. 1 písm. c) Mzdového poriadku XXX priznané ako odmeny za splnenie mimoriadnych pracovných úloh v roku 2012, pričom predstavovali nenárokovú zložku mzdy. Vyplatenie odmeny bolo viazané na plnenie mimoriadnych úloh, preto boli odmeny vyplácané zamestnancom, ktorí sa na plnení mimoriadnych úloh podieľali, a to v sume odstupňovanej podľa množstva a kvality vykonaných mimoriadnych úloh. Ďalej odporca uviedol, že zamestnancom XXX prémie podľa článku 13 Mzdového poriadku XXX vo výške určeného percenta z ročného objemu vyplatenej tarifnej mzdy zamestnanca, ktorých vyplatenia sa žiadateľ dožaduje, neboli poskytnuté.

Následne na to žiadateľ podal odporcovi ďalšiu sťažnosť ohľadom porušenia zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce zároveň s žiadosťou o sprístupnenie informácií v zmysle zákona o slobode informácií. V tejto sťažnosti žiadateľ namietal porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a nedodržanie podmienok podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce, pričom sa domáhal vyplatenia druhej časti odmeny za plnenie mimoriadnych pracovných úloh v roku 2012, ktorej prvá časť mu bola vyplatená v decembri 2012. Uviedol, že zamestnancom odporcu boli odmeny celoplošne vyplatené za rok 2012 v decembri 2012 a vo februári 2013. V oboch prípadoch boli tieto peniaze vyúčtované na výplatných dokladoch ako „Odmeny za pln. úloh 1r“. Pričom považoval za jednoznačné a nepochybné, že z odpovede odporcu na sťažnosť i z označenia príslušnej položky vo výplatných dokladoch vyplýva, že zamestnanci dostali odmeny za plnenie mimoriadnych úloh v dvoch splátkach. Žiadateľ namieta, že každý iný zamestnanec odporcu dostal druhú splátku odmeny za rok 2012 iba on nie a z tohto dôvodu namieta evidentnú diskrimináciu pre jeho tzv. iné postavenie ako osoby, s ktorou bol skončený pracovný pomer po období, za ktoré sa odmeny vyplácala. Žiadateľ navrhol mimosúdne vyrovnanie sporu a odpoveď odporcu na prvú sťažnosť považoval za nepresvedčivú nakoľko nereflektovala na ním uvedený diskriminačný dôvod a poukázal na osobné ohodnotenia, ktoré poberal počas celého roka 2012, ktoré sa poskytuje za účelom ocenenia osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Žiadateľ teda namieta, že odmeny vyplatená vo februári 2013 mu nebola vyplatená z dôvodu, že by neplnil mimoriadne pracovné úlohy v roku 2012 v takom rozsahu alebo kvalite ako ostatní zamestnanci odporcu, ale preto, že medzičasom došlo k jeho prepusteniu.

V rámci prešetrovania písomného podnetu žiadateľa, Stredisko vyzvalo odporcu, aby sa vyjadril k namietaným skutočnostiam a k dodržiavaniu zásady rovnakého zaobchádzania. Odporca trval na tom, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania voči žiadateľovi nedošlo a doplnil k predmetnej veci vysvetlenia, z ktorých vyplýva, že zamestnancom boli poskytnuté odmeny v dvoch termínoch, v decembri 2012 a vo februári 2013.

Odmeny, vyplatené v mesiaci december 2012, boli priznané podľa pokynov vydaných v mesiaci december 2012 a boli vyplácané podľa nasledujúcich pravidiel:

Základ pre výpočet odmeny bol 50% tarifnej mzdy zamestnanca podľa mzdovej inventúry k 1. novembru 2012 v pracovnom pomere. Bez nároku na odmenu boli zamestnanci:

- s dátumom nástupu do pracovného pomeru od 1. septembra 2012 a neskôr,
- ktorí dňa 30. novembra 2012 končili pracovný pomer uplynutím výpovednej doby z dôvodu výpovede zo strany zamestnávateľa,
- ktorí závažne porušili pracovnú disciplínu.

Krátenie odmeny podľa dátumu nástupu a zaradenia/vyradenia do/z evidenčného počtu zamestnancov v priebehu roku 2012: odmena sa krátila alikvotným podielom za neodpracované celé mesiace (nástup v priebehu mesiaca sa nepovažuje za celý mesiac). Krátenie za neodpracovanú dobu z dôvodu PN, OČR, pracovného voľna bez náhrady mzdy, čerpania študijného voľna, čerpania materskej a rodičovskej dovolenky, za ktorú sa považuje súhrnom za obdobie od 1. januára 2012 do 31. októbra 2012, 30 a viac kalendárnych dní (resp. 21 a viac pracovných dní). Pre zistenie súhrnu neodpracovanej doby sa neodpracované dni z uvedeného dôvodu v období od 1. januára do 31. októbra 2012 spočítavali. Za neodpracovanú dobu v uvedenom rozsahu sa ďalej odpočíta 1/12 zo základu za každých 30 kalendárnych, resp. 21 pracovných dní. Táto odmena bola žiadateľovi vyplatená v súlade s uvedenými pravidlami.

Odmeny, vyplatené vo februári 2013, boli priznané podľa zhodnotenia výsledkov mimoriadnych prác vykonávaných nad rámec bežného výkonu práce v roku 2012 a k vydaniu tohto pokynu došlo v mesiaci január 2013. Rozdelenie ústredím určeného objemu prostriedkov na odmeny zamestnancov pobočky bolo v kompetencii riaditeľa pobočky. Táto odmena žiadateľovi vyplatená nebola, vzhľadom na skutočnosť, že nesplnil úlohy, vyplývajúce z jeho pracovnej činnosti: neupravil, nevypracoval nové, resp. nezrušil neaktuálne vnútorné predpisy riaditeľa pobočky a po skončení jeho pracovného pomeru (31. december 2012) medzi inými skutočnosťami bolo zistené, že v oblasti náhrady škody podľa § 238 zákona XXX v znení neskorších predpisov nevyžiadal u XXX dôkazové materiály v počte 105 prípadov a uvedené XXX vôbec neprešetroval.

➤ **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 alebo v tomto prípade odmietnutie uzavrieť nájomnú zmluvu k užívaniu poľnohospodárskej pôdy z dôvodu veku žiadateľa a pod. 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. Sú to prejavy diskriminácie. 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. Veľmi často sa stáva, že znevýhodňovanie jednotlivca alebo skupiny osôb na základe uvedených dôvodov vedie k neopodstatnenému zvýhodňovaniu iných osôb alebo skupín, ktoré by inak tieto výhody nezískali.

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 cit. článku 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, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.“

Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Ako vidno z formulácie „iné postavenie“, výpočet dôvodov, na základe ktorých nemožno nikoho poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať, nie je uzavretý, a teda neexistuje nijaký dôvod,

prečo by diskriminácia nemala byť zakázaná napríklad aj z dôvodu zdravotného postihnutia, veku či sexuálnej orientácie. Slovenská republika je navyše signatárom všetkých vyššie uvedených medzinárodných dohovorov, čím sa zaviazala rešpektovať princíp rovnosti všetkých ľudí a zákaz diskriminácie tak, ako ich zakotvujú tieto dokumenty.

➤ 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 poskytovaní.

Antidiskriminačný zákon poskytuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. 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. Tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania a formy konania, ktoré sa považuje za diskrimináciu. Z uvedeného vyplýva, že **na to aby určité správanie, konanie alebo opomenutie bolo porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona je nutné, aby boli splnené podmienky, ktoré antidiskriminačný zákon predpokladá. Týmito podmienkami je diskriminačný dôvod, oblasť, 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 takýto 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.

➤ **Záver:**

V súvislosti s posúdením otázky prípadného porušovania zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné splniť niekoľko podmienok, ktoré vyžaduje tak antidiskriminačný zákon, ako i odborná literatúra (tzv. *prima facie* prípadu).

V prvom rade je potrebné preukázať pri namietaní určitej formy diskriminácie, že existuje/existoval rozdiel v zaobchádzaní s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii.

Pri namietaní diskriminácie sa musí uviesť zákonom uvedený dôvod, z ktorého je diskriminácia zakázaná. Jednotlivé chránené dôvody v pracovnoprávných vzťahov sú stanovené v § 6 antidiskriminačného zákona. Ďalšou podmienkou je zákonom chránená oblasť a preukázanie, že napadnutým konaním vznikla prípadnej obeť diskriminácie nejaká nevýhoda. Medzi dôvodom rozdielneho zaobchádzania a vzniknutou nevýhodou musí existovať kauzálna súvislosť.

K splneniu podmienok (*prima facie*):

○ **Zákonný dôvod:**

Zákonnému dôvodu sme sa venovali už vyššie, týmto dôvodom je iné postavenie ako zamestnanca, s ktorým bol ukončený pracovný pomer, bez prihliadnutia na skutočnosť, či bol pracovný pomer ukončený platne alebo neplatne.

○ **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- rovnaké alebo porovnateľné postavenie:**

Namietanou formou diskriminácie v podnete je priama diskriminácia, ktorou 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**. Preto pri posudzovaní porušenia zákazu diskriminácie je potrebná existencia osoby resp. osôb (komparátor), ktorých postavenie je možné porovnať s postavením žiadateľa. V tomto prípade sú takými osobami všetci ostatní zamestnanci odporcu. Všetci zamestnanci sa nachádzali v porovnateľnom postavení, keď riaditeľka XXX, v rámci svojej kompetencie rozhodovala o prerozdelení prostriedkov pridelených ústredím na účely poskytnutia odmien za plnenie mimoriadnych úloh v roku 2012, ktorá ako zástupca odporcu má zákonnú povinnosť prerozdeliť tieto odmeny na základe objektívnych a nediskriminačných kritérií. **Žiadateľovi príslušná odmena vyplatená nebola, avšak táto odmena bola krátená aj ďalším 18im zamestnancom odporcu.** Voči týmto

zamestnancom, ktorých pracovný pomer k odporcovi stále trval, bol žiadateľ v inom postavení ako zamestnanec, s ktorým bol pracovný pomer ukončený. Napriek tomu aj týmto zamestnancom bola táto odmena krátená. Vzhľadom na to, nie je možné dôvodne predpokladať, že kritériom na základe ktorého sa odmeny prerozdeli ovali bolo iné postavenie zamestnancov odporcu a preto:

považuje namietané konanie XXX, za konanie, ktoré nie je porušením zásady rovnakého zaobchádzania voči žiadateľovi.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti Stredisko nebude žiadateľa zastupovať v prípadnom súdnom konaní.

JUDr. Juraj Horváth
výkonný riaditeľ
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva