



## 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

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) klient doručil podnet vo veci namietanej diskriminácie zo strany jeho bývalého zamestnávateľa xxxx (ďalej ako „zamestnávateľ“ alebo „Nemocnica“). Stredisko vydalo v predmetnej veci nasledovné 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 právnych predpisov (ďalej ako „zákon o zriadení Strediska“).

### Z obsahu podnetu

Na základe klientovho podania k jeho údajnej diskriminácii na pracovisku malo dochádzať v období od 1. septembra xxxx do 30. novembra xxxx.

Podľa údajov uvedených v podnete klient od januára xxxx do decembra xxxx vykonával pracovnú činnosť na pozícii lekára na Oddelení xxxx v Nemocnici (ďalej ako „oddelenie“). Klient uviedol, že k diskriminačnému konaniu voči nemu malo dôjsť po zmene vedenia oddelenia dňa 1. septembra xxxx, keď do funkcie primárky oddelenia nastúpila xxxx (ďalej len „primárka oddelenia“). Klient tvrdil, že primárka oddelenia od začiatku svojho pôsobenia nebola naklonená tomu, aby klient na oddelení zotrval ako jej podriadený.

Dňa 17. septembra xxxx bol klient predvolaný riaditeľkou Nemocnice, ktorá ho, na základe klientom predloženého dôkazu (príloha k podnetu – nahrávka zo dňa xxxx, vyzvala, aby podal výpoveď. Zároveň ho obvinila zo spísania petície proti nástupu novej primárky oddelenia a z odmietnutia vykonania operácie u pacienta. Na základe ďalšej nahrávky zo dňa xxxx bol klient opätovne predvolaný riaditeľkou Nemocnice, ktorá sa mu vyhrážala zmenou pracovného zaradenia a ohodnotenia.

Dňa 8. októbra xxxx mu primárka oddelenia zabránila v účasti na rannom pracovnom sedení lekárov a deklarovala, že jeho prítomnosť na ďalších ranných a popoludňajších pracovných stretnutiach nie je potrebná. Ako dôkaz klient predložil nahrávku z uvedeného dňa a e-mailovú komunikáciu s primárkou oddelenia. Následne primárka oddelenia zrušila všetky jeho plánované operácie u 22 pacientov, pričom im oznámila, bez predchádzajúcej konzultácie s ním, že už nebude vykonávať operačné zákroky a tiež mu zakázala vstup na operačnú sálu. Takéto opatrenia sa nevzťahovali na žiadneho iného lekára oddelenia. Okrem uvedeného mu primárka oddelenia prostredníctvom e-mailovej komunikácie (prílohy –



snímky obrazovky e-mailovej komunikácie) udelila pokyn na výkon pracovných povinností zahŕňajúcich starostlivosť o celé oddelenie xxxx. Tento pokyn klient odmietol vykonať.

Voči uvedeným opatreniam klient s podporou odborovej organizácie podal dňa 28. októbra xxxx sťažnosť na riaditeľstvo Nemocnice (príloha k podnetu – sťažnosť). Odborová organizácia vo svojej sťažnosti zároveň konštatovala, že správanie primárky oddelenia voči klientovi vykazuje znaky diskriminácie a porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, pričom poukázala na skutočnosť, že žiaden iný lekár oddelenia nebol vystavený porovnateľným pracovným podmienkam. Na túto sťažnosť klient zo strany riaditeľstva Nemocnice nedostal žiadnu odpoveď.

Na základe sťažnosti adresovanej vedeniu Nemocnice zo strany primárky oddelenia mu bolo dané dňa 5. novembra xxxx oficiálne napomenutie za porušenie pracovnej disciplíny a náplne práce námestníkom (ďalej ako „*napomenutie*“). V odôvodnení napomenutia bolo uvedené: „*Pacienti indikovaní na hospitalizáciu na oddelenie, ktorých ste mali za úlohu prijať na oddelenie, zadať im terapiu a plán vyšetrení, podľa zistení primárky oddelenia neboli Vami riadne prijatí do xxxx, nemali zadanú terapiu a doplňujúce vyšetrenia. Zadaná práca Vaším priamym nadriadeným nebola vôbec spravená. Uvedenú prácu musel dokončiť službukonajúci lekár.*“ Voči napomenutiu klient podal písomný odpor, v ktorom poprel akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny, pričom namietal, že v napomenutí chýba presná špecifikácia dátumu údajného porušenia, zoznam neprijatých pacientov alebo iné skutočnosti preukazujúce akékoľvek disciplinárne pochybenie z jeho strany.

Vzhľadom na nadmerné pracovné zaťaženie klient dňa 7. novembra xxxx adresoval riaditeľke Nemocnice a primárke oddelenia písomné odmietnutie výkonu práce (príloha k podnetu), v ktorom uviedol, že pokyn zamestnávateľa bol vydaný v rozpore s platnými právnymi predpismi, konkrétne s Výnosom Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 44/2008 o minimálnych požiadavkách na personálne zabezpečenie a materiálno-technické vybavenie jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení.

Na základe predloženej e-mailovej komunikácie posledným opatrením primárky oddelenia voči klientovi bolo zrušenie výkonu práce na ambulancii dňa 8. novembra xxxx. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti, predovšetkým na opatrenia prijaté primárkou oddelenia voči klientovi, sa klient rozhodol ukončiť pracovný pomer a podal výpoveď.

### **Právne posúdenie**

Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodržaním zásady rovného zaobchádzania je najmä také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrodená charakteristika, alebo iný zákonom chránený znak neprípustného nerovného zaobchádzania. Prostredníctvom



ustanovenia § 8 antidiskriminačného zákona vymedzuje zákonodarca aj prípady tzv. prípustného menej priaznivého zaobchádzania. K dôvodnému záveru o diskriminácii možno dospieť na základe kumulatívnej identifikácie antidiskriminačným zákonom chránenej oblasti právnych vzťahov, ktoré upravuje § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona<sup>1</sup>, zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania uvedených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona<sup>2</sup> a 13 § ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce<sup>3</sup> (ďalej len „Zákonník práce“), ktorý zakotvuje dôvody nad rámec antidiskriminačného zákona, ako aj definičných znakov foriem diskriminácie, uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona<sup>4</sup>. Na základe zisteného skutkového stavu je zároveň nutné vyhodnotiť si otázku toho, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu.

Z okolností, ktoré klient Stredisku predložil je nesporné, že jeho právna vec spadá do oblasti právnych vzťahov, na ktoré sa vzťahuje povinnosť dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania, t.j. individuálne pracovnoprávne vzťahy.

Za menej priaznivé zaobchádzanie zamestnávateľa so zamestnancom možno vo všeobecnosti označiť negatívne pracovnoprávne a faktické úkony, ako aj omisívne správanie sa zamestnávateľa vo vzťahu k jeho povinnosti prijímať preventívne opatrenia na predchádzanie diskriminácie. Napomenutie predstavuje negatívny pracovnoprávny úkon, t. j. možno ho vo všeobecnosti vnímať ako menej priaznivé zaobchádzanie zamestnávateľa so zamestnancom. Korekciou oprávnenia zamestnávateľa v zmysle uvedeného zákonného ustanovenia je antidiskriminačný normatív. Ak sa z okolností konkrétneho prípadu možno dôvodne domnievať, že motív napomenutia mohol byť diskriminačný, potom je namieste posúdiť práve tieto okolnosti vo vzťahu k ochrane práva zamestnanca na rovné zaobchádzanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy. Klientom namietané opatrenia prijaté primárkou oddelenia vo vzťahu k nemu ako napr. zabránenie v účasti na ranných pracovných stretnutiach lekárov, zrušenie všetkých jeho plánovaných operačných zákrokov,

---

<sup>1</sup> „Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.“

<sup>2</sup> „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.“

<sup>3</sup> „V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

<sup>4</sup> „Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.“



zákaz vstupu na operačnú sálu, uloženie pracovnej povinnosti zahŕňajúcej starostlivosť o celé oddelenie taktiež možno považovať za menej priaznivé zaobchádzanie.

Na dosiahnutie právne odôvodneného záveru o existencii diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona je nevyhnutné, aby okrem identifikácie chránenej oblasti právnych vzťahov boli súčasne preukázané aj objektivizovateľné skutočnosti nasvedčujúce tomu, že zamestnávateľ s klientom zaobchádzal menej priaznivo z dôvodu, ktorý zákon výslovne zakazuje ako neprípustný dôvod rozdielneho zaobchádzania. V namietanom prípade prijímania negatívnych opatrení primárky oddelenia vo vzťahu ku klientovi Stredisko neidentifikovalo žiadny zo zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania uvedených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona a v 13 § ods. 2 Zákonníka práce. Z opísaných okolností prípadu Stredisko zároveň neidentifikovalo možný diskriminačný motív napomenutia.

Motív (dôvod) diskriminácie nie je potrebné dokazovať. Existenciu diskriminačného dôvodu a príčinnú súvislosť medzi namietaným diskriminačným konaním a týmto dôvodom je však potrebné vyvodit' z okolností prípadu, pričom musí existovať dôvodná domnienka jeho existencie a príčinnej súvislosti s namietaným konaním. Medzi dôvodom diskriminácie a medzi vzniknutou nevýhodou (nerovnováhou) musí existovať príčinná súvislosť.<sup>5</sup>

Vzhľadom k tomu, že na základe predložených skutkových okolností prípadu nemožno identifikovať zakázaný dôvod diskriminácie, pre ktorý malo dochádzať k namietanému menej priaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa, Stredisko neidentifikovalo kumulatívne splnenie zákonných znakov diskriminácie. Z tohto dôvodu nie je možné dospieť k odôvodnenému záveru o porušení zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona a príslušných antidiskriminačných ustanovení pracovnoprávných predpisov zo strany klientovho bývalého zamestnávateľa vo vzťahu k nemu.

## Záver

Stredisko na základe posúdenia podnetu zastalo právny názor, že zo skutočností opísaných v doručenom podnete nemožno identifikovať príčinnú súvislosť medzi klientom namietaným prijímaním negatívnych opatrení primárky oddelenia vo vzťahu k nemu a domnelým diskriminačným dôvodom v zmysle § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona a §

---

<sup>5</sup> Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 30/2019 z 24. januára 2019, dostupné online na: [https://www.ustavnysud.sk/ussr-intranet-portlet/docDownload/c48c1005-0f4b-435b-92d7-d991dd24d5ae/Rozhodnutie%20%20Uznesenie%20z%20predbe%C5%BEn%C3%A9ho%20prerokovania%20IV.%20%C3%9AS%2030\\_2019.pdf](https://www.ustavnysud.sk/ussr-intranet-portlet/docDownload/c48c1005-0f4b-435b-92d7-d991dd24d5ae/Rozhodnutie%20%20Uznesenie%20z%20predbe%C5%BEn%C3%A9ho%20prerokovania%20IV.%20%C3%9AS%2030_2019.pdf).



13 ods. 2 Zákonníka práce. Stredisko zároveň neidentifikovalo možný diskriminačný motív napomenutia. V zmysle uvedeného v posudzovanom prípade nedospelo ku kumulatívnej identifikácii základných definičných znakov diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona, na základe ktorých by konštatovalo dôvodný záver o porušení zákazu diskriminácie.