



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“) doručila klientka podnet, v ktorom namietala porušovanie pracovnoprávných predpisov zo strany riaditeľky základnej školy. Stredisko sa k predmetnej veci rozhodlo vydať z vlastnej iniciatívy 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“), v ktorom posúdilo dodržiavanie 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 právnych predpisov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).

Z obsahu podnetu

Klientka predložila Stredisku sťažnosť, ktorú adresovala Štátnej školskej inšpekcii, na základe ktorej namietala, že riaditeľka opakovane porušuje práva zamestnancov tým, že nesprávne vedie evidenciu pracovného času zamestnancov, nekonzultuje so zamestnancami dochádzku na konci mesiaca a nedáva ju ani podpisovať na schválenie zamestnancom. Taktiež namietala, že prvé dva júlové týždne roku 2023 zavolala riaditeľka zamestnancov do školy, ale klientku údajne odignorovala. Doplnila, že vôbec s ňou neprekonzultovala spôsob čerpania náhradného voľna a dovolenky a určila jej, kedy si má čo čerpať. Klientka taktiež v predmetnej sťažnosti namietala, že jej nebol priznaný príplatok za prácu v nedeľu.

Ďalej uviedla, že riaditeľka organizovala školenie k vzdelávaciemu programu xxxx, ktorý sa skoro 2 mesiace údajne využíval aj v klientkinej triede. Doplnila, že na školenie boli pozvaní len vybraní zamestnanci, ktorí po absolvovaní získali certifikát, ako aj rodičia a priaznivci základnej školy. Uviedla, že jej nepozvanie, ignorovanie resp. vylúčenie z uvedenej vzdelávacej aktivity vníma ako diskrimináciu.

Stredisko v zmysle uvedeného požiadalo klientku o doplnenie informácií s cieľom vyhodnotenia jej podnetu z hľadiska dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona v zmysle § 1 ods. 2 písm. a) zákona o zriadení Strediska. Konkrétne ju požiadalo o doplnenie akými spôsobmi dávala najavo svoju nespokojnosť s vedením školy zo strany riaditeľky a či ju upozorňovala písomne alebo ústne na ňou namietané porušovanie práv zamestnancov. K predmetnej otázke Stredisku uviedla, že riaditeľke väčšinou povedala



svoj názor na poradách, z ktorých nie sú zápisnice, ale údajne má svedkov - zvyšné kolegyne, ktoré mali problém s riaditeľkou. Doplnila, že sa viackrát sťažovala u zriaďovateľa, avšak bezvýsledne, taktiež na rade školy, kde sú o tom údajne aj zápisnice, ale starosta len kývol plecami.

Stredisko sa klientky zároveň dopytovalo koľkí zamestnanci resp. učitelia boli pozvaní na školenie k vzdelávaciemu programu xxxx a koľkí zamestnanci resp. učitelia neboli pozvaní. Uviedla, že na predmetné vzdelávanie boli pozvaní 4 učitelia, 1 asistentka, 2 rodičia. Doplnila, že nebola pozvaná ona, jej kolegyňa a družinárka. Zároveň uviedla, že riaditeľka údajne dala možnosť všetkým učiteľom, aby sa zúčastnili školenia xxxx a preplatila im to, pričom klientka keď sa pýtala, že má záujem kvôli deťom, ktoré má v triede, musela si to zaplatiť sama.

Stredisko zároveň položilo klientke otázku, aký bol podľa nej dôvod toho, že ju riaditeľka nepozvala na školenie k vzdelávaciemu programu xxxx. Dôvod bol podľa nej ten, že jej odmietla predĺžiť zmluvu. Doplnila, že ako dôvod udala, že odmieta ísť ďalej študovať, aby bola kvalifikovaná, pričom klientka uviedla, že je kvalifikovaná a to znamená, že nemusí ďalej študovať. Zároveň uviedla, že napokon súhlasila s klientkiným názorom, nakoľko jej spätne vyplatila peniaze z dôvodu, že ju údajne zaradila do zlej platovej triedy. Klientka skonštatovala, že keď si vyjadrila svoj názor, keď s niečím nesúhlasila spoločne s kolegyňami, boli pre riaditeľku nepohodlné a tak sa ich bolo potrebné „zbaviť“ a ignorovať ich.

Klientka Stredisku zároveň predložila Upovedomenie Štátnej školskej inšpekcie, v ktorom Štátna školská inšpekcia uviedla, že ňou uvedené indicie týkajúce sa oblasti pedagogického riadenia školy, t. j. nedostatkov, ktoré patria do kontrolnej kompetencie Štátnej školskej inšpekcie, budú Školským inšpekčným centrom Trenčín využité pri výkone školskej inšpekcie v základnej škole.

Taktiež Stredisku predložila Vyjadrenie k žiadosti o výnimku a možnosť používania mobilného telefónu (ďalej ako „vyjadrenie“), ktoré jej bolo adresované riaditeľkou a v ktorom riaditeľka uviedla, že v záujme zachovania požadovanej efektivity procesu edukácie sa jej žiadosti o možnosť využívať mobilný telefón nevyhovuje. Vo vyjadrení riaditeľka konkrétne uviedla nasledovné: *„Mobilný telefón nie je dovolené používať počas vyučovania, a to ani na zápis domácich úloh, známok a prebratého učiva rodičom, či do triednej knihy. Všetky tieto činnosti môžete realizovať počas pracovnej doby, po skončení vyučovania. Ak chcete odovzdať informácie rodičom chýbajúcich detí, môžete tak urobiť predchádzajúci deň (samozrejme, po skončení vyučovania, keď plánujete činnosti na nasledujúci deň). V procese edukácie žiakov 2. Ročníka ZŠ je prítomnosť a usmerňovanie triedneho učiteľa nevyhnutná, aspoň v čase, kedy ste prítomná v našej ZŠ, teda denne do 11 h., nanajvýš do 12 h. Na všetky ostatné činnosti máte dostatok času a priestoru, keďže Vaša*



pracovná doba je 31 hodín týždenne (pri Vašom úväzku 82,6%), teda 6h a 12 minút denne a v práci trávite niektoré dni len 3,5 h. Samozrejme, je možné, že vznikne situácia, kedy je nevyhnutne potrebné kontaktovať rodiča, napr. náhle zhoršenie zdravotného stavu dieťaťa, v tom prípade ma okamžite oslovte a budem situáciu riešiť. V prípade, že využijete mobil na fotografovanie a kamerovanie, a to v záujme skvalitnenia procesu edukácie – spätná väzba, zaznamenanie pokroku dieťaťa, na tieto činnosti výnimku povolím, ak ma vopred o tejto skutočnosti budete informovať. Zároveň Vám dávam na vedomie, že pracovná náplň učiteľa 1. Stupňa ZŠ nezahŕňa iba priamu činnosť, teda úväzok učiteľa, ale i mnohé ďalšie činnosti a bolo by vhodné, keby ste sa oboznámili so svojimi povinnosťami a rešpektovali nariadenia nadriadeného (namiesto neustáleho hľadania výnimiek a písania žiadostí).”

Klientka Stredisku taktiež predložila Žiadosť o poskytnutie náhrady mzdy v rozsahu 100 %, ktorú v zmysle poskytnutých informácií predložila riaditeľke, na základe ktorej jej bola požadovaná náhrada mzdy poskytnutá. Stredisku taktiež predložila odpoveď zriaďovateľa základnej školy na sťažnosť, v ktorej jej zriaďovateľ uviedol, že komunikoval s riaditeľkou jej sťažnosť, pričom podotkol, že základná škola má právnu subjektivitu a z jeho strany ako štatutárneho zástupcu zriaďovateľa, vstupovať do pracovno-právnych vzťahov nie je možné.

Právne posúdenie z hľadiska dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania

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 právnych predpisov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“), ako všeobecný právny predpis slovenskej antidiskriminačnej legislatívy, upravuje podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k jej porušeniu. Vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktorých identifikácia je nevyhnutným predpokladom jej žalovateľnosti.

Diskrimináciou totiž nie je akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodržaním zásady rovného zaobchádzania je najmä také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrozená charakteristika, alebo iný zákonom chránený znak nerovného zaobchádzania. Prostredníctvom ustanovenia § 8 vymedzuje antidiskriminačný zákon 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 zákona¹, zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania uvedených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona², ako aj definičných znakov foriem diskriminácie, uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona³.

Na základe zisteného skutkového stavu je zároveň nutné vyhodnotiť si otázku toho, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu. 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. Klientkou namietané nepozvanie na vzdelávaciu aktivitu xxxx fakticky možno vnímať ako menej priaznivé zaobchádzanie vo vzťahu k nej zo strany riaditeľky. Aby sa však predmetné namietané konanie resp. opomenutie zo strany riaditeľky mohlo považovať za menej priaznivé zaobchádzanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, musí z okolností prípadu vyplývať, že bolo motivované tzv. zakázaným dôvodom takéhoto zaobchádzania.

Motív, ktorý podľa klientky mohol viesť riaditeľku k jej nepozvaniu na školenie k vzdelávaciemu programu xxxx mohol spočívať v skutočnosti, že jej odmietla predĺžiť pracovnú zmluvu, ako aj v tom, že riaditeľke mohlo prekážať, keď klientka vyjadrovala svoj názor týkajúci sa nespokojnosti s vedením školy a zároveň keď nesúhlasila spoločne s jej kolegyňami napr. s vedením dochádzky alebo s pracovnoprávnymi pokynmi zo strany riaditeľky.

Vo vzťahu k uvedenému motívu zámeru nepredĺženia účinnosti pracovnej zmluvy, Stredisko uviedlo, že doba trvania pracovného pomeru môže predstavovať legitímny dôvod resp. kritérium, v zmysle ktorého je zamestnávateľ oprávnený určiť, ktorým zamestnancom umožní účasť na školení alebo ktorým zamestnancom preplatí školenie. Zamestnávateľ sa vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi stará o zvyšovanie jeho kvalifikácie alebo aj o prehĺbovanie jeho kvalifikácie.⁴ Účasť na vzdelávaní, ktoré je prehĺbovaním kvalifikácie, môže zamestnávateľ aj jednostranne nariadiť a zamestnanec je povinný sa na takomto vzdelávaní zúčastniť.⁵ V zmysle uvedeného Stredisko zastalo právny názor, že zamestnávateľ je oprávnený určiť resp. jednostranne nariadiť ktorí zamestnanci sa zúčastnia

¹ „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.“

² „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 zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

³ „Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.“

⁴ Barancová, H. a kol. Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 1222.

⁵ Barancová, H. a kol. Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 1103.



konkrétneho školenia v závislosti od jeho potrieb, ako aj v závislosti od toho, či má zamestnanec uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú alebo neurčitú. Na základe uvedeného konštatovalo, že rozhodným faktorom vyslania zamestnanca na školenie zamestnávateľa môže byť aj predpokladaná dĺžka doby pôsobenia zamestnanca u zamestnávateľa.

Uvedený motív zároveň nemožno podradiť pod žiadny z chránených dôvodov stanovených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona⁶. Ani iný názor na spôsob riadenia, či pokyny alebo návrhy riaditeľky nemožno subsumovať pod žiadny z chránených dôvodov, resp. ani pod neurčitý zakázaný motív menej priaznivého zaobchádzania, ktorým je tzv. iné postavenie. Uvedené tvrdenia verifikuje neexistujúca súdna interpretačná prax, v zmysle ktorej by súd dospel k záveru o porušení zákazu diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov z dôvodu iného postavenia, ktoré by spočívalo v rozdielnych názoroch dotknutej osoby a nadriadeného zamestnanca v spôsobe výkonu práce.

Stredisko zároveň uviedlo, že diskriminačný dôvod iné postavenie je potrebné vyhodnocovať v právnom, nie faktickom význame. Obsah diskriminácie z dôvodu iného postavenia determinuje podľa Európskeho súdu pre ľudské práva charakteristika ostatných diskriminačných dôvodov.⁷ Podľa Ústavného súdu Slovenskej republiky je diskriminačný dôvod iného postavenia potrebné vykladať v nadväznosti na obsah explicitne vymenovaných diskriminačných dôvodov, ktoré sú nerozlučne späté s ľudskou jedinečnosťou. Zakázané menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu „iné postavenia“ má byť obdobné prípadom explicitne pomenovaných zakázaných kritérií diskriminácie, t. j. nie ako „iné postavenie“ v zmysle postavenia svojou podstatou odlišného od ostatných explicitne menovaných zakázaných dôvodov.⁸

Pod diskrimináciu z dôvodu iného postavenia možno vo všeobecnosti podradiť objektívne, či subjektívne rozlišovacie motívy menej priaznivého zaobchádzania, ktoré svojou povahou nadväzujú na explicitne vymedzené zakázané dôvody diskriminácie, alebo predstavujú taký dôvod, na základe ktorého nemožno dospieť k racionálnemu záveru o zákonnosti menej priaznivého zaobchádzania.⁹

⁶ „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.“

⁷ Rozhodnutie ESLP o sťažnosti č. 21990/08 zo dňa 04.mája.2010 vo veci Peterka proti Českej republike. Dostupné na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-98803%22%5D%7D>.

⁸ Bližšie v Náleze Ústavného súdu Slovenskej republiky, spis. zn. PL. ÚS 1/2012, dostupnom aj na: <https://www.ustavnysud.sk/vyhľadavanie-rozhodnuti/#!/DecisionsSearchResultView>

⁹ Pozri napríklad rozhodnutie vo veci Clift proti Spojenému kráľovstvu dostupné online na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-99913%22%5D%7D> alebo rozhodnutie Kiyutin proti



Na základe vyššie uvedeného Stredisko zastalo právny názor, že v klientkinom prípade nemožno hovoriť o diskriminácii z dôvodu iného postavenia. Vzhľadom k absencii podstatného kvalifikačného znaku diskriminácie a potrebe ich kumulatívnej identifikácie Stredisko nevyhodnocovalo jej možnú formu.

Záver

Stredisko, v postavení národného antidiskriminačného orgánu, nedospelo v klientkinom prípade k dôvodnému záveru o diskriminácii v oblasti pracovnoprávných vzťahov z dôvodu iného postavenia. Stredisko zastalo právny názor, že doba trvania pracovného pomeru môže predstavovať legitímny dôvod resp. kritérium, v zmysle ktorého je zamestnávateľ oprávnený určiť, ktorým zamestnancom umožní účasť na školení alebo ktorým zamestnancom preplatí školenie.

Stredisko v klientkinom prípade neidentifikovalo žiaden diskriminačný dôvod stanovený antidiskriminačnou legislatívou, ktorý by mohol byť zakázaným motívom klientkou namietaného správania sa riaditeľky voči nej.

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka