



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 podnet klientka, v ktorom namietala šikanu zo strany zamestnávateľa. 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

Rok 2020

Klientka v podnete uviedla, že od xxxx 2020 pracuje ako lekárka ambulancie, pričom na pracovné miesto nastúpila spolu s kolegyňou xxxx. Podľa pracovnej zmluvy mala klientka uzatvorený pracovný pomer najskôr na dobu určitú. Uviedla, že s kolegyňou xxxx si spočiatku rozumeli, postupne sa ale jej správanie voči klientke údajne začalo meniť, pričom jej dávala údajne najavo, že sú si profesionálne rovné, pretože ani jedna z nich nemá atestáciu, napriek tomu, že klientka mala viac ako 10-ročnú prax na iných oddeleniach. Doplnila, že v xxxx 2020 na návrh garantky (externej lekárky s atestáciou) a podnet klientky nadriadená rozhodla o klientkinom a kolegyninom zaradení do predatestačnej prípravy a ako prvú navrhla na cirkuláciu klientkinu kolegyňu s tým, že sa mali striedať.

Rok 2021

Klientka ďalej uviedla, že v xxxx 2021 jej kolegyňa cirkulovala v rámci nemocnice, následne sa v ambulancii striedali po týždni a nakoniec cirkulovala klientka, pričom počas cirkulácie jeden kolega klientke medzi rečou údajne povedal, že bude pre šéfkku konkurenciou. Doplnila, že v xxxx 2021 s kolegyňou pracovali striedavo v ambulancii a písali lekárske správy, rovnako ako v xxxx 2021, kedy sa zároveň čerpali dovolenky počas ktorých klientka údajne 5 dní ambulovala bez sestry. Zároveň klientka uviedla, že v xxxx 2021 sa náhodou od kolegyne dozvedela, že kolegyňa xxxx si po svadbe na poslednú chvíľu



predĺžila dovolenku, pričom ďalších 5 dní klientka v xxxx 2021 údajne ambulovala bez sestry. Klientka doplnila, že za rok 2021 ambulovala bez sestry 20 dní, jej kolegyňa 3 dni. Zároveň doplnila, že posledné dva septembrové týždne absolvovala kolegyňa 2-týždňovú prax u garantky, a v októbri absolvovala mesiac cirkulácie mimo nemocnice. Taktiež uviedla, že od xxxx 2021 do xxxx 2021 absolvovala 2-týždňovú prax u garantky.

Klientka v podnete ďalej uviedla, že dňa xxxx 2021 sa po odobratí krvi pacientke pichla do prsta a prišlo jej nevoľno. Domnievala sa, že keď chcela zástupkyňa písomne zdokumentovať jej pracovný úraz, pravdepodobne zistila, že klientka nemá podpísanú pracovnú náplň, ktorej obsah sa týka aj vykonávania prác sestry v čase jej neprítomnosti, pretože na druhý deň jej údajne nadriadená osobne priniesla pracovnú náplň na podpis so spätným dátumom, t. j. xxxx 2020. **Nakoľko klientka ale s dvomi bodmi náplne práce nesúhlasila, odmietla ju podpísať, na čo nadriadená údajne reagovala veľmi podráždené.** Klientka konkrétne nesúhlasila s bodom pracovnej náplne, v zmysle ktorého „*V prípade potreby nahrádza prácu zdravotnej sestry.*“ a navrhla ho preformulovať na znenie „*V prípade krátkodobej potreby nahrádza prácu zdravotnej sestry, pričom za krátkodobú potrebu sa považuje doba maximálne v rozsahu 15 hodín z mesačného pracovného času za kalendárny mesiac.*“ Zároveň nesúhlasila s bodom pracovnej náplne, v zmysle ktorého „*Vykonáva ďalšiu činnosť podľa pokynov nadriadeného.*“ a navrhla ho preformulovať nasledovne: „*Vykonáva ďalšiu činnosť podľa pokynov nadriadeného, ktorá súvisí s dojednaným druhom práce a zodpovedá jeho vzdelaniu, skúsenostiam a potrebám zamestnávateľa.*“

Klientka uviedla, že ňou navrhnuté vyššie uvedené znenie predmetných bodov pracovnej náplne nadriadená predložila na posúdenie právneho oddeleniu, ktoré uviedlo právnu interpretáciu k namietaným bodom pracovnej náplne, účel týchto ustanovení a zároveň uviedlo, že tieto body majú vo svojich pracovných náplniach všetci lekári zamestnávateľa, pričom sa nebudú sa meniť. Zároveň doplnila, že pracovnú náplň napokon podpísala s vtedajším aktuálnym dátumom, t. j. xxxx 2021.

Taktiež v podnete uviedla, že dňa xxxx 2021 mala na konzultácii pacientku, ktorá nasledujúci deň podala na ňu zamestnávateľovi sťažnosť prostredníctvom e-mailu, z dôvodu, že u nej neindikovala vyšetrenie hrazené zo zdravotného poistenia.

Rok 2022

Klientka uviedla, že v xxxx 2022 cirkulovala mimo pracoviska. **Doplnila, že nadriadenej priniesla žiadosť na cirkuláciu, ale nepodpísala jej ju s odôvodnením, že kolegyňa, ktorá mala ísť na materskú dovolenku, nestíha zaúčat' novú kolegyňu.** Zároveň uviedla, že v období od xxxx 2022 do xxxx 2022 zaúčala v ambulancii novú kolegyňu. **Dňa xxxx 2022 vyjadrila pred nadriadenou nespokojnosť s tým, že si jej**



kolegyňa skopírovala jej vzorové lekárske správy, ktoré si aktualizovala v čase voľna. Doplnila, že jej to príde neslušné, ak si niekto z jej zložky skopíruje dokumenty bez toho, aby sa jej na to aspoň spýtal. Na základe klientkinho ústneho podnetu nadriadená dňa xxxx 2022 vydala interné oznámenie adresované klientke a jej kolegyniam k formulárom lekárskeho správ ohľadom vlastníctva obsahu templátov k správam pre pacientov. V internom oznámení je uvedené, že úprava znenia formuláru lekárskej správy podľa aktuálne platných guidelines v oblasti xxxx príslušným zamestnancom xxxx nie je predmetom duševného vlastníctva. Ďalej je v ňom uvedené, že takto upravené formuláre môžu bez ďalšieho používať všetci poverení zamestnanci dotknutého oddelenia.

Klientka doplnila, že nadriadená ju upozornila na pacientku, ktorá údajne nemala podpísaný súhlas s vyšetrením a dala jej pokyn, aby to vyriešila. Klientka však v pacientkinom chorobopise našla jej informovaný súhlas. Klientka uviedla, že keď sa neskôr spýtala nadriadenej čo ďalej s týmto prípadom, údajne jej povedala, že všetko je v poriadku. **Taktiež uviedla, že dňa xxxx 2022 si ju zavolať nadriadená, pretože sa na ňu kolegyňa údajne sťažovala, že klientka jej povedala, že telefonickú komunikáciu s inými lekármi vedie sestra.** Klientka nadriadenej uviedla, že uvedená informácia nie je pravdivá. **Taktiež jej bolo údajne vytknuté, že pacientom zle vysvetľuje variant s neznámym efektom tzv. VUS, pretože jej kolegyňa sa k nim pri konzultácii s pacientmi údajne nevyjadruje.** Nadriadená klientke údajne uviedla, že sa k VUS-kám nemá vyjadrovať, pretože sa na ňu mali sťažovať nejakí lekári.

Klientka taktiež uviedla, že bola kolegyňou obvinená z toho, že jej nepomohla riešiť chorobopisy, ktoré jej dala nadriadená, hoci kolegyňa jej o nich údajne ani nepovedala. Počas tohto rozhovoru bola klientka údajne upozornená na lojalitu voči oddeleniu aj voči samotnému zamestnávateľovi a zároveň jej bolo údajne naznačené, že nemá ďalej s kolegyňou dané problémy riešiť a prejavovať voči nej antipatie. Klientka doplnila, že kolegyňu už ďalej nezaúčala. Nadriadená touto úlohou údajne poverila až do odchodu na materskú dovolenku inú kolegyňu.

Klientka zároveň uviedla, že v období od xxxx 2022 do xxxx 2022, počas dovolenky zdravotnej sestry ambulovala, pričom jej kolegyňa bola nadriadenou poverená, aby jej pomáhala a zastúpila zdravotnú sestru.

Klientka uviedla, že dňa xxxx 2022, v čase, keď vyšetrovala pacientku, jej volala nadriadená a spýtala sa jej, či robila niečo s kalendárom, do ktorého zapisuje objednaných pacientov. Klientka jej údajne odpovedala, že doň zapísala len pacientku, ktorú práve vyšetrovala. **Doplnila, že podľa nadriadenej niečo spravila s kalendárom, pretože kolegyni sa údajne stratili údaje, ktoré počas dňa do neho vpísala, pričom od klientky požadovala, aby okamžite napísala na IT oddelenie.** Klientka jej údajne odpovedala, že má pacientku. Doplnila, že o pár minút nadriadená prišla za ňou do ambulancie a pred pacientkou jej údajne prikázala, aby zavolať na IT oddelenie a spýtala sa na zálohovanie



dát, pretože nadriadená nemala čas, nakoľko práve odchádzala. Klientka dodala, že pacientku požiadala o trpezlivosť a išla do vedľajšej miestnosti, kde bola kolegyňa, ktorej sa spýtala, či nezabudla údaje v kalendári uložiť, čo údajne rázne poprela, pričom ju požiadala, aby zavolala na IT oddelenie, keďže ju ešte čakala konzultácia s pacientkou a odber vzorky krvi. Klientkinu požiadavku údajne odmietla, pretože by sa tým vraj priznala, že spravila chybu a odišla. Klientka ďalej uviedla, že IT pracovník jej povedal, že keďže kolegyňa písala cez jej prístup, nie je možné dokázať, kto spravil chybu.

Klientka doplnila, že dňa xxxx 2022 kolegyňa zmenila svoje stanovisko a namiesto tvrdenia, že ona určite uložila nové údaje v kalendári, povedala, že klientka kalendár vypla bez uloženia dát. Zároveň uviedla, že počas dňa dala kolegyňi garantkou opečiatkované lekárske správy na založenie do chorobopisov, no údajne to odmietla spraviť a povedala, že to nechá ďalšej kolegyňi. Uviedla, že správy, ktoré napísala ona, založila.

Klientka uviedla, že **dňa xxxx 2022 mali pracovnú poradu, na ktorej bola nadriadenou obvinená zo straty údajov z kalendára a z vytvorenia jeho 10 kópií.** Ďalej uviedla, že kolegyňi sa nepáčilo, že do chorobopisov nezaložila jej a kolegyňine lekárske správy. **Taktiež uviedla, že na pracovnej porade poukázala na nedostatočnú výpomoc kolegyne a jej častú chybovosť,** na čo nadriadená údajne poznamenala, že už sama píše lekárske správy, čo ale s jej prácou pri zastupovaní zdravotnej sestry nemalo podľa klientky nič spoločné. Klientka doplnila, že nakoľko sa začala na porade cítiť veľmi neprijemne a páľil ju žalúdok, postavila sa so slovami, že toto je šikana a dáva výpoveď. Uviedla, že následne odišla z porady, pričom išla na príjem, kde o tom, čo sa stalo povedala dvom kolegyňiam.

Dňa xxxx 2022 dostala od nadriadenej e-mail, že až do odvolania budú v ambulancii ordinovať jej kolegyne. **Dňa xxxx 2022 jej bolo odovzdané upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa xxxx 2022. K predmetnému upozorneniu poslala zamestnávateľovi vyjadrenie k upozorneniu na porušenie pracovnej disciplíny.** Ďalej v podnete uviedla, že odo dňa xxxx 2022 sa stala nadriadená práceneschopnou. Zároveň uviedla, že **zástupkyňa nadriadenej, pokračuje v rozdielnej komunikácii s klientkou a s jej kolegyňou tak, ako to robila a robí nadriadená,** ktorá si údajne skrátila pracovný úväzok. **Klientka doplnila, že zástupkyňa nadriadenej sa sústreďuje na jej chyby, ktoré jej klientkina kolegyňa hlási a ktoré sú potom dôvodom na zvolávanie porád a písania zápisníc z nich.** Doplnila, že kolegyňine pochybenia sa riešia buď ústne, alebo medzi štyrmi očami. Zároveň uviedla, že ak upozorní zástupkyňu na nejaký problém, údajne vytrháva informácie z kontextu, obracia ich proti nej a prekrúca ich. **Vyjadřila názor, že odhliadnuc od toho, že zástupkyňa nemá atestáciu, nie je lekár a pozná prácu lekára v ambulancii len povrchne, jej príkazy a nariadenia sú podľa klientky občas neodborné a nekompetentné.**



V závere podnetu uviedla, že **správanie nadriadenej sa voči nej výrazne zhoršilo odo dňa, kedy spolu riešili nepodpísanú pracovnú náplň, pričom sa domnieva, že jej vedome bráni v plynulom pokračovaní v cirkulácii a možnosti zvyšovania si kvalifikácie.**

Stredisku zároveň uviedla, že **dňa xxxx 2022 jej nadriadená oznámila, že nakoľko bola do ambulancie prijatá nová lekárka, prečíta jej etický kódex.** Klientka uviedla, že keď jej ho začala čítať po tretí raz, povedala jej, že vie, čo etický kódex obsahuje a že písomne reagovala na upozornenie zamestnávateľa, v ktorom všetky obvinenia vyvrátila. Nadriadená na klientkine slová údajne nereagovala, len povedala, že tento bod je uzavretý a prešla na druhý bod, a to klientkinu cirkuláciu, na ktorú sa viackrát jej zástupkyne pýtala.

Nadriadená klientke údajne navrhla, aby si od xxxx 2022 vybavila cirkuláciu, ktorú jej údajne 2x zrušila, na čo reagovala, že je to dosť neskorý termín a že sa budú na personálnom hnevať, pretože nebudú stíhať vybaviť zmluvu. Nadriadená na to údajne povedala, že to nebude problém, že ona to vybaví. Počas dňa nadriadená za klientkou ešte dvakrát údajne prišla ohľadom cirkulácie, a tiež kvôli doloženiu dokladov od predchádzajúcich zamestnávateľov. Doplnila, že sa až od personalistky dozvedela, že to súvisí s úpravou jej platu na základe odpracovaných rokov.

Klientka uviedla, že keď za ňou prišla nadriadená druhýkrát, spýtala sa jej ešte raz na dôvod čítania etického kódexu. Údajne jej odpovedala, že jej ho prečítala kvôli novej lekárke. Uviedla, že sa jej následne opýtala, či jej ho bude čítať vždy, keď prijme niekoho nového, na čo jej údajne odpovedala, že je to možné. Doplnila, že táto situácia na ňu pôsobila ako preventívne zastrašovanie.

Druh práce ako podstatná náležitosť pracovnej zmluvy

Spôsob vymedzenia druhu práce zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej ako „Zákonník práce“) Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nezakotvuje. Obvykle je ním pracovná pozícia (funkcia), na ktorú sa zamestnanec prijíma do pracovného pomeru. Správne vymedzenie druhu práce v pracovnej zmluve priamo determinuje šírku dispozičného oprávnenia zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancovi. Dispozičná právomoc zamestnávateľa bude natoľko široká, ako široko bude v pracovnej zmluve vymedzený druh práce. Naopak, ak bude druh práce v pracovnej zmluve vymedzený príliš úzko, možnosť dispozície so zamestnancom zo strany zamestnávateľa bude veľmi obmedzená.

Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nezakotvuje presne, čo je druh práce, ani spôsob jeho dojednania účastníkmi. Zo samotného pojmu „druh práce“ vyplýva, že musí vykazovať druhové určenie práce. Aj keď Zákonník práce neustanovuje, ako široko má byť vymedzený druh práce v pracovnej zmluve, nesmie byť natoľko široký, aby spôsobil



prípadnú neplatnosť pracovnej zmluvy (v tej časti, ktorá je neurčitá) ako právneho úkonu z dôvodu neurčitosti. Druh práce by nemal byť účastníkmi dohodnutý tak, aby umožňoval pridelenie akejkoľvek práce. Najvhodnejšie je pri bližšej identifikácii druhu práce uviesť niektoré charakteristické pracovné činnosti, ktoré bude zamestnanec vykonávať.

Zákonník práce výslovne zakotvuje, že v súvislosti s dojednaním druhu práce si majú zmluvné strany dohodnúť aj jeho stručnú charakteristiku. Nemala by to byť detailná pracovná náplň, ktorou by sa vymedzoval druh práce dohodnutý v pracovnej zmluve. **Detailnejšie koncipovanú pracovnú náplň, ktorá sa z hľadiska svojej právnej povahy považuje za pokyn zamestnávateľa, môže zamestnávateľ pripojiť k pracovnej zmluve alebo ju vyhotoviť osobitne po založení pracovného pomeru.** Do takejto pracovnej náplne môže kedykoľvek jednostranne prostredníctvom pokynov vstupovať, rozširovať ju, ale pritom neprekročiť v pracovnej zmluve dohodnutý druh práce.¹

Právna povaha pracovnej náplne

Z hľadiska právnej povahy je pracovná náplň pokynom zamestnávateľa zameraným na konkretizáciu pracovných úloh, ktoré sú vo vyššej forme všeobecnosti vyjadrené v rámci druhu práce v pracovnej zmluve. Vychádzajúc z právnej podstaty pracovnej náplne ako pokynu zamestnávateľa, Zákonník práce síce výslovne nezakotvuje právo zamestnávateľa vydávať pokyny, ale povinnosť zamestnanca plniť pokyny nadriadených vydané v rámci právnych predpisov. Túto povinnosť zamestnanca Zákonník práce formuluje ako základnú povinnosť. Právo zamestnávateľa vydávať pokyny vystupuje v tomto vzťahu ako korelát základnej povinnosti zamestnanca. **Pretože vydávanie pokynov je právom zamestnávateľa, aj vyhotovovanie pracovných náplní je právom, nie povinnosťou zamestnávateľa.** S pokynom zamestnávateľa nemusí zamestnanec súhlasiť. Ak je však vydaný v súlade s právnymi predpismi, je povinnosťou zamestnanca ho splniť. Rovnako to platí aj o pracovnej náplni. Zamestnávateľ nemusí žiadať súhlas zamestnancov s pracovnou náplňou, potvrdenú ich podpisom. Aj keď zamestnanec nesúhlasí s pracovnou náplňou, je povinný plniť pracovné úlohy na jej základe. Zamestnanec nie je povinný plniť obsah pracovnej náplne len za predpokladu, že prekračuje rámec v pracovnej zmluve dohodnutého druhu práce. Rovnako to platí o všetkých pokynoch zamestnávateľa, ktoré vybočujú z obsahového rámca dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve.

Neraz sa pracovné náplne vyhotovované zamestnávateľom končia dodatkom „zamestnanec je povinný plniť všetky ďalšie pracovné úlohy zamestnávateľa“. **Uvedené dodatky pracovných náplní možno právne interpretovať len tak, že zamestnávateľ**

¹ Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 434 – 435.



môže uložiť zamestnancom aj ďalšie, v pracovnej náplni bližšie nekonkretizované pracovné úlohy, ktoré nevybočujú z rámca dohodnutého druhu práce. Ak by zamestnávateľ dal zamestnancovi pokyn na výkon pracovnej činnosti, ktorá prekračuje rámec dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve, zamestnanec by nebol povinný takýto pokyn splniť bez ohľadu na existenciu pracovnej náplne a jej konkrétny obsah. Pokyn zamestnávateľa, prekračujúci rámec druhu práce v pracovnej zmluve je protiprávnym pokynom. Jeho nesplnenie nemožno považovať za porušenie pracovnej disciplíny.

Pracovné náplne zamestnávateľov majú najčastejšie písomnú formu, aj keď prevažná časť pokynov zamestnávateľa nemá písomnú formu, čo vyplýva z ich hlavného účelu, operatívne podľa potreby riadiť priebeh pracovného procesu. Aj keď zamestnávateľ vyhotoví pracovnú náplň zamestnanca až v priebehu trvania pracovného pomeru, po uzatvorení písomnej pracovnej zmluvy v prípade, ak pracovná náplň z obsahového hľadiska nevyčerpá všeobecnejšie vymedzený druh práce v pracovnej zmluve, neznamená to, že by zamestnávateľ, nemohol zamestnancom prideliť prácu, ktorá inak nie je v pracovnej náplni uvedená, ale vyúsťuje do rámca dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve. **Nepodpísanie pracovnej náplne zamestnancom nemá právny význam.**²

Právne posúdenie z hľadiska dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania

Stredisko pristúpilo v namietanej veci v zmysle § 1 ods. (2) písm. a) zákona o zriadení Strediska k posúdeniu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona. Diskrimináciou nie je akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodrzaním zásady rovného zaobchádzania je iba 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, zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania, ako aj definičných znakov jednotlivých foriem diskriminácie. Na základe zisteného skutkového stavu je zároveň nutné vyhodnotiť si otázku toho, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu.

Prvým krokom právneho posúdenia, ktorý predchádza identifikácii jednotlivých definičných znakov diskriminácie je v zmysle vyššie uvedeného vyhodnotenie otázky, či v namietanej právnej veci vôbec došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému

² Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 441 – 442.



zaobchádzaniu.

V klientkinej právnej veci je potrebné posúdiť, či namietané údajné vedomé bránenie v plynulom pokračovaní v cirkulácii zo strany nadriadenej, prípadne namietané obvinenie zo strany nadriadenej zo straty údajov v kalendári predstavovali menej priaznivé zaobchádzanie. Pokiaľ ide o namietané údajné vedomé bránenie v plynulom pokračovaní v cirkulácii zo strany nadriadenej, Stredisko si dovoľuje poukázať na podstatnú skutočnosť, že v predmetnom prípade došlo k zmene situácie, nakoľko klientka Stredisku dňa xxxx 2022 doplnila prostredníctvom e-mailu informáciu, že klientkou požadovanú cirkuláciu, jej nadriadená odobrila a navrhla od xxxx 2022. Stredisko si zároveň dovoľuje uviesť, že dôvod, ktorý viedol nadriadenú k nepodpísaniu predmetnej cirkulácie, ktorým bola skutočnosť, že kolegyňa mala ísť na materskú dovolenku a nestíhala zaúčtať novú kolegyňu, v dôsledku čoho ju zaúčala klientka, možno považovať za legitímny.

Stredisko zastáva právny názor, že samotné obvinenie zo strany nadriadenej zo straty údajov v kalendári by bolo možné považovať za menej priaznivé zaobchádzanie, avšak v zmysle informácie od IT pracovníka klientkinho zamestnávateľa, nemožno v tomto prípade preukázať kto zapríčinil stratu predmetných údajov, nakoľko kolegyňa písala do kalendára cez klientkin prístup. Uvedené predstavuje skutočnosť, ktorá v prípade dokazovania v súdnom konaní nie je v prospech klientky. V tomto prípade podľa právneho názoru Strediska vychádzajúc z informácie od IT pracovníka zamestnávateľa klientky nie je možné preukázať, že stratu údajov nezapríčinila klientka, a to z dôvodu, že k predmetnej udalosti došlo prostredníctvom jej prístupu do kalendára.

Existencia menej priaznivého zaobchádzania je pritom prvým a základným predpokladom diskriminácie. Bez jednoznačnej identifikácie menej priaznivého zaobchádzania nie je možné dospieť k záveru o diskriminácii. Stredisko v nadväznosti na uvedené konštatuje, že z obsahu predmetného podnetu z dôvodu, že k strate údajov v kalendári, z ktorého bola klientka nadriadenou obvinená, došlo cez klientkin prístup do kalendára, v dôsledku čoho nie je možné preukázať kto zapríčinil stratu údajov, ako aj z dôvodu odobrenia a navrhnutia klientkou požadovanej cirkulácie zo strany nadriadenej od xxxx 2022 nie je možné jednoznačne vyvodzovať záver, že došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu vo vzťahu ku klientke.

V prípade, ak by k nemu aj došlo, z obsahu podnetu zároveň nie je identifikovateľná príčinná súvislosť medzi namietaným menej priaznivým zaobchádzaním a zakázaným diskriminačným dôvodom. O diskrimináciu môže ísť totiž iba v prípade pokiaľ je menej priaznivé zaobchádzanie motivované zakázaným diskriminačným dôvodom. Namietané konanie je preto vždy potrebné posudzovať prostredníctvom požiadaviek stanovených antidiskriminačnou legislatívou a zväziť, či takéto konanie predstavuje diskrimináciu z niektorého predpokladaného diskriminačného dôvodu alebo nie.



Stredisko v zmysle uvedeného uviedlo klientke, že na základe skutkových okolností, ktoré predložila a z ktorých vychádzalo pri posudzovaní podnetu, nemožno dedukciou dospieť k záveru, že motiváciou klientkou namietaného obvinenia zo strany nadriadenej zo straty údajov v kalendári či namietaného bránenia v plynulom pokračovaní v cirkulácii zo strany nadriadenej bol jeden z diskriminačných dôvodov stanovených v antidiskriminačnom zákone. Zákaz diskriminácie poruší ten, kto s iným zaobchádza alebo by mohol zaobchádzať menej priaznivo 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.

Vo vzťahu ku klientkinmu vyjadrenému nesúhlasu s dvoma bodmi pracovnej náplne, ktorú podpísala dňa xxxx 2021, čo je viac ako rok od uzatvorenia pracovnej zmluvy so zamestnávateľom, si Stredisko dovoľuje uviesť nasledovné stanovisko. V zmysle vyššie uvedeného výkladu k druhu práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže pracovnú náplň pripojiť k pracovnej zmluve alebo ju vyhotoviť osobitne po založení pracovného pomeru, Stredisko zastáva právny názor, že predmetným konaním sa zamestnávateľ nedopustil porušenia pracovnoprávnych predpisov. V zmysle vyššie uvedeného výkladu k právnej povahe pracovnej náplne, si Stredisko dovoľuje upozorniť najmä na skutočnosť, že nepodpísanie pracovnej náplne zamestnancom nemá právny význam. Vo vzťahu k zneniu klientkou namietaných bodov pracovnej náplne sa Stredisko stotožňuje s právnou interpretáciou predmetných bodov zo strany právneho oddelenia zamestnávateľa klientky a považuje ju za súladnú s pracovnoprávnymi predpismi. Vo vzťahu k upozorneniu na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa xxxx 2022, si Stredisko dovoľuje uviesť, že nie je oprávnené posudzovať jeho dôvodnosť.

Právne prostriedky riešenia šikany na pracovisku

Vo veci namietanej šikany na pracovisku, Stredisko poukázalo klientke na právne prostriedky riešenia šikany na pracovisku. Medzi právne prostriedky riešenia šikany na pracovisku patrí právo podania sťažnosti zamestnávateľovi podľa § 13 ods. (6) Zákonníka práce.

V prípade, že zamestnávateľ na základe sťažnosti nevykoná nápravu situácie, ktorú zamestnanec namieta, môže sa obrátiť s podnetom vo veci šikany na pracovisku na príslušný inšpektorát práce. Dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, vykonáva inšpektorát práce v zmysle § 7 ods. (3) písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z.



o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, čím presadzuje ochranu zamestnancov pri práci. Svoju pozornosť zameriava najmä na vznik, zmenu a skončenie pracovnoprávnych vzťahov zamestnancov a na ich mzdové a pracovné podmienky.³

Stredisko zároveň klientke upriamilo pozornosť na právny inštitút ochrany osobnosti upravený v zákone č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších právnych predpisov (ďalej ako „Občiansky zákonník“). Podľa § 11 Občianskeho zákonníka „Fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.“ V zmysle § 13 ods. 1 Občianskeho zákonníka „Fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jej osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby jej bolo dané primerané zadosťučinenie.“, a to prostredníctvom žaloby na ochranu osobnosti.

Spolu s odpoveďou na podnet Stredisko zároveň poslalo klientke „Odborné stanovisko k právnym prostriedkom riešenia bossingu na pracovisku“, kde sú podrobne uvedené právne prostriedky riešenia šikany na pracovisku a taktiež „Odborné stanovisko k šikane na pracovisku podľa § 1 ods. (2) písm. j) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva“, kde je taktiež zhrnutá charakteristika šikany, ako aj právna úprava ochrany pred šikanou na pracovisku. Zároveň klientku informovalo, že Stredisko ako národný antidiskriminačný orgán nie je oprávnené zastupovať klientov v individuálnych pracovnoprávnych sporoch. Stredisko podľa § 1 ods. (3) zákona o zriadení Strediska je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

Záver

Stredisko na základe posúdenia podnetu a jeho príloh dospelo k záveru, že v klientkinej právnej veci nemôže konštatovať, že vôbec došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu vo vzťahu k nej, a to z dôvodu, že k strate údajov v kalendári, z ktorej bola obvinená nadriadenou, došlo cez jej prístup do kalendára, pričom na základe informácie od IT pracovníka zamestnávateľa klientky v predmetnom prípade v dôsledku uvedeného nie je možné preukázať kto zapríčinil stratu údajov. Zároveň z dôvodu, že nadriadená klientke odobrila a navrhla požadovanú cirkuláciu od xxxx 2022. Na základe predložených skutočností Stredisko zároveň nedospelo k dôvodnému záveru o príčinnej súvislosti medzi namietaným obvinením zo straty údajov v kalendári nadriadenou či namietaným bránením

³ Dostupné na: [Pracovnoprávne vzťahy - Národný inšpektorát práce \(gov.sk\)](http://Pracovnoprávne%20vzťahy%20-%20Národný%20inšpektorát%20práce%20(gov.sk))



v plynulom pokračovaní v cirkulácii a zakázaným diskriminačným dôvodom. Stredisko si dovoľuje uviesť, že v namietanom prípade nedospelo ku kumulatívnej identifikácii základných definičných znakov diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona, na základe ktorých by konštatovalo dôvodný záver o porušení zákazu diskriminácie.