



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“) bol dňa xxxxx doručený podnet klientky Strediska, v ktorom žiadala o vydanie odborného stanoviska vo veci namietaného šikanózneho správania zamestnávateľa voči jej osobe. Stredisko 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“) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy 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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“). Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Z obsahu podnetu

Klientka v podnete uviedla, že je zamestnankyňou spoločnosti xxxx na pracovnej pozícii likvidátor v oddelení xxxx, pričom v súčasnosti je práceneschopná. Doplnila, že v mesiaci xxxx 2017 ochorela, stala sa práceneschopnou, pričom dňa xxxx 2018 e-mailom požiadala riaditeľa odboru xxxx o možnosť pracovať formou home office, v čom jej bolo vyhovené na nasledujúce tri mesiace. Uviedla, že na stretnutí, na ktorom si dohodla podmienky práce formou home office oboznámila riaditeľa odboru o údajnom nekorektnom správaní jej priameho nadriadeného voči nej. Doplnila, že po troch mesiacoch sa opätovne stretla s riaditeľom odboru, pričom jej údajne oznámil, aby „išla na PN“, nastúpila do práce alebo skončila pracovný pomer. Klientka doplnila, že nesúhlasila so skončením pracovného pomeru a začala opäť dochádzať do kancelárie. Uviedla, že z dôvodu zhoršenia jej zdravotného stavu však musela opätovne podstúpiť operáciu s následnou práceneschopnosťou.

Dňa xxxx opätovne požiadala o home office nadriadeného, pričom od neho dostala odpoveď e-mailom zo dňa xxxx, na základe ktorej ju požiadala o osobné stretnutie s cieľom prejednávania ďalšieho postupu. Predmetné stretnutie sa uskutočnilo dňa xxxx za účasti klientky, jej nadriadeného a disponenta likvidácie oddelenia xxxx. Uviedla, že následne ako účastníkov stretnutia informovala o jej zdravotnom stave, bolo jej navrhnuté zo strany zamestnávateľa skončenie pracovného pomeru dohodou.



Klientka tvrdila, že bol na ňu zo strany nadriadeného údajne vytváraný hrubý nátlak k akceptovaniu skončenia pracovného pomeru. Za hrubý nátlak považovala údajné vyjadrenia nadriadeného pri zdôvodňovaní návrhu na skončenie pracovného pomeru dohodou, že je stále práceneschopná, všetky výpočty na škodách má zlé, s každým má problém, na každého vplýva negatívne. Doplnila, že žiadne z uvedených vyjadrení neboli podložené akýmkoľvek dôkazom.

Zároveň v podnete uviedla, že pred predmetným stretnutím sa k nej nadriadený správval nekorektne, šikanózne. Ako príklad namietaného šikanózneho konania uviedla, že pri pravidelnom preskúšaní sa údajne pokúšal znižovať hodnotenie pre definície, ktoré neboli presné, bez toho, aby posudzoval ich reálnu znalosť a pochopenie. Pri inom zamestnancovi nadriadený údajne akceptoval ako správnu odpoveď iba uvedenie čísla článku v poistných podmienkach bez uvedenia znenia tohto článku. Ďalej ako príklad šikanózneho konania nadriadeného klientka uviedla zastavenie registrácie nových škôd bez údajného reálneho dôvodu a opätovné spustenie registrácie bez uvedenia vysvetlenia prečo bola registrácia zastavená. Taktiež uviedla ako príklad situáciu, kedy si na škodu bezprostredne po uzatvorení údajne našla chybu vo výpočte a z tohto dôvodu požiadala o znovuo tvorenie škody s cieľom doplatenia plnenia klientovi. Uviedla, že nadriadený znovuo tvorenie údajne zrealizoval, no zároveň do kontroly vykázal chybu. Doplnila, že pri iných likvidátoroch tak údajne nepostupoval resp. nevykázal im chybu do kontroly, pričom boli kolegovia, ktorí znovuo tvorenie údajne žiadali na týždennej báze. Zároveň uviedla, že nadriadený ju upozorňoval na nevybavené dokumenty v osobnej schránke, ktoré boli v schránke 24 hodín, pričom kolegu, ktorý mal nevybavené dokumenty v schránke viac ako týždeň údajne neupozorňoval.

Klientka v podnete ďalej uviedla, že problém s nadriadeným sa snažila od roku 2019 riešiť aj s odborními, ako aj s členkou predstavenstva spoločnosti, ktorú požiadala o interný audit. Zamestnávateľovi zaslala dňa xxxx žiadosť o prehodnotenie pridelenia home office a sťažnosť na nekorektné správanie nadriadeného, na ktorú jej bola dňa xxxx doručená odpoveď. V odpovedi jej členka predstavenstva spoločnosti uviedla, že sťažnosť na nekorektné správanie nadriadeného interne preverujú. K žiadosti o pridelenie home office členka predstavenstva spoločnosti zotrvala na stanovisku klientkiných nadriadených, v zmysle ktorého je home office ako príležitostná práca z domu, na oddelení, v ktorom klientka pracuje, možný v rozsahu najviac jeden deň v týždni. Zároveň členka predstavenstva informovala klientku, že vzhľadom na jej dlhšie trvajúcu neprítomnosť v práci zo zdravotných dôvodov, zamestnávateľ v súlade s príslušnými zákonmi upravujúcimi oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci oslovil zmluvného partnera, ktorý pre spoločnosť poskytuje služby pri zabezpečovaní plnenia zákonných povinností v tejto oblasti vrátane pracovnej zdravotnej služby. Členka predstavenstva spoločnosti informovala klientku, že požiadali o realizáciu objektívneho posúdenia jej zdravotnej spôsobilosti na výkon dohodnutého druhu práce prostredníctvom lekárskej preventívnej prehliadky vykonanej nestranným kompetentným lekárom.



Klientka ďalej v podnete uviedla, že podnet na interný audit bol ukončený ako neopodstatnený. Doplnila, že interný audit bol vedený aj voči jej osobe, na základe ktorého dostala upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny (1. Písomné napomenutie) zo dňa xxxx. V podnete taktiež uviedla, že odo dňa xxxx je práceneschopná z dôvodu plánovanej operácie. Zároveň doplnila, že v mesiaci xxxx 2021 zistila, že jej boli zrušené všetky prístupové práva u zamestnávateľa. Uviedla, že k zrušeniu tzv. prístupových práv došlo v čase trvania pracovného pomeru a zároveň v situácii, kedy zamestnávateľ žiadal Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny xxxx (ďalej len „úrad práce“) o predchádzajúci súhlas k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), pričom doplnila, že v danom období súhlas údajne nemal. Na základe žiadosti o doplnenie informácií k podnetu klientky, klientka Stredisku predložila okrem iného aj rozhodnutie úradu práce zo dňa xxxx, ktorým úrad práce v zmysle § 66 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce udelil zamestnávateľovi klientky predchádzajúci súhlas k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „rozhodnutie úradu práce zo dňa xxxx“).

Dňa xxxx klientka doručila úradu práce odvolanie proti rozhodnutiu úradu práce zo dňa xxxx. Úrad práce odstúpil toto odvolanie na ďalšie prejednanie v rámci odvolacieho druhostupňového konania na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „Ústredie práce“). Ústredie práce vydalo rozhodnutie, ktorým zrušilo rozhodnutie úradu práce zo dňa xxxx a vrátilo vec na nové prejednanie a rozhodnutie. Úrad práce predmetnú vec opätovne prejednal, pričom vydal rozhodnutie úradu práce zo dňa xxxx, ktorým udelil zamestnávateľovi predchádzajúci súhlas na skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len „rozhodnutie úradu práce zo dňa xxxx“).

Klientka Stredisko na základe žiadosti o doplnenie informácií informovala, že proti rozhodnutiu úradu práce zo dňa xxxx podala odvolanie. Stredisku zároveň okrem iného predložila oznámenie o odstúpení odvolania zo dňa xxxx odvolaciemu orgánu – Ústrediu práce. V závere podnetu uviedla, že sa domáha upustenia od namietaného správania zamestnávateľa voči nej, ako aj písomného ospravedlnenia.

Právne posúdenie z hľadiska dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania

Stredisko s cieľom vydania odborného stanoviska podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona o zriadení Strediska pristúpilo k posúdeniu 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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“). Stredisko uviedlo klientke, že diskrimináciou nie je akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodržaním zásady rovného zaobchádzania je iba také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrodená 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 zaobchádzaniu.

V klientkinej právnej veci bolo potrebné posúdiť, či ňou namietané nekorektné resp. šikanózne správanie nadriadeného, ktorým označila jednotlivé pracovnoprávne úkony nadriadeného voči nej, ako aj rozhodnutie zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vo vzťahu k jej pracovnej pozícii, predstavovali menej priaznivé zaobchádzanie. To či je možné namietané jednotlivé pracovnoprávne úkony nadriadeného voči klientke, ako aj rozhodnutie zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vo vzťahu k jej pracovnej pozícii označiť ako menej priaznivé zaobchádzanie sa odvíja od zodpovedania predbežnej otázky, a teda či uvedené pracovnoprávne úkony zamestnávateľa možno považovať za nedôvodné.

V tejto súvislosti je však potrebné uviesť, že ide o otázku, ktorú Stredisko vzhľadom na svoj zákonný mandát, nie je oprávnené posúdiť. Stredisko nie je oprávnené posúdiť správnosť postupu nadriadeného pri pravidelnom preskúšaní kedy sa údajne pokúšal znižovať hodnotenie pre definície, ktoré neboli presné. Stredisko nemôže relevantne posúdiť namietané zastavenie registrácie nových škôd zo strany nadriadeného bez údajného reálneho dôvodu a opätovné spustenie registrácie bez uvedenia vysvetlenia prečo bola registrácia zastavená, ako ani ďalšie uvedené pracovnoprávne postupy nadriadeného vo vzťahu ku klientke. Na základe sťažnosti na nekorektné správanie nadriadeného, bol však vykonaný interný audit, pričom klientka uviedla, že bol ukončený ako neopodstatnený. Na základe vykonaného interného auditu teda nemožno dospieť k dôvodnému záveru o nekorektnom resp. šikanóznom konaní nadriadeného. 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.

Za menej priaznivé zaobchádzanie v zmysle podnetu klientka považovala aj rozhodnutie zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Nakoľko je klientka zamestnankyňou so zdravotným postihnutím, zamestnávateľ požiadal úrad práce o predchádzajúci súhlas k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pričom úrad práce rozhodnutím zo dňa xxxx udelil zamestnávateľovi predchádzajúci súhlas podľa § 66 Zákonníka práce. Tvrdenie klientky, v zmysle ktorého jej zamestnávateľ údajne zrušil tzv. prístupové práva v období, kedy predchádzajúci súhlas nemal, nie je podložené akýmikoľvek dôkaznými prostriedkami, nakoľko v podnete uviedla, že v mesiaci xxxx 2021 zistila, že jej boli zrušené všetky tzv. prístupové práva, pričom predmetné rozhodnutie úradu práce je zo dňa xxxx. V zmysle uvedeného, podľa právneho názoru Strediska, domnienka klientky nie je podložená akýmikoľvek dôkaznými prostriedkami, nakoľko z uvedeného vyplýva resp. je zrejmy dostatočný časový priestor pre zamestnávateľa na zrušenie jej prístupových práv po udelení predchádzajúceho súhlasu úradu práce. Stredisko na základe predložených rozhodnutí úradu práce klientkou v súčasnosti nemôže dospieť k dôvodnému záveru, že by sa zamestnávateľ dopustil menej priaznivého zaobchádzania na základe jeho rozhodnutia o skončení pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vzhľadom na skutočnosť, že úrad práce po opätovnom prejednaní predmetnej veci vydal rozhodnutie úradu práce zo dňa xxxx, v zmysle ktorého po preskúmaní spisového materiálu viažuceho sa k tejto veci, má za preukázané, že predloženými listinnými dôkazmi a podkladmi zo strany zamestnávateľa bolo dostatočne preukázané naplnenie skutkovej podstaty výpovedného dôvodu, pre ktorý sa má pracovný pomer skončiť.

Stredisko v nadväznosti na uvedené konštatuje, že z obsahu predmetného podnetu 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 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 zväžiť, či takéto konanie predstavuje diskrimináciu z niektorého predpokladaného diskriminačného dôvodu alebo nie.

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. Vyplývajú z klientkinho podnetu, dôvodom diskriminácie označila jej zdravotné postihnutie. Medzi chráneným motívom a menej priaznivým zaobchádzaním s dotknutou osobou musí existovať vysoká miera príčinnej súvislosti. Stredisko si dovoľuje konštatovať, že na základe predložených skutočností, nemožno dospieť k dôvodnému záveru o príčinnej súvislosti medzi klientkou namietanými jednotlivými pracovnoprávnymi úkonmi nadriadeného vo vzťahu k nej, rozhodnutím zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a jej zdravotným postihnutím.

Záver

Stredisko na základe posúdenia predmetného podnetu a jeho príloh dospelo k záveru, že v klientkinej právnej veci nemôže konštatovať, že vôbec došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu, a to z dôvodu absencie dôvodného záveru o namietanom nekorektnom resp. šikanóznom konaní nadriadeného vo vzťahu k nej a zároveň absencie dôvodného záveru o nezákonnosti rozhodnutia zamestnávateľa o skončení klientkinho pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Na základe predložených skutočností Stredisko zároveň nedospelo k dôvodnému záveru o príčinnej súvislosti medzi klientkou namietanými jednotlivými pracovnoprávnymi úkonmi nadriadeného vo vzťahu k nej, rozhodnutím zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a klientkiným zdravotným postihnutím. 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.