



Odborné stanovisko¹

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „*Stredisko*“) ste dňa XXX doručili žiadosť o odborné posúdenie Vášho prípadu z hľadiska antidiskriminačnej legislatívy (ďalej ako „*žiadosť*“) vo veci namietaného diskriminačného správania sa zo strany Vášho zamestnávateľa XXX (ďalej ako „*zamestnávateľ*“).

V zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva Stredisko 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) (ďalej ako „*antidiskriminačný zákon*“).

V rámci odborného stanoviska Stredisko posudzovalo výlučne tie skutočnosti, ktoré by mohli vykazovať znaky menej priaznivého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Predmet žiadosti

U zamestnávateľa ste boli dlhoročným zamestnancom. Na základe pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou XXX, ste pracovali na pracovnej pozícii XXX. V máji XXX ste boli zamestnancami zvolený za člena dozornej rady. V zmysle zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník je dozorná rada kontrolným orgánom, ktorý dohliada na výkon pôsobnosti predstavenstva a uskutočňovanie podnikateľskej činnosti spoločnosti.² V rámci výkonu Vašej funkcie člena dozornej rady, ste mali upozorňovať na viaceré podľa Vášho názoru nezákonné postupy zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom. Následne malo dôjsť k reťazcu krokov zo strany zamestnávateľa, ktoré vnímate ako účelové a represívne, ktoré viedli až k skončeniu Vášho pracovného pomeru.

V podnete poukazujete na to, že od zamestnankyne personálneho oddelenia XXX bol dňa XXX rozposlaný e-mail, s požiadavkou generálneho riaditeľa spoločnosti pripraviť „čiernu listinu“ zamestnancov, s ktorými sa plánuje ukončenie pracovného pomeru, nakoľko nie sú multifunkční. Na základe uvedeného XXX žiadala vedúcich zamestnancov o zavedenie reportu PN-niek, aby mal zamestnávateľ každý mesiac prehľad o dlhodobých a krátkodobých PN-kách a

¹ Vydané podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

² § 197 a nasl. zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník



zamestnancoch, ktorí sú pravidelne práceneschopní. K uvedenému e-mailu ste sa vyjadrili ešte v ten istý deň, kedy ste vyjadrili svoj nesúhlas s takýmto vytváraním „čiernych listín“ zamestnancov.

Následne Vám dňa XXX zamestnávateľ doručil „**Výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 Zákonníka práce**“³. Výpoveď z pracovného pomeru odôvodnil tým, že dňa XXX bol v spoločnosti prijatý interný predpis⁴, na základe ktorého je pre pozíciu XXX požadované vysokoškolské vzdelanie II. stupňa. Tieto požiadavky na riadny výkon práce riaditeľa výroby určené interným predpisom ste nespĺňali. Dňa XXX Vám mala byť zároveň ponúknutá vhodná práca v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce. Malo ísť o pracovnú pozíciu XXX. Nakoľko ste na uvedenú pracovnú pozíciu odmietli prejsť, bol s Vami ukončený pracovný pomer, kedy Vám výpovedná lehota uplynula XXX.

Dňa XXX Vám zamestnávateľ doručil aj „*Pokyn zamestnávateľa*“, v ktorom Vás vyzval na odovzdanie pridelených pracovných prostriedkov. Dňa XXX Vám zamestnávateľ doručil „*Nariadenie čerpania dovolenky*“, a to v rozsahu 25 dní od doručenia a prevzatia výzvy.

Dňa XXX ste adresovali podnet Inšpektorátu práce Prešov vo veci namietaného porušovania pracovnoprávných predpisov a mzdových predpisov vo viacerých oblastiach zo strany Vášho zamestnávateľa. Okrem iného ste v podnete namietali aj účelové skončenie pracovného pomeru. Inšpektorát práce Prešov po preskúmaní podkladov dospel k záveru, že zamestnávateľ vo Vašej výpovedi z pracovného pomeru vymedzil výpovedný dôvod, a to jednak citáciou právneho predpisu a zároveň ho skutkovo konkretizoval tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Zároveň však dodal, že inšpektoráty práce nemôžu rozhodnúť o neplatnosti výpovede pre jej dôvod, resp. účelovosť dôvodu výpovede. O účelovosti dôvodu výpovede a jej platnosti sú oprávnené rozhodovať výlučne súdy.

V doplnení podnetu zo dňa XXX ste uviedli aj ďalšie skutočnosti účelového konania zamestnávateľa vo vzťahu k uplatnenej výpovedi voči Vašej osobe a plánovanému prepúšťaniu ďalších zamestnancov pre ich multifunkčnosť v procese výroby alebo ako rizikových vzhľadom na dočasné pracovné neschopnosti. Tieto okolnosti ste považovali za preukazujúce Vaše tvrdenia o porušení zákazu diskriminácie a zákazu represívneho konania voči Vám ako zamestnancovi, ktorý upozorňoval vedenie spoločnosti na nevhodné a nezákonne postupy, ktorý sa zastával zamestnancov a odmietal ich zaradiť na „čiernu listinu“. K namietanému uplatňovaniu nevhodných praktík na pracovisku Inšpektorát práce uviedol, že v rámci vykonávanej inšpekcie práce sa k uvedenému vyjadril zamestnávateľ, ktorý uviedol, že vedenie prešetrilo informácie o nevhodných praktíkách na pracovisku, pričom nezistilo žiadne porušenia a ich existenciu poprel.

³ § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise

⁴ S účinnosťou od XXX



Relevantný právny rámec

Zákonník práce upravuje v čl. 1 právo fyzických osôb na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, **na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania** v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov vymedzenú antidiskriminačným zákonom.⁵ V § 13 ods. 1⁶ ustanovuje, že zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom.

Uvedené antidiskriminačné ustanovenia Zákonníka práce predstavujú *lex specialis* k všeobecnej úprave zásady rovnakého zaobchádzania v antidiskriminačnom zákone (*lex generalis*). Antidiskriminačný zákon ako všeobecný právny predpis slovenskej antidiskriminačnej legislatívy vo svojich ustanoveniach vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, pričom až na základe kumulatívnej identifikácie týchto znakov, možno dospieť k dôvodnej právnej domnienke o diskriminácii.

V § 3 ods. 1 antidiskriminačný zákon vymedzuje oblasti právnych vzťahov, na ktoré sa v zmysle antidiskriminačnej legislatívy vzťahuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Jednou z nich je **oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov**.

Zamestnávatelia sú povinní zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. Antidiskriminačný zákon zároveň v § 6 ods. 2 písm. b) vzťahuje povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch aj na výkon zamestnania a podmienky výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.

Ďalším definičným znakom diskriminácie je chránený dôvod diskriminácie. V zmysle ustanovenia § 2 antidiskriminačného zákona „*dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti*

⁵ Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie 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 s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

⁶ Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa „*v pracovnoprávných vzťahoch 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.*“



k národnostnej 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.“ Tento výpočet dôvodov rozširuje Zákonník práce v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom ustanovení § 13 ods. 2 o dôvody *nepriaznivého zdravotného stavu, genetických vlastností a odborovej činnosti.*

Posledným definičným znakom, ktorý musí byť identifikovaný na to, aby bolo možné hovoriť o diskriminácii je forma diskriminácie. V zmysle ustanovenia § 2a antidiskriminačného zákona „*Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*“

Právne posúdenie

Stredisko ako národný antidiskriminačný orgán uvádza, že **nie každé nerovnaké zaobchádzanie je automaticky porušením zákazu diskriminácie.** Prijatiu dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie predchádza identifikácia jeho znakov, ktoré vymedzuje antidiskriminačný zákon. K dôvodnému záveru o diskriminácii tak môže dôjsť až na základe kumulatívnej identifikácie jednotlivých definičných znakov diskriminácie vymedzených antidiskriminačnou legislatívou. Musí byť jasne identifikovateľná zákonom chránená oblasť právnych vzťahov, dôvod, na základe ktorého nemožno s fyzickými, či právnickými osobami zaobchádzať menej priaznivo a jednotlivé formy diskriminácie. Zároveň je nutné vyhodnotiť či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu, a to na základe zisteného skutkového stavu. V § 8 antidiskriminačného zákona zároveň zákonodarca upravuje aj prípady prípustného menej priaznivého zaobchádzania.

Základným predpokladom porušenia zákazu diskriminácie je **dôvodná domnienka o menej priaznivom zaobchádzaní s dotknutou osobou alebo skupinou osôb v oblasti právnych vzťahov, na ktoré sa vzťahuje zákaz diskriminácie.** Inými slovami, k tvrdeniam o menej priaznivom zaobchádzaní je potrebné buď pripojiť, alebo aspoň označiť dôkazné prostriedky, na základe ktorých by bolo možné dospieť k právnej domnienke o diskriminácii, resp. označiť také objektívne skutočnosti, ktoré by svedčili v prospech právnej domnienky o menej priaznivom zaobchádzaní. **Prvým krokom právneho posúdenia, ktorý predchádza identifikácii jednotlivých definičných znakov diskriminácie je tak vyhodnotenie otázky, či v danom prípade došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu.**

Za menej priaznivé zaobchádzanie považujete **skončenie pracovného pomeru ako odvetné opatrenie za to, že ste ako člen dozornej rady zamestnávateľa poukazovali na podľa Vášho názoru nezákonné postupy zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom.**



Skončenie pracovného pomeru zamestnanca podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 3 Zákonníka práce predstavuje samo o sebe legálny právny úkon zamestnávateľa voči zamestnancovi. Uvedené zákonné ustanovenie upravuje možnosť skončenia pracovného pomeru v prípadoch, kedy sa zamestnanec stane nespôsobilým vykonávať dohodnutú prácu a právo zamestnávateľa dať takémuto zamestnancovi výpoveď. Zamestnávateľ vydal s účinnosťou od XXX interný predpis „Požiadavky na vzdelanie a kvalifikačné predpoklady vedúcich zamestnancov“ zo dňa XXX. Dňa XXX bola voči Vám ako riaditeľovi výroby uplatnená výpoveď z pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa pre nespĺňanie požiadaviek na riadny výkon práce podľa interného predpisu zamestnávateľa zo dňa XXX. Vo Vašom podnete namietate **účelovosť prijatia interného predpisu ako represívne opatrenie za Vaše poukazovanie na nezákonný postup zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom**. V podnete poukazujete konkrétne na situáciu, kedy Vám ako vedúcemu zamestnancovi bol z **personálneho oddelenia dňa XXX doručený e-mail s pokynom zamestnávateľa na vytváranie „čiernych listín“** zamestnancov, na ktorý ste ešte v ten istý deň reagovali.

Diskriminácia je také konanie, pri ktorom sa zaochádza rozdielne s osobami alebo skupinami osôb, a to na základe niektorého zo zakázaných dôvodov diskriminácie, pričom tieto osoby sa musia nachádzať v porovnateľných situáciách. Na základe vyššie uvedených skutočností podľa právneho názoru Strediska v posudzovanom prípade za osoby v porovnateľnej situácii možno považovať všetkých vedúcich zamestnancov zamestnávateľa. Stredisko konštatuje, že zamestnávateľ prijatím interného predpisu „Požiadavky na vzdelanie a kvalifikačné predpoklady vedúcich zamestnancov“ zo dňa XXX vymedzil požiadavku na vzdelanie a kvalifikačné predpoklady voči všetkým vedúcim zamestnancom a teda tento **interný predpis smeroval voči všetkým zamestnancom nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii**. Stredisko ďalej uvádza, že medzi namietaným konaním a domnelým dôvodom diskriminácie musí existovať vysoká miera príčinnej súvislosti. Vo svojom podnete sa odvolávate na **pokyn zamestnávateľa zo dňa XXX na vytváranie „čiernych listín“** zamestnancov, na ktorý ste ešte v ten istý deň reagovali. **Interný predpis prijal zamestnávateľ dňa XXX** a teda ešte pred jeho pokynom, ktorý ste namietali ako nezákonný. Podľa právneho názoru Strediska v uvedenom prípade **nemožno konštatovať príčinnú súvislosť medzi prijatím interného predpisu a Vami uvádzaným domnelým dôvodom diskriminácie**. Príčina musí logicky a časovo predchádzať následku, k čomu v posudzovanej právnej veci nedošlo.

Stredisko zároveň uvádza, že v zmysle svojho zákonného mandátu nie je oprávnené vyjadrovať sa k neplatnosti skončenia pracovného pomeru pre účelovosť dôvodu. V danom prípade za **spornú otázku možno považovať, či bol interný predpis „Požiadavky na vzdelanie a kvalifikačné predpoklady vedúcich zamestnancov“ zo dňa XXX prijatý účelovo ako represívne opatrenie voči Vám, resp. či v danom prípade postupoval zamestnávateľ v súlade so zásadou primeranosti a požiadavky, ktoré stanovil pre konkrétnu prácu boli odôvodniteľné a oprávnené**. Avšak o tom, či interný predpis bol účelový a požiadavky na výkon práce boli primerané môže rozhodnúť výlučne súd. Ide o právnu otázku, na zodpovedanie ktorej nie je



Stredisko oprávnené. V zmysle § 14 Zákonníka práce „*Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.*” Na zodpovedanie tejto spornej otázky je oprávnený výlučne súd.

Záver

Podľa právneho názoru Strediska vo Vašej právnej veci nemožno dospieť k dôvodnej právnej domnienke o diskriminácii. Na základe posúdenia predmetného podnetu Stredisko z poskytnutých podkladov dospelo k záveru, že v **namietanom prípade nemožno konštatovať, že by došlo k naplneniu základného definičného znaku diskriminácie, a to kvalifikovaného menej priaznivého zaobchádzania, ktoré by mohlo predstavovať porušenie zákazu diskriminácie.**

Stredisko zároveň dospelo k záveru, že v **namietanom prípade možno identifikovať sporné nároky, o ktorých je príslušný rozhodovať výlučne súd**, pričom bez ich zodpovedania nie je možné domnievať sa, že došlo k porušeniu zákazu diskriminácie. Právne nároky vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu je možné uplatniť si v rámci individuálneho pracovnoprávneho sporu, pričom v zmysle § 316 ods. 2 Civilného sporového poriadku sa súd v takomto konaní môže vysporiadať aj s možným porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

Právne závery (názory) Strediska totiž nie sú právnou prekážkou uplatnenia si nárokov z právneho titulu diskriminácie v prípadnom civilnom súdnom konaní.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka