



## 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 postavení predsedníčky závodného výboru zamestnávateľa na základe splnomocnenia jej kolegom, v ktorom namietala diskrimináciu zo strany generálneho riaditeľa zamestnávateľa (ďalej ako „GR“). Následne Stredisku doplnila jej podnet, v ktorom rovnako namietala diskrimináciu zo strany GR voči nej, ako aj podnet kolegyne, ktorá namietala zníženie platovej triedy zamestnávateľom. 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

V namietanej právnej veci kolegu doručila klientka Stredisku „sťažnosť zamestnávateľovi podľa § 13 Zákonníka práce“, v ktorej uviedol, že zamestnávateľ porušuje zásadu rovnakého zaobchádzania najmä tým, že finančne a rôznymi inými benefitmi zvyhodňuje ľudí, ktorí sú z jeho okolia alebo im je nejakým iným spôsobom priaznivo naklonený. Zároveň v nej uviedol, že bol ohováraný GR za svoje vierovyznanie, ktorý ho údajne opakovane označil verejne pred kolegami za člena sekty. Doplnil, že je veľmi tvrdo prenasledovaný z dôvodu oznámení protispoločenskej činnosti. Zároveň uviedol, že je ohováraný pred kolegami napríklad aj tým, že podľa vyjadrenia GR "dodžubal spisovú zápchu" a kvôli nemu údajne dostali kolegovia malé odmeny.

Stredisko požiadalo klientku o doplnenie akým spôsobom bol diskriminovaný jej kolega zo strany GR resp. aké konkrétne konanie namieta jej kolega zo strany GR voči nemu. Klientka Stredisku doplnila, že jej kolega je diskriminovaný ohováraním pred kolegami širokou škálou výmyslov, ako aj odopieraním vstupu na pracovisko, dokonca na parkovisko zamestnávateľa. Stredisko sa jej zároveň dopytovalo na základe akého dôvodu bol skončený pracovný pomer s jej kolegom. Stredisku uviedla, že napriek prísľubom, neboli odborom predložené žiadne podklady, z ktorých by bolo zrejmé, či bol skutočne pracovný pomer s jej kolegom skončený. Doplnila, že len v jednom z e-mailov adresovaných zamestnancom GR



oznánil, že *"pracovný pomer s jej kolegom bol skončený po skúšobnej dobe"*. Uviedla, že nič viac o údajnom skončení pracovného pomeru nevie. Zároveň však doplnila, že podľa skutočností zo Sociálnej poisťovne, kde bol údajne nahliadnuť jej kolega, je ešte stále prihlásený ako zamestnanec.

Klientka Stredisku zároveň doručila podnet kolegyne, ktorá namietala zníženie platovej triedy. Stredisku k predmetnej veci doručila stanovisko k Dodatku č. 1 k úplnému zneniu pracovnej zmluvy (ďalej ako „stanovisko“) kolegyne, v ktorom uviedla, že s predmetným Dodatkom č. 1 nesúhlasí. Dôvodom zmeny pracovnej zmluvy mala byť skutočnosť, že na základe rozhodnutia GR zamestnankyňa nevykonáva činnosť uvedenú v pracovnej náplni. K uvedenému dôvodu kolegyňa klientky v stanovisku uviedla, že sa nezakladá na pravde.

Klientka Stredisku v jej namietanej právnej veci predložila **„Upozornenie na možné nerovnaké zaobchádzanie – diskrimináciu“ zo dňa xxxx**, ktoré v postavení predsedníčky závodného výboru adresovala GR. V predmetnom upozornení tlmočila námietky zamestnancov ako napr. označenie parkoviska pri budove zamestnávateľa, vo vzťahu ku ktorému uviedla, že vykazuje známky nerovnakého zaobchádzania, nakoľko vyhradené miesta sú len pre niektorých vybraných zamestnancov, čo ostatní zamestnanci zamestnávateľa namietali. Ďalej vedeniu tlmočila napr. podozrenie na masívne rozdiely v ponúkaných platoch, ako aj benefítoch pri jednotlivých pracovných pozíciách v rámci zverejnených pracovných ponúk zamestnávateľa. Stredisku zároveň predložila **odpoveď GR zo dňa xxxx** na jej list zo dňa xxxx, v ktorom GR reagoval na výhrady klientky, pričom odôvodnil obmedzené možnosti s úpravami parkoviska a zároveň uviedol akým spôsobom namietaný problém rieši. GR zároveň v odpovedi odôvodnil namietanú výšku ponúkanej mzdy v pracovnej inzercii. Klientka Stredisku taktiež predložila **list zo dňa xxxx**, ktorý bol reakciou na odpoveď GR zo dňa xxxx.

**V septembri xxxx klientka taktiež GR zaslala otvorený list**, v ktorom ho opätovne upozornila, že pretrváva stav, na ktorý upozorňovala a pri ktorom sa kolegovia sťažujú na enormné pracovné zaťaženie, chaotické zadávanie príkazov, časté zmeny rozhodnutí, nekomfortnú atmosféru na pracoviskách podporovanú aj nedostatkom vládnej komunikácie so zamestnancami, nedôvodné obviňovanie za stav inštitúcie zamestnancov (dokonca v mediálnom priestore) zo strany vedenia zamestnávateľa. V otvorenom liste taktiež uviedla, že všetky predošlé písomnosti od zástupcov zamestnancov boli doposiaľ buď bagatelizované alebo ignorované, na prerokovaniach sa postavenie zástupcov zamestnancov zo strany štatutára údajne spochybňuje, na pripomienky sa opakovane neprihliada.

Týmto otvoreným listom upozornila na: 1. údajne nerovnaké a nadhodnotené odmeňovanie osôb zamestnaných na základe dohôd v porovnaní so zamestnancami, ktorí sú v trvalom pracovnom pomere a vykonávajú obdobné a porovnateľné práce v trvalom



pracovnom pomere s ďaleko väčším rozsahom zodpovednosti; 2. údajné neadekvátne benefity poskytované zamestnancom pracujúcich na dohodu ako napr. služobné autá, notebooky, možnosť práce mimo dohodnutého miesta výkonu práce; 3. údajnú neprehľadnosť čerpania rozpočtovaných mzdových prostriedkov; 4. údajné nezvyčajné praktiky pri obsadzovaní pracovných pozícií oficiálne neexistujúcich v organizačnej štruktúre zamestnávateľa; 5. údajnú pretrvávajúcu fluktuáciu na kľúčových pozíciách napr. v kancelárii generálneho riaditeľa, riaditeľa informačných technológií, mzdovej účtovníčky, ako aj na pozíciách odborných referentov a oblužných referentov (IT, správcov sietí a pod.) a z toho plynúce sťažené pracovné podmienky pre ostatných zamestnancov; 6. údajné podozrenie na netransparentné obsadzovanie vzniknutých vedúcich pozícií osobami blízkymi štatutárovi bez vyhlásenia výberového konania; 7. údajné podozrenie, že vedúci zamestnanci, ktorí neriadia dostatočný počet zamestnancov majú aj napriek tomu priznaný príplatok za riadenie; 8. údajné podozrenie, že priznávané osobné platy na vybrané pozície novoprijatých zamestnancov sú v rozpore so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Klientka v **liste zo dňa xxxx** GR požiadala, aby sa zdržal akýchkoľvek konaní, vyhlásení a vyjadrení, ktoré predstavujú šikanu na pracovisku voči nej. Ďalej uviedla, že opakované prejavy agresívneho, zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho správania GR zasahujú do jej ľudskej dôstojnosti. Taktiež uviedla, že verbálne útoky vo forme poznámok, ako aj ohovárania o jej minulosti vytvárajú potupujúce, zneuctvujúce a urážajúce pracovné prostredie a znevažujú ju v očiach kolegov, ako aj verejnosti. Zároveň v predmetnom liste uviedla, že útoky zo strany GR v rôznej intenzite, forme pretrvávajú od apríla xxxx, kedy v mene zamestnancov poukázala na rôzne diskriminačné praktiky. Doplnila, že eskalácia priamych verbálnych útokov, písomných vyjadrení alebo v náznakoch skrytých za všeobecné pomenovanie „odborárky“ nastala v septembri xxxx po zaslaní otvoreného listu GR. V liste zo dňa xxxx zároveň GR uviedla, že verejne a zámerne poškodil jej dobré meno.

Na základe žiadosti o doplnenie informácií, v ktorej Stredisko požiadalo klientku o uvedenie o aké konkrétne útoky na jej osobu sa jednalo, ktoré uvádza a namieta v **liste zo dňa xxxx**, adresovanom GR Stredisku uviedla, že išlo o pokračujúce útoky, ohováranie aj pred kolegami. Doplnila, že svedkovia k uvedenému ohováraniu síce sú, no nemohla by ich označiť, predovšetkým zo strachu. Taktiež uviedla, že pred verejnosťou na ňu útočí GR buď prostredníctvom tlačových konferencií na pracovné témy, kde pravidelne na ňu útočí pod označením ako "tá odborárka" so sugestívnym znevažovaním napr. ako podporovateľky zlodejín alebo cez statusy na sociálnych sieťach. Klientka doplnila, že v rámci ňou namietaných útokov je už aj verejne označená menom na Facebooku, ako aj na oficiálnej stránke zamestnávateľa. Dodala, že uvedené jej zasahuje aj do súkromia,



dôsledkom čoho je aj zhoršenie jej zdravotného stavu, pričom z toho dôvodu údajne podala na GR trestné oznámenie za ohováranie.

Klientka Stredisku uviedla ako konkrétny príklad útoku na jej osobu **Stanovisko zamestnávateľa zo dňa xxxx**, ktoré je zverejnené na webovej stránke zamestnávateľa (ďalej ako „stanovisko zamestnávateľa“), v ktorom sa uvádza vo vzťahu k nej nasledovné: *„Zamestnávateľ pod vedením generálneho riaditeľa xxxx reaguje na nedávne výhrady, obvinenia a osočovania, ktoré sa objavili v médiách. Poškodzujú dobré meno zamestnávateľa, urážajú súčasných zamestnancov a vedome šíria nepravdy. Zamestnávateľ reaguje na jednotlivé témy nasledovne: ....“*

V rozhovore pre spravodajský portál klientka uviedla *„GR prišiel k zamestnávateľovi s fixnou ideou, že každý zamestnanec zamestnávateľa je skorumpovaný, má kontakty na nejaké skupiny a pod.“* V rozhovore pre spravodajský portál boli zverejnené klientkine upozornenia z otvoreného listu zo septembra xxxx, ktorý adresovala GR a zároveň bol zverejnený otvorený list zamestnancov.

## Relevantná právna úprava

Pracovnoprávne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej ako „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“). Tento zákon upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme. Na oblasti, ktoré nie sú upravené v zákone o výkone práce vo verejnom záujme sa v súlade s ustanovením § 1 ods. 4 tohto zákona spravujú zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej ako „Zákonník práce“), ktorý je všeobecným právnym predpisom pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov.

Zákonník práce vymedzuje zásadu rovnakého zaobchádzania ako jednu zo základných zásad pracovnoprávnych vzťahov. V zmysle článku 1 Zákonníka práce majú fyzické osoby okrem iného právo na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov vymedzenú osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).

Zásada rovnakého zaobchádzania je následne premietnutá aj do § 13 Zákonníka práce. V zmysle § 13 ods. 1 *je zamestnávateľ v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade s antidiskriminačným zákonom.* Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa v pracovnoprávnych 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.*

Uvedené antidiskriminačné ustanovenia Zákonníka práce predstavujú lex specialis k všeobecnej úprave zásady rovnakého zaobchádzania v antidiskriminačnom zákone. Antidiskriminačný zákon ako všeobecný právny predpis slovenskej antidiskriminačnej legislatívy upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k jej porušeniu. Vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktorých identifikácia je nevyhnutným predpokladom toho, aby mohlo byť určité konanie kvalifikované ako diskriminácia.

Diskrimináciou totiž 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, 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>, ako aj definičných znakov jednotlivých foriem diskriminácie, uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona<sup>3</sup>. Na základe zisteného skutkového stavu je zároveň nutné vyhodnotiť si otázku toho, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu.

---

<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> Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nábádanie na diskrimináciu.





## Právne posúdenie z hľadiska dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania

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. Za menej priaznivé zaobchádzanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy možno označovať také úkony zamestnávateľa, pri ktorých zo skutkových okolností prípadu vyplýva ich väzba na diskriminačný dôvod.

Vo vzťahu ku konaniu GR, ktoré namietal v podnete klientkin kolega, konkrétne že bol ohováraný GR za svoje vierovyznanie, ktorý ho údajne opakovane verejne označil pred kolegami za člena sekty si Stredisko dovoľuje uviesť, že na základe klientkou predložených podkladov a informácií k uvedenému namietanému konaniu, nemožno dôvodne usudzovať, že predmetné konanie mohlo predstavovať zo strany GR menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom by bol chránený dôvod v zmysle antidiskriminačnej legislatívy. Vo vzťahu k doplneniu podnetu, v ktorom klientka uviedla, že jej kolega je diskriminovaný ohováraním pred kolegami širokou škálou výmyslov, ako aj odopieraním vstupu na pracovisko, dokonca na parkovisko zamestnávateľa si Stredisko dovoľuje uviesť, že na základe predložených podkladov k uvedeným namietaným konaniam nemôže dôvodne usudzovať, že predmetné konania vo vzťahu ku klientkinmu kolegovi predstavovali menej priaznivé zaobchádzanie zo strany GR na základe chráneného dôvodu v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Z obsahu podnetu, ako aj z informácií, ktoré Stredisku doplnila klientka, zároveň nie je jasné, či bol s predmetným kolegom skončený pracovný pomer a v prípade ak bol, na základe akého dôvodu. Klientka Stredisku uviedla, že napriek príslubom, neboli odborom predložené žiadne podklady, z ktorých by bolo zrejmé, či bol skutočne pracovný pomer s jej kolegom skončený. V zmysle uvedeného, Stredisko nemohlo predmetné konanie posudzovať z hľadiska porušenia zákazu diskriminácie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Vo vzťahu k podnetu klientky v rámci vyhodnotenia základnej otázky či v jej právnej veci vôbec došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu v zmysle antidiskriminačnej legislatívy Stredisko uvádza nasledovné. Vo vzťahu ku konkrétnym útokom na klientku zo strany GR, ktoré uviedla ako napr. ohováranie pred kolegami si Stredisko dovoľuje uviesť, že na základe klientkou predložených podkladov nemôže dôvodne usudzovať, že motívom predmetného ohovárania zo strany GR bol niektorý z chránených dôvodov v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Vo vzťahu k stanovisku zamestnávateľa, ktoré je zverejnené na webovej stránke zamestnávateľa, ktoré taktiež uviedla ako príklad útoku na jej osobu zo strany GR Stredisko



uvádza nasledovné. V zmysle stanoviska zamestnávateľa možno dedukovať, že je reakciou zamestnávateľa pod vedením generálneho riaditeľa xxxx na rozhovor v článku, ktorý klientka poskytla médiám. V dôsledku uvedenej skutočnosti nemožno uvedené namietané konanie spájať s chráneným dôvodom v zmysle antidiskriminačnej legislatívy. Predmetným chráneným dôvodom, ktorým sa Stredisko v klientkinom prípade zaoberalo bola jej odborová činnosť, avšak na základe predložených skutočností nemôže dôvodne usudzovať, že predmetné namietané konanie zo strany GR má príčinnú súvislosť s klientkinou odborovou činnosťou. Podľa právneho názoru Strediska rozhovor, ktorý klientka poskytla médiám nespadá do pracovnej náplne odborovej činnosti, v dôsledku čoho ho nemožno spájať s odborovou činnosťou ako chráneným dôvodom stanoveným v § 13 ods. 2 Zákonníka práce.

Vo vzťahu k podnetu klientkinej kolegyne, ktorá namietala zníženie platovej triedy Stredisko uvádza, že nie je oprávnené posudzovať dôvodnosť zníženia platovej triedy zamestnanca zamestnávateľom. Stredisko klientke uviedlo, že dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, ako aj mzdové podmienky, 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.

## **Záver**

Stredisko na základe posúdenia podnetu kolegu klientky v zmysle predložených podkladov a informácií dospelo k záveru, že v jeho právnej veci nemôže dôvodne usudzovať, že ním namietané konania zo strany GR mohli predstavovať menej priaznivé zaobchádzanie na základe chráneného dôvodu v zmysle antidiskriminačnej legislatívy. Vo vzťahu k podnetu klientky Stredisko dospelo k záveru, že na základe predložených podkladov nemôže dôvodne usudzovať, že motívom klientkou namietaného ohovárania zo strany GR, ako aj zverejnenia stanoviska zamestnávateľa bol chránený dôvod stanovený v antidiskriminačnej legislatíve, a to klientkina odborová činnosť. Na základe uvedeného Stredisko zastáva právny názor, že z predložených informácií a podkladov nevyplývajú také skutočnosti, v zmysle ktorých môže dôvodne usudzovať, že došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu vo vzťahu ku klientke zo strany GR z dôvodu jej odborovej činnosti. Stredisko si dovoľuje uviesť, že v klientkinom prípade, ako aj v prípade jej kolegu nedospelo ku kumulatívnej identifikácii základných definičných znakov diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona, na základe ktorých by konštatovalo dôvodný záver o porušení zákazu diskriminácie.