



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“) klientka doručila podnet vo veci namietanej diskriminácie zo strany zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Stredisko požiadala o vydanie odborného stanoviska s odkazom na § 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 „žiadosť“).

Z obsahu žiadosti

Z obsahu žiadosti Stredisko abstrahovalo výlučne časti, ktoré boli relevantné na účel prípadného vyhodnotenia dôvodnosti uplatnenia nárokov z právneho titulu porušenia zákazu diskriminácie v klientkinej právnej veci.

Klientka uzatvorila so zamestnávateľom Zmluvu o spolupráci, na základe ktorej preňho vykonávala činnosť súvisiacu s vyhľadávaním a spracovaním informácií a technickými službami pri produkcii publicistických relácií (ďalej ako „Zmluva“). Išlo o Zmluvu na dobu neurčitú. Dňa xxxx so zamestnávateľom uzatvorila pracovnú zmluvu na dobu určitú, pôvodne do xxxx (účinnosť zmluvy každý rok predlžovala na základe uzatvorených dodatkov). Klientka pracovala na pracovnej pozícii redaktorky.

Javilo sa, že od xxxx kolegovi pomáhala s prípravou námetu reportáže, ktorej obsahom malo byť informovanie verejnosti o probléme plagiátorstva pri nadobúdaní vzdelania lekárov v nelekárskych vedných odboroch, vrátane nadobúdania akademických titulov a ich neskoršieho využitia v praxi. V mesiaci xxxx priamy nadriadený námet na odvysielanie reportáže e-mailovou správou adresovanou kolegovi zamietol. Kolega napriek tomu pripravil dvojminútovú reportáž, ktorej odvysielanie zamestnávateľ napokon zamietol negatívnym písomným pokynom.

Napriek opísaným skutočnostiam klientka pôvodný námet následne „dopracovala“ a v mesiaci xxxx predložila na schválenie opätovne. Odvysielanie reportáže napokon zamietol nadriadený zamestnanec klientkinej priamej nadriadenej zamestnankyne, neskôr klientkin priamy nadriadený zamestnanec.



V uvedenej súvislosti klientka podľa názoru zamestnávateľa konala v rozpore s § 81 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov¹ (ďalej ako „Zákonník práce“) a článkom 7 bodom 2 Pracovného poriadku. Mala tým porušiť základné povinnosti zamestnanca: pracovať zodpovedne, riadne, v súlade s pokynmi nadriadených, vydanými v súlade s právnymi predpismi a riadne plniť povinnosti vyplývajúce z funkčného zaradenia podľa pracovnej zmluvy a z popisu práce. Zamestnávateľ jej doručil Upozornenie na neuspokojivé plnenie pracovných úloh s výzvou k náprave. Kolegovi, ktorý spracoval pôvodný námet reportáže, na rozdiel od klientky, nedoručil žiadne obdobné upozornenie. Komunikáciu zamestnávateľa s klientkou v porovnaní s komunikáciou s kolegom považovala klientka za znevažujúcu a urážlivú. Za „spracovanie reportáže“ na rozdiel od kolegu bola sankcionovaná negatívnym pracovnoprávnym úkonom. Domnievala sa, že zamestnávateľovi „prekážala“ jej profesionalita a vierohodnosť. Rodový kontext menej priaznivého zaobchádzania bol podľa jej názoru nesporný.

Podľa názoru klientky bola vystavená menej priaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa v porovnaní s kolegom, zamestnancom mužského pohlavia, pracujúcim na tematicky alebo vecne rovnakom námete reportáže. Porovnatel'nosť situácií vnímala v kontexte toho, že v oboch prípadoch zamestnávateľ nezaradil do vysielania pripravené reportáže z dôvodu jeho výhrad k ich obsahu, avšak u klientky zvolil formu pracovnoprávneho postihu a u kolegu tak neurobil. Doplnila, že na rozdiel od kolegu dosiahla vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa, absolvovala študijné pobyty v Nemecku a Holandsku a hovorí plynule po nemecky a anglicky.

Následne mal zamestnávateľ ignorovať stav, kedy bola zo strany kolegov, mužov, adresátkou urážok a hanlivých prejavov, čo ju aj v nadväznosti na predchádzajúce okolnosti primälo k výpovedi pracovnej zmluvy. Následne sa klientka žalobou domáhala jej neplatnosti. K výpovedi ju donútili okolnosti, spočívajúce v ignorovaní opísaného stavu zo strany zamestnávateľa. Ak by tieto okolnosti nenastali, resp. nepretrvávali, pracovnú zmluvu by nevy povedala.

Právne posúdenie

Podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a prostriedky právnej ochrany v prípade jej porušenia upravuje najmä 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

¹ „Zamestnanec je povinný najmä pracovať zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi; nadriadeným je aj predstavený podľa osobitného predpisu.“



„antidiskriminačný zákon“). Vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktorých identifikácia je nevyhnutným predpokladom dôvodnosti uplatnenia nárokov vyplývajúcich z porušenia zákazu diskriminácie. Za tú však nemožno považovať akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodržaním zásady rovného zaobchádzania je najmä také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrodená charakteristika, alebo iný zákonom chránený znak, ktorého nositeľom je osoba dotknutá nerovným zaobchádzaním.

Antidiskriminačný zákon upravuje 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 zákona², zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania ustanovených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona³, ako aj definičných znakov foriem diskriminácie, vymedzených v § 2a antidiskriminačného zákona⁴. Primárne je potrebné vyhodnotiť si otázku toho, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu a stavu dôkaznej sily k tvrdenému menej priaznivému zaobchádzaniu.

Je nesporné, že predmetná právna vec spadá do oblasti právnych vzťahov, na ktoré sa vzťahuje zákonná povinnosť dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania, keďže ide o spor z oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov.

Negatívne pracovnoprávne a faktické úkony zamestnávateľov voči ich zamestnancom sú na prvý pohľad menej priaznivým zaobchádzaním. Aj takéto zaobchádzanie môže byť legálne a legitímne alebo naopak, nelegálne a nelegitímne. V prípade diskriminácie je spojené s jej ďalšími definičnými znakmi, t. j. ak je napríklad motiváciou zamestnávateľa k upozorneniu na porušenie pracovnej disciplíny niektorý zo zákonom zakázaných motívov, môže ísť o diskrimináciu.

Motív spočívajúci v nerešpektovaní zamietnutia pôvodného námetu na odovysielanie reportáže, jeho následného dokončenia a predloženia na opätovné schválenie sa Stredisku javí pravdepodobnejším v porovnaní s tým, že rozdielny postup voči kolegovi v porovnaní

² „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.“

³ „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.“

⁴ „Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nábádanie na diskrimináciu.“



s klientkou mal mať základ v tom, že klientka je žena. Samotná skutočnosť, že klientka je „nositeľkou chráneného dôvodu“ bez ďalšieho neznamena, že sa zamestnávateľ voči nej dopustil menej priaznivého zaobchádzania písomným upozornením na porušenie pracovnej disciplíny. Tvrdenia zakladajúce dojem, že motiváciou menej priaznivého zaobchádzania zamestnávateľa bolo klientkine pohlavie, sa Stredisku nejavia dostatočne presvedčivo, aby dospelo k dôvodnému záveru o vyvrátiteľnej právnej domnienke o diskriminácii z dôvodu pohlavia v namietanom prípade.

Vychádza pritom aj z interpretácie z Uznesenia Ústavného súdu Slovenskej republiky, evidovaného pod sp. zn. IV. ÚS 16/09, z 30. apríla 2009, v zmysle ktorej: „*Subjektívny názor sťažovateľa na diskrimináciu jeho osoby nie je dôvodom na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminačnému postupu. Z vnútroštátnej právnej úpravy (do 31. júna 2004 § 13 ods. 7 Zákonníka práce a od 1. júla 2004 § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona v spojení s § 13 ods. 5 Zákonníka práce) totiž vyplýva, že dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je napr. jeho rasa či etnická príslušnosť (pôvod). Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania.*”⁵

Na základe klientkou uvedených skutočností Stredisko nehodnotilo právnu otázku dôvodnosti upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, keďže nepozná obsah v tom čase účinných vnútorných postupov a procesov, resp. nie je zjavné, či išlo o zákonné a legitímne upozornenie. Navyše, ide o tzv. pracovnoprávnu otázku, od zodpovedania ktorej závisí aj ďalšie hodnotenie otázky klientkinej možnej diskriminácie a na zodpovedanie ktorej nie je Stredisko oprávnené. Zamestnávateľ je vo všeobecnosti oprávnený písomne upozorniť zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny. Aj tu však platí korektív zákaz diskriminácie. Ak sa z okolností konkrétneho prípadu možno dôvodne domnievať, že motív uloženia písomného upozornenia mohol byť diskriminačný, potom je namieste označiť práve tieto okolnosti vo vzťahu k otázke právnej ochrany zamestnanca a jeho práva na rovné zaobchádzanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

V kontexte foriem diskriminácie možno v klientkinej právnej veci uvažovať v intenciách možnej priamej diskriminácie, v rámci ktorej sa porovnávajú osoby (zvýhodnení

⁵ Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. IV. ÚS 16/09 z 30. apríla 2009, dostupné na: https://www.ustavnysud.sk/rozhodovania_cinnost/rozhodnutia.



a znevýhodnení) musia nachádzať v porovnateľných situáciách. Problematickou sa však javí skutková porovnateľnosť situácií. Zatiaľ čo kolega klientky spracoval nový námiet reportáže, klientka „*v jeho práci pokračovala*“, t. j. pracovala už na raz zamietnutom námiet reportáže. Porovnateľný mal byť iba jej obsah, nie však samotný postup v jej spracovaní. Ak by kolega klientky pokračoval v práci na už raz zamietnutom námiet reportáže, podobne ako klientka, t. j. spolupracovali by na jej sekundárnom spracovaní, bol by v porovnateľnej situácii s klientkou aj v kontexte porovnateľnosti ďalšieho pracovnoprávneho postupu zamestnávateľa.

Záver

Podľa názoru Strediska sa nemožno v posudzovanej právnej veci domnievať, že došlo k porušeniu zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia klientky, a to vzhľadom na vyššie uvedené dôvody.

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka