



Odborné stanovisko

Vážený pán xxxxx,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) bol doručený Váš podnet, v ktorom namietate svoju diskrimináciu v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska¹, Stredisko vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona². Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Obsah podnetu a postup Strediska

Vo Vašom podnete uvádzate, že sa cítite byť diskriminovaný svojím zamestnávateľom – Obcou xxxxx, a to z dôvodu prehratého súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Rozsudkom súd rozhodol o trvaní Vášho pracovného pomeru a o povinnosti zamestnávateľa nahradiť Vám ušlú mzdu. Ako diskriminačné ste označili konanie zamestnávateľa, ktorý Vám odmieta priznať zvýšenie tarifného platu podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o odmeňovaní“) odvolávajúc sa na znenie Pracovného poriadku, ktoré je podľa Vášho názoru pomstou za prehratý súdny spor. Vo Vašom podnete ďalej uvádzate, že vzhľadom na to, že konanie zamestnávateľa voči Vašej osobe je dlhodobé už od vzniku sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru, môže toto konanie naplňať aj znaky šikany.

Stredisko Vás e-mailom zo dňa 19. apríla 2021 požiadalo o doplnenie podnetu v časti týkajúcej sa tvrdenej šikany zo strany zamestnávateľa. Podnet ste doplnili e-mailom z toho istého dňa. Následne Vás Stredisko informovalo, že konanie obce, ktoré malo podľa Vášho názoru vykazovať znaky šikany, nenapĺňa znaky obťažovania v zmysle antidiskriminačného zákona a uviedlo dôvody. Za relevantné však považovalo tvrdenia o Vašej diskriminácii pri odmeňovaní, ktoré ste podložili aj písomnými listinami. V tejto súvislosti Vás požiadalo o súhlas so zaslaním žiadosti o vyjadrenie Vášmu zamestnávateľovi. Svoj súhlas ste potvrdili e-mailom zo dňa 20. apríla 2021.

¹ Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

² Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“) v znení neskorších predpisov.



Stanovisko zamestnávateľa k žiadosti bolo Stredisku doručené dňa 17. mája 2021. Stredisko Vás následne požiadalo o vyjadrenie sa k jeho obsahu. To ste urobili e-mailami zo dňa 17., 18. mája 2021 a na základe ďalšej komunikácie aj dňa 25., 28. a 31. mája 2021.

Zistený skutkový stav

Stredisko sa bude zaoberať iba skutkovým stavom relevantným z hľadiska posúdenia možného porušenia zákazu diskriminácie zamestnávateľom pri odmeňovaní.

Zamestnávateľ, Obec xxxxx, má na svojom webovom sídle zverejnený Pracovný poriadok. V zmysle § 19 ods. 4 Pracovného poriadku v znení účinnom ku dňu vydania tohto stanoviska (ďalej ako „Pracovný poriadok“): „zamestnancom patrí v súlade s § 7 ods. 7 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšenie tarifnej mzdy s výnimkou riaditeľa domu opatrovateľskej služby a zamestnancov ako sú vodiči, upratovačky, údržbári, opatrovateľky, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce.“ (pozn. správne má byť § 7 ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z.).

Aktuálne znenie ustanovenia § 19 ods. 4 je výsledkom zmeny Pracovného poriadku, ktorá bola vykonaná dodatkom č. 4 k Pracovnému poriadku zo dňa 16. decembra 2019, účinného od 1. januára 2020 (ďalej ako „dodatok“). Prijatím tohto dodatku bola medzi výnimky z nároku na zvýšenie tarifnej mzdy vložená práve pracovná pozícia riaditeľa domu opatrovateľskej služby.

Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 14. septembra 2009 vykonávate u zamestnávateľa druh práce: riaditeľ Zariadenie sociálnych služieb xxxxx. Ako vyplýva z oficiálnych dokumentov obce (napr. uznesenie Obecného zastupiteľstva v xxxxx č. I-2/2016), Zariadenie sociálnych služieb xxxxx a dom opatrovateľskej služby je to isté zariadenie. Pozícia riaditeľa domu opatrovateľských služieb patrí medzi vedúce funkcie v zmysle § 1 ods. 2 písm. b) Pracovného poriadku.

Stredisku ste doručili tiež oznámenia o plate, a to:

- 1) Oznámenie o plate zo dňa 31. decembra 2018, podľa ktorého máte nárok na navýšenie tarifného platu v sume xxxxx EUR a na príplatok za riadenie v sume xxxxx EUR.
- 2) Oznámenie o plate zo dňa 31. decembra 2019, podľa ktorého Vám nebol priznaný nárok na zvýšenie tarifného platu, ale naďalej je Vám priznaný príplatok za riadenie vo výške xxxxx EUR.
- 3) Oznámenie o plate zo dňa 09. februára 2021, podľa ktorého Vám nebol priznaný nárok na zvýšenie tarifného platu, ale naďalej je Vám priznaný príplatok za riadenie vo výške xxxxx EUR.

Zo stanoviska zamestnávateľa zaslaného Stredisku vyplýva, že pracovné miesto riaditeľa domu opatrovateľskej služby bolo dňa 22. apríla 2016 zrušené ku dňu 31. júla 2016 uznesením



Obecného zastupiteľstva v xxxxx č. I-2/2016 so súhlasom Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny xxxxx. Podľa zamestnávateľa sa tak udialo z dôvodu odmietania ním pridelovanej práce, dlhodobej pracovnej neschopnosti a rôznych ďalších prekážok, čím bol nútený agendu bývalého riaditeľa presunúť na externú zamestnankyňu a zdravotnú sestru pracujúcu v zariadení. Podľa názoru zamestnávateľa teda nejde v žiadnom prípade o diskrimináciu, ale o zrovnoprávenie zamestnancov domu opatrovateľskej služby, ktorí reálne nezabezpečujú výkon samosprávnej pôsobnosti ani prenesený výkon štátnej správy. Odobratie príplatku na neexistujúcom pracovnom mieste považuje zamestnávateľ za odôvodnené a oprávnené.

Zo zápisnice č. 1/2016 z I. riadneho zasadnutia Obecného zastupiteľstva (ďalej ako „zápisnica č. 1/2016“) v xxxxx vyplýva, že starostka na zasadnutí konanom dňa 22. apríla 2016 navrhla znížiť stav zamestnancov Obce xxxxx v Dome opatrovateľských služieb xxxxx. Svoj návrh odôvodnila tým, že: „Riaditeľ Domu opatrovateľských služieb xxxxx sa na miesto výkonu práce nedostavuje a chce vykonávať túto funkciu z domu. Vzhľadom na to, že prítomnosť riaditeľa na pracovisku považuje za nevyhnutnú, spôsob práce z domu je nepostačujúci, žiada zníženie stavu zamestnancov Obce xxxxx v zariadení sociálnych služieb xxxxx / Dome opatrovateľských služieb xxxxx s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce o jedno pracovné miesto a zrušenie pracovného miesta „riaditeľ Zariadenia sociálnych služieb xxxxx / riaditeľ Domu opatrovateľských služieb xxxxx“ ku dňu 31.7.2016.“ Návrh starostky bol schválený uznesením Obecného zastupiteľstva v xxxxx č. I-2/2016.

Dôvody zrušenia Vášho pracovného miesta uviedla starostka tiež počas 2. riadneho zasadnutia Obecného zastupiteľstva v xxxxx, konaného dňa 26. mája 2021, ktorého záznam obec zverejnila prostredníctvom internetovej databázy videí youtube³. Z vyjadrenia starostky vyplýva, že chránenú dielňu v dome opatrovateľskej služby zrušila z dôvodu, že bola umelo vytvorená, pričom si myslela, že tým „zrušila aj pána xxxxx“. Ďalej uviedla, že ste nechceli chodiť do práce a že v auguste by sa Vás už definitívne „zbavila“.

Antidiskriminačná legislatíva a právne posúdenie

Povinnosť zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov je upravená v § 13 ods. 1 zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce (ďalej ako „Zákonník práce“). Podľa § 13 ods. 2 tohto zákona 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,

³ Záznam zo zasadnutia Obecného zastupiteľstva xxxxx konaného dňa 26. mája 2021 dostupný na: xxxxx , relevantná časť: 2 - 6 min.



rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Zákonník práce má v časti, v ktorej upravuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie, prednosť pred použitím právnej úpravy v antidiskriminačnom zákone. Táto aplikačná prednosť sa týka predovšetkým rozdielneho výpočtu zakázaných dôvodov diskriminácie v porovnaní s § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Pri skúmaní dôvodnosti namietaného porušenia zákazu diskriminácie z pohľadu splnenia ďalších podmienok je ďalej potrebné aplikovať všeobecnú právnu úpravu antidiskriminačného zákona.

Na to, aby určité konanie alebo opomenutie bolo porušením zákazu diskriminácie, sa okrem identifikácie už vyššie uvedenej oblasti právnych vzťahov, ktorá je chránená antidiskriminačným zákonom, vyžaduje aj identifikácia zakázaného dôvodu diskriminácie a jej formy. Ďalšou podmienkou je existencia tzv. komparátora - osoby, voči ktorej sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že s ňou je, bolo alebo by mohlo byť zaobchádzané menej priaznivo. Výlučne v prípade, ak sú naplnené všetky definičné znaky diskriminácie a tieto znaky sú vo vzťahu vzájomnej podmienenosti, možno prijať dôvodný záver o porušení zákazu diskriminácie.

V prípade vylúčenia Vašej pracovnej pozície z nároku na zvýšenie tarifného platu podľa § 7 ods. 8 zákona o odmeňovaní⁴ je možné toto konanie zamestnávateľa voči Vašej osobe označiť ako menej priaznivé. Porovnateľnými osobami sú v tomto prípade všetky osoby, ktoré boli v čase prijatia dodatku č. 4 k Pracovnému poriadku a v čase jeho účinnosti zamestnancami obce zabezpečujúcimi výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, a ktoré neboli vylúčené zo zvýšenia tarifného platu.

V uvedenom kontexte je tiež potrebné zdôrazniť, že zamestnávateľ nie je oprávnený rozhodnúť, či zamestnancovi obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu alebo nie. Tento nárok vyplýva zamestnancovi priamo z ustanovenia § 7 ods. 8 zákona o odmeňovaní. Zamestnávateľ síce určuje okruh zamestnancov, ktorým patrí zvýšenie tarifného platu, v pracovnom poriadku, to ho ale neopravňuje rozhodovať o tom, či zamestnancovi, ktorý spĺňa zákonné podmienky, zvýšenie tarifného platu prizná alebo nie. Ak teda zamestnávateľ odoberie zamestnancovi zvýšenie tarifného platu, pričom nedôjde k zmene jeho náplne práce upravenej pracovnou zmluvou, je možné toto konanie zamestnávateľa označiť ako protiprávne. Takéto konanie v určitom prípade môže naplňať aj znaky porušenia zákazu diskriminácie. Vyhodnotenie tejto otázky je však možné

⁴ Podľa § 7 ods. 8 zákona o odmeňovaní zamestnancovi vyššieho územného celku a obce, ktorý zabezpečuje výkon samosprávnej pôsobnosti alebo prenesený výkon štátnej správy, patrí zvýšenie tarifného platu určeného podľa odseku 1 o 15%. Okruh týchto zamestnancov určí zamestnávateľ v pracovnom poriadku. Zvýšenie tarifného platu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.



vo vzťahu k posudzovaniu súladu konania zamestnávateľa so zákonom o odmeňovaní považovať za podružné.

Ďalšou podmienkou, ktorej existenciu je pri nutné skúmať pri vyhodnocovaní, či došlo k porušeniu zákazu diskriminácie alebo nie, je identifikácia zakázaného dôvodu diskriminácie. Zákonník práce nezakazuje rozdielne zaobchádzanie z akéhokolvek dôvodu, ale iba z dôvodov, ktoré sú vymenované v § 13 ods. 2. Vzhľadom na čas, kedy došlo k prijatiu dodatku k Pracovnému poriadku, je možné určiť tento dôvod len ako pravdepodobný. V tomto období totiž nedošlo k žiadnej významnej udalosti alebo k podstatnej zmene pomerov, ktoré by odôvodňovali prijatie dodatku. Vami uvedený diskriminačný dôvod – prehratý súdny spor, sa javí byť skôr nepravdepodobný vzhľadom na to, že súdny spor bol právoplatne ukončený už v roku 2017. Do úvahy preto ako dôvod prichádza skôr Váš dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav, ktorý, ako uvádza zamestnávateľ vo svojom vyjadrení, vyžaduje rozdelenie Vašej práce medzi iných zamestnancov.

Zásadná otázka, s ktorou je ale potrebné sa vysporiadať ešte pred prijatím záveru o tom, či zamestnávateľ porušil zákaz diskriminácie pri odmeňovaní alebo nie, je jeho tvrdenie o zrušení Vášho pracovného miesta. O protiprávnom konaní zamestnávateľa eventuálne napĺňajúceho aj znaky porušenia zákazu diskriminácie je totiž možné uvažovať iba v prípade, ak by Vaše pracovné miesto existovalo v rozhodnom čase, teda v čase prijatia dodatku k Pracovnému poriadku a v čase jeho účinnosti.

V tejto súvislosti sa Stredisko zaoberalo aj samotným zrušením Vášho pracovného miesta a potenciálnou diskriminačnou povahou tohto postupu zamestnávateľa. Došlo však k záveru, že dôvody, ktoré viedli k jeho zrušeniu, a ktoré sú uvedené v zápisnici č. 1/2016 (a boli interpretované starostkou obce tiež na 2. riadnom zasadnutí Obecného zastupiteľstva v xxxxx dňa 26. mája 2021), nie sú zakázanými diskriminačnými dôvodmi podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce. Tento záver o nediskriminácii pri zrušení pracovného miesta však nevyklučuje možnú protiprávnosť tohto rozhodnutia, ktorú ale Stredisko, vzhľadom na svoj zákonom obmedzený mandát, nie je oprávnené posúdiť. V tejto súvislosti dáva do pozornosti uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 178/2008 zo dňa 31. marca 2010, ktorým bola za zneužitie práva v pracovnoprávnom vzťahu posúdená situácia, keď zamestnávateľ v snahe ukončiť so zamestnancom pracovný pomer zmenil organizačný a pracovný poriadok, ako aj štatút. Súd považoval za jednoznačne preukázané, že zamestnávateľ sa dopustil svojím konaním zneužitia práva, keď po tom, ako dal zamestnancovi dve výpovede, označené súdom za neplatné, zmenil organizačný a pracovný poriadok tak, aby mohol so zamestnancom ukončiť pracovný pomer pre nesplnenie predpokladu menovania ako podmienky vykonávania funkcie (§ 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce). Z analýzy predloženého rozhodnutia bolo nepochybné, že prijaté opatrenie



(zmena v organizačnom poriadku a v štatúte) nesledovalo legitímny cieľ, ale bolo uskutočnené s úmyslom vytvoriť podmienky pre ukončenie pracovného pomeru so zamestnancom.⁵

Záverom Stredisko konštatuje, že možné porušenie zákazu diskriminácie Vaším zamestnávateľom pri odmeňovaní je len jednou zo sporných otázok, ktoré vznikli pri plnení práv a povinností z Vášho individuálneho pracovnoprávneho vzťahu. Ako takú ju nie je možné riešiť samostatne v rámci antidiskriminačného sporu, ale iba ako súčasť individuálneho pracovnoprávneho sporu v zmysle § 316 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej ako „Civilný sporový poriadok“)⁶.

Záver

Stredisko na základe zisteného skutkového stavu dospelo k záveru, že vo Vašej právnej veci za súčasného stavu nie je možné prijať jednoznačný záver o tom, či zamestnávateľ odobratím zvýšenia Vášho tarifného platu porušil zákaz diskriminácie alebo nie. Pristúpenie k tomuto hodnoteniu si vyžaduje rozhodnutie o viacerých sporných a predbežných otázkach, ktoré spadajú do pôsobnosti všeobecných súdov, a vyžadujú si vykonanie dokazovania v zmysle ustanovení Civilného sporového poriadku. Zároveň vyslovuje svoj právny názor, že otázka možného porušenia zákazu diskriminácie je v prípade odobratia zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 8 zákona o odmeňovaní druhoradá, a to aj vzhľadom na problematickosť určenia zakázaného dôvodu diskriminácie. Odporúča Vám preto uplatniť si svoje nároky 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.

Vydaním tohto odborného stanoviska považuje Stredisko vybavovanie Vášho podnetu za ukončené.

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka

⁵ Barancová H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. Vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 265.

⁶ Podľa § 316 ods. 2 Civilného sporového poriadku sa za individuálny pracovnoprávny spor považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.