



Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo
SNSLP/2024/00131-11

Vybavuje
Mgr. Zuzana Vlčeková

Žilina
4.4.2024

Odborné stanovisko

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) doručila pani xxxxxx (ďalej ako „zamestnankyňa“ alebo „klientka“) podnet, v ktorom žiada o posúdenie, či sa zamestnávateľ - xxxxxx (ďalej ako „zamestnávateľ“ alebo „zariadenie“) dopustil porušenia zákazu diskriminácie voči nej.

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 osobitného predpisu. Stredisko vydáva v právnej veci klientky nasledovné odborné stanovisko:

Z obsahu podnetu

Vo svojom podnete klientka uviedla, že zamestnávateľ jej dal výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorého sa mala dopustiť 2-krát v priebehu toho istého dňa, a to po odpracovaní 26 rokov u zamestnávateľa bez jediného písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny. Domnieva sa, že skutočným dôvodom výpovede neboli tieto údajné porušenia pracovnej disciplíny, ale jej odborová činnosť a jej aktivita smerujúca k prešetreniu porušovania práv klientov zariadenia nezávislými inštitúciami. Okresným prokurátorom jej bola priznaná ochrana oznamovateľa závažnej protispoločenskej činnosti. Porušovanie práv klientov v zariadení a právnych predpisov upravujúcich poskytovanie sociálnej služby boli zistené kontrolami nezávislých orgánov. Okrem nej dostali výpoveď z pracovného pomeru aj ďalší 3 funkcionári odborového orgánu, a to z dôvodu ich vystúpenia v televíznej relácii xxxxxx, odvysielanej Televíziou xxxxxx dňa 11.10.2023, ktorého obsahom bolo informovanie o pomeroch v zariadení.

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



Na preukázanie svojich tvrdení klientka predložila nasledovné listiny:

1. Pracovná zmluva a dodatky
2. Zápisnica č. 1/2023 z ustanovujúcej členskej schôdze xxxxx zo dňa 7.3.2023
3. Písomné upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 18.10.2023
4. Opakované písomné upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 29.11.2023
5. Oboznámenie o dôvodoch výpovede
6. Žiadosť o prerokovanie a udelenie predchádzajúceho súhlasu na „Výpoveď z pracovného pomeru“
7. Prerokovanie a (ne)udelenie predchádzajúceho súhlasu na výpoveď z pracovného pomeru
8. Výpoveď z pracovného pomeru klientky
9. E-mail zaslaný Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej ako „ministerstvo práce“)
10. E-mail ministerstva práce – informovanie o začatí dozoru
11. Podnet adresovaný Komisárke pre osoby so zdravotným postihnutím
12. Podnet adresovaný Inšpektorátu práce Trenčín
13. Oznámenie skutočností nasvedčujúcich spáchaniu trestného činu adresované Generálnej prokuratúre SR
14. Oznámenie o poskytnutí ochrany pri oznámení závažnej protispoločenskej činnosti, ktorá je trestným činom
15. Stanovisko zamestnávateľa k žiadosti o pozastavenie účinnosti výpovede
16. Rozhodnutie Úradu na ochranu oznamovateľov o pozastavení účinnosti výpovede
17. Záznam o prerokovaní zníženia osobných príplatkov
18. Fotografia záchoda s nápisom „Odborové kreslo, Pojednávací miestnosť č.1“
19. Časopis „NÁŠ SPRAVODAJ“, ročník 8, rok 2023

Dôkazné prostriedky zabezpečené vlastnou činnosťou Strediska:

1. Správa Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím
2. Stanovisko zamestnávateľa k vykonanému monitoringu
3. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Inšpekcia v sociálnych veciach, Rozhodnutie o povinnosti prijať neodkladné opatrenie
4. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Inšpekcia v sociálnych veciach, Protokol o výsledku dozoru pri poskytovaní sociálnych služieb
5. Vyjadrenie sa zamestnávateľa k žiadosti o informácie

Skutkový stav zistený z listinných dôkazov

Pracovný pomer klientky so zamestnávateľom vznikol dňa 15.4.1999 a bol uzavretý na dobu neurčitú.



Dňa 7.3.2023 sa konala ustanovujúca členská schôdza odborového orgánu xxxxx, pričom klientka bola zvolená za jeho predsedníčku. Zamestnávateľovi bola táto skutočnosť oznámená listom, ktorý prevzal dňa 9.3.2023.

Dňa 18.10.2023 zamestnávateľ doručil klientke Písomné upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v plnení si pracovných povinností na zdravotníckom úseku a povinností vyplývajúcich z ustanovení Etického kódexu, č. 433/2023 zo dňa 18.10.2023. Porušenia Etického kódexu sa mala dopustiť v časti „Zásady správania medzi spolupracovníkmi“: zamestnanec buduje pracovné vzťahy na pozitívnych základoch a nevyvoláva konflikty. Zamestnankyňa mala dňa 14.10.2023 volať riaditeľovi zariadenia v čase 15:35 h. bez prijatia hovoru a následne o 15:58 h. jej volal riaditeľ späť. Na otázku riaditeľa, čo sa deje, mu zamestnankyňa mala údajne povedať, že zamestnanec v službe – kuchár pán xxxxx sa nevhodne správa a arogantne slovne napadol p. xxxxx, sestru v službe, že prečo neprišla služba zdravotníckeho úseku asistovať klientom pri obede. Riaditeľ zamestnankyni povedal, aby si plnila pracovné povinnosti a že on ide zistiť situáciu a zavolať do kuchyne zariadenia a porozpráva sa s kuchárom. Riaditeľ mal zavolať po 16:02 h. do kuchyne, kde zdvihla telefón slúžiaca kuchárka p. xxxxx a na požiadanie mu dala k telefónu p. xxxxx. Ten mal riaditeľovi vysvetliť, čo sa stalo a že žiadne arogantné správanie voči zamestnancom zdravotníckeho úseku nespôsobil. Všetko podľa neho prebehlo v kľude, kuchári v službe asistovali pri obede klientov bez problémov. Celý incident má byť zdokumentovaný v zápise v zošite zápisov kuchyne zo dňa **14.10.2023** čas 16:03. V zápise je napísané, že žiadne arogantné správanie zo strany p. xxxxx sa nekonalo a potvrdila to aj slúžiaca kuchárka p. xxxxx a zároveň aj slúžiaca sestra zdravotníckeho úseku p. xxxxx. Zamestnanci kuchyne aj p. xxxxx vyjadrili v zápise zhrozenie nad správaním niektorých zamestnancov zariadenia a tohto prípadu aj na neopodstatnene vyvolaný konflikt a zavádzajúcu informáciu zo strany p. xxxxx.

Dňa 30.11.2023 zamestnávateľ doručil klientke Opakované písomné upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v plnení si pracovných povinností na zdravotníckom úseku, č. 498/2023 zo dňa 29.11.2023. To malo spočívať v porušení povinnosti písomného odovzdania služby v Knihe hlásení potvrdeného podpisom službukonajúceho zamestnanca zariadenia. Dňa 19.10.2023 mal riaditeľ vykonať, spolu s vedúcou zdravotníckeho úseku, kontrolu záznamov v Knihe hlásení vrátane záznamu týkajúceho sa dennej služby dňa **14.10.2023**. Zistili, že dňa 14.10.2023 pri prevzatí nočnou službou absentuje podpis zamestnankyne ako odovzdávajúcej, čo je zaznamenané aj v Knihe hlásení (fotografia). Predstavuje to porušenie povinnosti pri odovzdaní služby, pretože službu odovzdáva personál končiaci službu a službu preberá personál začínajúci službu. Na podpisy odovzdávania a preberania služieb už bol celý personál zdravotníckeho úseku vrátane zamestnankyne niekoľkokrát a permanentne upozorňovaný, a to i červenými záznamami zo strany riaditeľa v záznamoch odovzdania a prevzatia služieb v Knihe hlásení. O odovzdávaní a preberaní služby sú zamestnanci oboznámení v niekoľkých trvalých a aktualizovaných dokumentoch vo veci režimu v pracovných zmenách na zdravotníckom úseku. Na základe týchto skutočností riaditeľ zariadenia opakovane



upozornil zamestnankyňu na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, konkrétne na nedostatočné odovzdanie službukonajúcej zamestnankyne končiacej službu z dôvodu jej chýbajúceho podpisu.

Následne zamestnávateľ oboznámil zamestnankyňu s dôvodmi Výpovede pre opakované menej závažné porušenie pracovnej disciplíny v zmysle § 63 ods. 6 Zákonníka práce listom č. 530/2023 zo dňa 11.12.2023, a umožnil jej vyjadriť sa k nim. Ako predsedníčke odborového orgánu xxxxx jej tiež zaslal žiadosť o prerokovanie a udelenie predchádzajúceho súhlasu na „Výpoveď z pracovného pomeru“ č. 2023/512 zo dňa 5.12.2023. Odborový orgán na ňu reagoval listom „Prerokovanie a (ne)udelenie predchádzajúceho súhlasu na výpoveď z pracovného pomeru pani xxxxx“ zo dňa 8.12.2023. Zaujal v ňom nasledujúce stanovisko: xxxxx neudeľuje súhlas na výpoveď z pracovného pomeru zamestnankyne. Dôvody uvedené zamestnávateľom podľa odborového orgánu nie sú spôsobilé vytvoriť podmienky pre platné skončenie pracovného pomeru v súlade s § 68 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Vedením popísané udalosti by neboli pri správnom a objektívnom posúdení vyhodnotené ako porušenie pracovnej disciplíny. Pre platnosť výpovede podľa § 68 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce musí zamestnávateľ uniesť dôkazné bremeno pre obe porušenia pracovnej disciplíny. Informácie k tvrdeniu porušenia pracovnej disciplíny dňa 14.10.2023 pri výdaji jedla sú rozporuplné. Riziko neplatného prerokovania z dôvodu neposkytnutia kompletnej a neskreslenej informácie o udalosti nesie zamestnávateľ. xxxxx má dôvodné podozrenie, že pre objektívne posúdenie relevantné informácie, ktoré sú uvedené v protokoloch z „vyšetrovania“, neboli zahrnuté do žiadosti, ktorú má teraz xxxxx prerokovať. Informácie k tvrdeniu opakovaného porušenia pracovnej disciplíny dňa 14.10.2023 sú správne v rozsahu, že pri odovzdávaní služby absentuje podpis odovzdávajúcej zamestnankyne. S prihliadnutím na dlhodobu trpenú prax spätných zásahov do denných hlásení, hromadného podpisovania za iných zamestnancov, pravidelnej kolízie vnútropodnikových normatívnych aktov, pracovnou vyťaženosťou v zariadení a predovšetkým nevyvodzovaním disciplinárnej zodpovednosti voči iným zamestnancom zariadenia pri rovnakom porušení interných predpisov, má odborový orgán za to, že vyvodenie disciplinárneho postihu v tomto prípade by porušilo minimálne princíp rovnakého zaobchádzania.

Výpoveď z pracovného pomeru č. 530/2023 zo dňa 13.12.2023 danú zamestnankyni odôvodnil zamestnávateľ opakovaným menej závažným porušením pracovnej disciplíny v priebehu 6 mesiacov s opakovaným písomným upozornením na možnosť dania výpovede zo strany zamestnávateľa, s odkazom na opisy písomných upozornení zo dňa 18.10.2023 a 29.11.2023.

Ako predsedníčka odborového orgánu xxxxx pôsobiaceho u zamestnávateľa klientka spolu s ostatnými funkcionármi odborového orgánu podala na zamestnávateľa podnety pre možné porušovanie práv klientov zariadenia. Adresované boli ministerstvu práce, Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím, Inšpektorátu práce Trenčín a Generálnej prokuratúre SR. V oznámení skutočností nasvedčujúcich spáchaniu trestného činu zo dňa 18.10.2023 klientka



poukázala na nedostatok odborného personálu v zariadení, na nezákonné podávanie liečiv klientom zariadenia subkutánnym spôsobom, na fyzické konflikty medzi klientmi, na neprimerané obmedzovanie ich osobnej slobody a na neuspôsobenie priestorov zariadenia novým prijímateľom so špeciálnymi požiadavkami a potrebami. Zároveň vyjadrila svoje obavy z trvalého ohrozenia klientov.

Rozhodnutím č. 1PN 517/23/3304 – 12 zo dňa 19.12.2023 rozhodol prokurátor Okresnej prokuratúry Nové Mesto nad Váhom o poskytnutí ochrany pri oznámení závažnej protispoločenskej činnosti v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o ochrane oznamovateľov“) klientke a ďalším funkcionárom odborového xxxxx.

Dňa 17.12.2023 požiadala klientka e-mailom Úrad na ochranu oznamovateľov o pozastavenie účinnosti Výpovede z pracovného pomeru zo dňa 13.12.2023, č. 530/2023. Žiadosť doplnila dňa 9.1.2024. Potrebu pozastavenia účinnosti výpovede zamestnankyňa odôvodnila tým, že je predsedníčkou odborov a obdržala 2 vykonštruované napomenutia za porušenie pracovnej disciplíny a následne výpoveď. V doplnení žiadosti uviedla, že založili odbory a ona je predsedníčkou. Dňa 11.10.2023 upozornili na nedostatky v zariadení, ktoré boli zistené a potvrdené kontrolami Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím a následne kontrolou z ministerstva práce, Odboru inšpekcie, ktorá nedostatky potvrdila a zariadenie je dozorovaný subjekt. Ďalej kontaktovali Generálnu prokuratúru SR aj Inšpektorát práce v Trenčíne. Všade sa podpísali a má podozrenie, že vedenie to vie, a preto má obavy a dôvodné podozrenie, že „príde o prácu“. V relácii xxxxx TV xxxxx sa vyjadrili k daným skutočnostiam, čo vedenie zariadenia považovalo za porušenie mlčanlivosti. Ona v tejto relácii nevypovedala, dostala 2 menej závažné porušenia pracovnej disciplíny v krátkej dobe. V danom zariadení pracuje 26 rokov a za ten čas bola bez akéhokoľvek napomenutia. Prvé upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny dostala za údajné vyvolávanie konfliktov na pracovisku, nedodržanie etického kódexu a uvedenie nadriadeného do omylu. Podľa vyjadrenia zamestnankyne išlo o incident s kuchárom, ku ktorému uviedla: „Kolega kuchár mi odmietol dať olovrant o 8 minút skôr pre klientov. Chcela som ho rozdať, lebo sme volali RZP a pri nich musím byť. Potom som išla po obed klientke, ktorú dovezli z vyšetrenia a povedal nech neotravujem. Prácu som si chcela odrobiť svedomito. Po tomto vyjadrení som postupovala podľa pokynov a zavolala som nadriadenému, že nemám podmienky na splnenie si pracovných povinností. O dva dni som prebrala dané porušenie a vysvetlila som ako to bolo. Dňa 21.11.2023 sme boli vypovedať pred komisiou, ktorú zostavil p. riaditeľ a výsledok z tejto konfrontácie spísala p. xxxxx zo sociálneho úseku. Záver bol, že k žiadnemu porušeniu prac. disciplíny nedošlo. Dňa 29.11.2023 mi bol doručený do domácnosti zápis na podpísanie, bola to jedna kópia. Kópiu tohto zápisu som nedostala aj napriek tomu, že som ju žiadala. Dňa 30.11.2023 mi bolo opäť doručené do domácnosti o porušení. Bez dokladu o výstupe z tejto komisie.“ K druhému porušeniu pracovnej disciplíny zamestnankyňa uviedla, že dňa 14.10.2023 sa nezapísala v Knihe hlásení, čo malo byť zistené už dňa 19.10.2023. Podľa jej



vyjadrenia: „*Chýbanie podpisov je bežnou záležitosťou, dovtedy a odvtedy bez zápisu, že ide o porušenie prac. disciplíny.*“ Upozornenie jej malo byť doručené 30.11.2023.

K žiadosti a k jej doplneniu poskytol zamestnávateľ svoje stanovisko zo dňa 22.1.2024. Uviedol v ňom, že tvrdenia zamestnankyne sa nemajú zakladať na pravde a o oznámeniach zamestnankyne, ktoré zamestnankyňa uviedla v Žiadosti v znení jej doplnenia, nemal mať žiadnu vedomosť. Ďalej uviedol, že zamestnankyňa dostala výpoveď z dôvodov, ktoré sú detailne uvedené vo Výpovedi z pracovného pomeru zo dňa 13.12.2023, č. 530/2023, pričom neexistuje žiadna súvislosť medzi nimi a oznámeniami, ktoré zamestnankyňa realizovala a na ktoré poukázala. Závery komisie, ktorá bola zostavená za účelom prešetrenia menej závažného porušenia pracovnej disciplíny a zo zasadnutia ktorej bol vyhotovený zápis, sú podľa tvrdenia zamestnávateľa iné ako uviedla zamestnankyňa. Komisia mala v závere uviesť: „*Komunikácia niektorých opatrovateliek angažovaných vo svojom odborovom orgáne je už dlhšiu dobu neadekvátne a neúnosná, čo spôsobuje značné interpersonálne problémy medzi zamestnancami a narušuje kvalitu pracovného prostredia na všetkých úrovniach zariadenia. Toho dôkazom je aj vyostrená komunikácia v situácii zo dňa 14.10.2023 medzi p. xxxxx a p. xxxxx. Všetko sa dalo riešiť v klude bez stupňovania emócií a konfliktu. K podanému písomnému upozorneniu sa komisia nebude vyjadrovať.*“ Ku kontrole začatej dňa 4.10.2023 ministerstvom práce sa zamestnávateľ vyjadril, že nemá vedomosť, či sa táto kontrola uskutočnila na základe podnetu alebo bola v pláne činnosti príslušného odboru ministerstva. K oznámeniu, ktoré malo byť adresované Generálnej prokuratúre SR, sa zamestnávateľ nevedel vyjadriť, nakoľko nebol žiadnym spôsobom kontaktovaný orgánmi činnými v trestnom konaní. Ku kontrole začatej dňa 13.9.2023 Úradom komisára pre osoby so zdravotným postihnutím uviedol, že nemá vedomosť, či sa táto kontrola uskutočnila na základe podnetu alebo bola táto kontrola v pláne činnosti úradu. To isté tvrdenie uviedol ku kontrole začatej dňa 22.11.2023 Inšpektorátom práce Trenčín.

Rozhodnutím č. záznamu UOO/2024/876 zo dňa 27.2.2024 **Úrad na ochranu oznamovateľov pozastavil účinnosť pracovnoprávneho úkonu: Výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 13.12.2023, č. 530/2023, urobeného voči zamestnankyni.** Z rozhodnutia vyplýva, že úrad má za preukázané, že na základe oznámenia ministerstvu zo dňa 18.8.2023 bol u zamestnávateľa dňa 4.10.2023 začatý výkon dozoru zameraný na poskytovanie sociálnych služieb. Ďalej má za preukázané, že zamestnankyňa podala Generálnej prokuratúre SR trestné oznámenie zo dňa 18.10.2023 a že Okresnou prokuratúrou Nové Mesto nad Váhom bolo zamestnankyni listom oznámené poskytnutie ochrany v zmysle § 4 zákona o ochrane oznamovateľov. Na základe uvedeného je teda **možné na zamestnankyňu hľadiť ako na oznamovateľku podľa § 2 písm. a) zákona o ochrane oznamovateľov.** Za účelom verifikácie tvrdení zamestnávateľa sa Úrad na ochranu oznamovateľov obrátil na jednotlivé inštitúcie, ktorým mala zamestnankyňa zaslať podnet. Na základe žiadosti o súčinnosť adresovanej ministerstvu práce zaslalo ministerstvo úradu aj scan zápisu z porady zamestnávateľa zo dňa 23.11.2023, a to „Zápis z porady zdravotníckeho úseku 23.11.2023“. V ňom sa okrem iného uvádza, že: „*Riaditeľ opäť informoval o vykonanom monitoringu ÚKpOsoZP p. Stavrovskou dňa 13.9.2023, kde*



Uvedený monitoring bol realizovaný veľmi zaujate, nekorektne, tendenčne a nedôstojne. A s veľkou pravdepodobnosťou aj **na podnet našich niektorých opatrovateliek**. Za 2 dni na to natáčala TV xxxxx v xxxxx. V tejto súvislosti úrad poukázal aj na stanovisko xxxxx k vykonanému monitoringu Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím, v ktorom zamestnávateľ okrem iného uviedol: „Poznamenávame, že monitoring úradu komisára vykonaný v roku 2017 mal úplne iný, profesionálny a ľudský podtón. Vtedajší monitoring prebiehal vo vľúdnej atmosfére, vzájomnom dialógu, a aj keď sa naše názory v niektorých smeroch rozchádzali, tak sme mali pocit, že monitoring je prínosom pre xxxxx. Naproti tomu monitoring dňa 13.9.2013 bol cielený, subjektívne zameraný, zaujatý, **evidentne podnetovo smerovaný, predpokladáme, od niektorých našich opatrovateliek** a s cieľom dehonestovať činnosť xxxxx, ako verejného poskytovateľa sociálnych služieb s veľmi dobrými referenciami. Ved' práve opatrovatelky v službe „neotvárali“ neohlásenej návšteve úradu komisára hlavný vchod a zrazu pri služobnom vchode boli všetky tri opatrovatelky v službe, keď monitorovacej skupine úradu komisára otvorili dvere služobného vchodu. Ten pohľad na „zvítanie sa“ našich troch opatrovateliek s monitorovacou skupinou úradu komisára bol evidentne na „zamyslenie sa, čo sa to deje?“ A to vôbec nemáme v úmysle dotknúť sa integrity úradu komisára a systému štandardného monitorovania zariadení sociálnych služieb. Úrad berieme s plnou vážnosťou.“ Úrad na ochranu oznamovateľ konštatoval, že vzhľadom na jednotlivé písomnosti ako aj na jednotlivé odpovede na žiadosti úradu o súčinnosť sa javí tvrdenie zamestnávateľa k vykonanému monitoringu, podľa ktorého zamestnávateľ nemal vedomosť, či sa kontrola uskutočnila na základe podnetu alebo bola v pláne činnosti, ako účelové. Je možné vyvodit' záver, že zamestnávateľ predpokladal, že monitoring komisárky bol vykonaný na základe podnetu opatrovateliek, ktoré boli dňa 13.9.2023 v službe (okrem zamestnankyne aj p. xxxxx a p. xxxxx). Úrad z vlastnej činnosti tiež zistil, že zamestnávateľ so všetkými tromi zamestnankyňami, ktoré mali dňa 13.9.2023 dennú službu, ukončil pracovný pomer v rovnakom období. Poukázal zároveň na skutočnosť, že zamestnávateľ v rámci podkladov k dozoru ministerstva neposkytol úradu úplnú komunikáciu, konkrétne nepredložil úradu „Zápis z porady zdravotníckeho úseku 23.11.2023“, z ktorého vyplýva, že dňa 23.11.2023 sa riaditeľ vyjadroval k vykonanému monitoringu a vyjadril svoje podozrenie ohľadom podávateľov podnetu. Vzhľadom na tieto skutočnosti zamestnávateľ nerozptýlil všetky pochybnosti úradu o príčinnej súvislosti medzi jednotlivými oznámeniami a výpoveďou zamestnankyne a teda úradu **nepreukázal, že pracovnoprávny úkon nemá príčinnú súvislosť s oznámeniami zamestnankyne**.

Na preukázanie menej priaznivého zaobchádzania zamestnávateľom predložila klientka okrem vyššie vymenovaných dokumentov aj listinu s názvom „Prerokovanie – zníženie osobných príplatkov“ odborovým orgánom xxxxx, v ktorom odborový orgán vyjadril podozrenie, že osobné ohodnotenia budú mať o 20,- EUR znížené iba funkcionári odborového orgánu a ďalším opatrovateľom a opatrovatelkám budú zvýšené, nakoľko stále vykonávajú činnosti, ktoré boli zakázané neodkladným opatrením Inšpekcie v sociálnych veciach. Klientka ďalej predložila fotografiu záchoda s pripevneným nápisom „Odborové kreslo, Pojednávacía miestnosť č. 1“, pričom výjav zachytený na fotografii sa mal hlboko dotknúť jej cti a dôstojnosti. Predložila tiež časopis zariadenia s názvom „NÁŠ SPRAVODAJ“, ročník 8, rok 2023, ktorý obsahuje na



viacerých miestach (str. 1, 4-5, 6, 11, 27) negatívne a nepravdivé informácie o nej a ďalších členoch odborového orgánu, čím zamestnávateľ značne **znížil jej dôstojnosť, jej spoločenské uplatnenie a vážnosť pred jej kolegyňami a kolegami, pred klientmi zariadenia a ich rodinnými príslušníkmi.**

Zo Správy Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím z monitoringu v zariadení, ktorý sa uskutočnil dňa 13.9.2023, zn. KZP/MO/0572/2023/08R, vyplýva, že pri poskytovaní sociálnej služby zariadením boli zistené viaceré nedostatky. Zariadeniu bolo uložených celkovo 20 opatrení s rôznym termínom plnenia. Medzi opatrenia s termínom plnenia ihneď úrad zaradil napr.: zabezpečiť neobmedzený vstup do budovy zariadení cez hlavný bezbariérový vstup; zabezpečiť materiálne podmienky a dôsledne rešpektovať intimitu a súkromie klientov; zabezpečiť klientom každodennú možnosť prechádzky mimo priestorov zariadenia; zabezpečiť dostatočný počet odborných zamestnancov pracujúcich v špecializovanom zariadení a domove sociálnych služieb; **vypustiť z Domáceho poriadku ustanovenie, podľa ktorého neprítomnosť klienta v zariadení schvaľuje riaditeľ.**

Zamestnávateľ zaslal k vykonanému monitoringu svoje stanovisko č. 20.23/551 zo dňa 4.1.2024. V úvode konštatoval vďačnosť za poukázanie na niektoré negatívne veci, ktoré sú podľa jeho názoru, žiaľ, výsledkom neplnenia si pracovných povinností vybraných zamestnancov zariadenia sociálnych služieb, ktorí zabudli, o čom je práca v sociálnych službách. Riaditeľ zariadenia v ňom vyjadril svoje výhrady k niektorým „zisteniam“ a „návrhom na opatrenia“ a k mnohým štylizáciám v texte správy, ktoré vytvárajú negatívny obraz o zariadení a sú založené na veľmi subjektívnom pohľade úradu komisára. Monitoring zo dňa 13.9.2023 označil za: *„cielený, subjektívne zameraný, zaujatý, evidentne podnetovo smerovaný, predpokladáme, od niektorých opatrovateliek a cieľom dehonosťovať činnosť zariadenia...“* Zamestnávateľ vyjadril svoje stanovisko aj k jednotlivým odporúčaným opatreniam, pričom niektoré z nich považoval za splnené, iné za plnené v minulosti, aj v súčasnosti. K niektorým uviedol iba ich zdôvodnenie.

Rozhodnutím Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Inšpekcie v sociálnych veciach (ďalej ako „inšpekcia ministerstva práce“) č. 127567/2023 zo dňa 16.10.2023 bola dozorovanému subjektu, poskytovateľovi sociálnej služby xxxxx, uložená povinnosť prijať neodkladné opatrenie na odstránenie zistených nedostatkov, pri ktorých **možno dôvodne predpokladať vystavenie prijímateľa sociálnej služby**, voči ktorému poskytovateľ sociálnej služby plní povinnosti podľa zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o sociálnych službách“), **ohrozeniu života, zdravia, neľudskému alebo zlému zaobchádzaniu**, a to: poskytovať odbornú činnosť, ktorou je ošetrovateľská starostlivosť v zariadení podľa ustanovenia § 22 zákona o sociálnych službách prostredníctvom odborných zamestnancov, ktorí spĺňajú kvalifikačný predpoklad na výkon tejto odbornej činnosti, alebo zabezpečiť odbornú činnosť, ktorou je ošetrovateľská starostlivosť prostredníctvom inej



osoby na základe občianskoprávneho vzťahu alebo obchodnoprávneho vzťahu podľa ustanovenia § 38 ods. 5 a § 39 ods. 5 zákona o sociálnych službách, ihneď.

Z Protokolu o výsledku dozoru pri poskytovaní sociálnych služieb č. 30074/2024 zo dňa 19.1.2024, vypracovaného inšpekciou ministerstva práce, vyplýva zistenie viacerých nedostatkov pri poskytovaní sociálnej služby.

V oblasti poskytovania sociálnej služby na odbornej úrovni je to nesplnenie povinnosti poskytovateľa poskytovať sociálnu službu na odbornej úrovni podľa § 7 písm. c) a § 9 ods. 8 zákona o sociálnych službách – kritériá 1.4, čo inšpekcia ministerstva práce odôvodňuje napr. tým, že:

- zariadenie neposkytuje sociálne poradenstvo na odbornej úrovni,
- ošetrovateľská starostlivosť v zariadení prebieha neodborným spôsobom a odborní zamestnanci nemajú dostatočné znalosti a zručnosti na jej poskytovanie,
- prijímateľovi sociálnej služby sa nedostáva adekvátne pomoc a podpora orientovaná na zabezpečenie jeho individuálnych potrieb a aktivizáciu.

V oblasti ochrany života, zdravia a dôstojnosti prijímateľa sociálnej služby sú to:

1. nesplnenie povinnosti podľa § 9 ods. 8 zákona o sociálnych službách – kritériá 1.8, čo inšpekcia ministerstva práce odôvodňuje napr. tým, že:
 - poskytovateľ neuplatňuje prioritne alternatívne riešenia, ktoré majú mať jasnú prednosť pred používaním izolácie prijímateľov sociálnej služby a iných (telesných a netelesných) prostriedkov obmedzovania osôb prijímateľov sociálnej služby. Súčasne, nastavenie používania deeskalačných techník a techník na zvládanie krízy, nie je poskytovateľom realizované tak, aby bolo prijímateľovi sociálnej služby umožnené uplatňovať si jeho základné ľudské práva a slobody, resp. aby bolo prijímateľovi sociálnej služby do týchto práv a slobôd čo najmenej pri poskytovaní sociálnej služby zasahované a aby samotné poskytovanie sociálnej služby nezabraňovalo sociálnemu vylúčeniu prijímateľa, ale, naopak, podporovalo jeho/jej začlenenie do spoločnosti.
 - je zřejmé a opodstatnené, že v určitom štádiu demencie pri Alzheimerovej chorobe je nevyhnutné, aby poskytovateľ prebral zodpovednosť za bezpečnosť prijímateľa sociálnej služby, **nie však na základe svojvoľného, či dokonca akéhosi intuitívneho rozhodnutia. Nie je preto možné zasahovať do autonómie prijímateľa sociálnej služby a izolovať ho spôsobom, ktorý je neprimeraný možnému riziku.** Obmedzenie voľného pohybu prijímateľa v záujme jeho bezpečnosti je možné výlučne na základe individuálneho posúdenia rizík tak, aby boli definované metódy, techniky a postupy krízovej intervencie. Pri zvažovaní riešenia alebo predchádzania rizikovej situácii, je potrebné vyvážiť mieru hroziaceho rizika a intenzitu opatrení prijímaných na jeho odstránenie tak, aby sa **čo najviac eliminovalo zasahovanie do ľudských práv a slobôd fyzickej osoby.** Predmetné skutočnosti je potrebné zaznamenať, odôvodniť a vyhodnotiť v rizikovom pláne prijímateľa sociálnej služby.



2. nesplnenie povinnosti podľa § 9 ods. 8 zákona o sociálnych službách – kritériá 1.9, čo inšpekcia ministerstva práce odôvodňuje napr. tým, že:

- poskytovateľ je povinný prihliadať na individuálne potreby prijímateľa sociálnej služby. Paušalizovanie potrieb a ich zovšeobecňovanie na všetkých ostatných predstavuje riziko zasahovania do základných ľudských práv a slobôd. Zároveň sú predikciou pre vytváranie mocenských a ochranárskych postojov poskytovateľa smerom k prijímateľom sociálnej služby. Uprednostňovanie inštitucionálnej a kolektívnej kultúry pred individuálnym prístupom, v spojení s uplatňovaním vyššie uvedených generalizovaných zákazov, príkazov, obmedzení či ukladaní rôznych povinností bez preukázateľného posúdenia individuálnych potrieb, schopností a možností prijímateľov sociálnej služby nevedie k podpore ich samostatnosti a nezávislosti, ale k potlačaniu vlastnej identity, depersonalizácii a následnej možnej rezignácii. Stanovenie povinností prijímateľom sociálnej služby, či pravidiel vzájomných sociálnych interakcií je účelné len do takej miery, keď vynucovanie ich plnenia nebude mať za následok popretie práva na nezávislý spôsob života s primeranou podporou a ostatných ľudských práv garantujúcich ich rešpektovaním a napĺňaním ochranu pred zlým zaobchádzaním. Signifikantnými prejavmi odkázanosti prijímateľov sociálnej služby poskytovateľ akcentuje ich status odkázanosti, znižuje ich sociálny status, zvyšuje závislosť na poskytovaní sociálnej služby a zároveň v nich posilňuje pocit nepotrebnosti pre spoločnosť.
- obmedzenia sociálnych interakcií medzi zamestnancami poskytovateľa a prijímateľmi sociálnej služby sú zreteľné aj v bežných činnostiach každodenného života. Administratívny priestor je od ubytovacej časti oddelený interiérovými dverami, ktoré boli v čase výkonu dozoru uzamknuté, čo zvýrazňuje sociálny odstup a poukazuje na nevyvážený vzťah popierajúci princíp partnerstva. Spoločná chodba druhého nadzemného podlažia je predelená kovovými mrežovými dverami, vybavenými z obidvoch strán otočnou guľou, ktorou je možné dvere otvoriť za predpokladu dostatočnej zručnosti. V čase výkonu dozoru na mieste boli dvere otvorené a personál uvádzal, že nie sú používané. Nie je preto zrejмый ich účel. Naviac, ak konštrukcia takýchto dverí prirodzene evokuje nástroj reštrikcie na obmedzenie pohybu. Interiér zariadenia nie je vôbec prispôsobený potrebám prijímateľov sociálnej služby trpiacich syndrómom demencie.

V oblasti dodržiavania maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného zamestnanca je to nesplnenie povinnosti podľa § 9 ods. 8 zákona o sociálnych službách – kritériá 2.2, čo inšpekcia ministerstva práce odôvodňuje napr. tým, že:

- výkonom dozoru bolo zistené, že kvalifikačné požiadavky na zamestnancov, povinnosti a kompetencie nie sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a zabezpečením napĺňania individuálnych potrieb prijímateľov sociálnej služby,
- dozorovaný subjekt preukázateľne poskytuje ošetrovateľskú starostlivosť neprofesionálne a v rozpore s ustanovením § 84 ods. 2 zákona o sociálnych službách, podľa ktorého činnosti v oblasti sociálnych služieb vykonáva fyzická osoba odborne spôsobilá na výkon týchto činností.



Za účelom získania informácií potrebných k vyhodnoteniu podnetu sa Stredisko obrátilo na zamestnávateľa so žiadosťou o informácie č. SNSLP/2024/00131-8, zo dňa 8.3.2024. Na jej základe **poskytol zamestnávateľ Stredisku nasledovné vyjadrenie, č. 2024/130, zo dňa 15.3.2024:**

- už pred založením odborového orgánu xxxxx bola interpersonálna situácia u zamestnávateľa napätá prioritne na zdravotníckom úseku. Niektorí opatrovatelia, medzi nimi predovšetkým funkcionári odborového orgánu, sa nevedeli stotožniť so zdravotným stavom prijímaných klientov, brojili proti vedúcej zdravotníckeho úseku a vyvolávali konflikty v interpersonálnych vzťahoch.
- dňa 9.3.2023 bol zamestnávateľovi doručený list zo xxxxx, že u zamestnávateľa pôsobí od 7.3.2023 odborový orgán xxxxx. V zmysle platnej legislatívy bol predmetný list zverejnený na informačnej tabuli zamestnancov a na najbližšej prevádzkovej porade a odbornom seminári zdravotníckeho úseku boli zo strany vedenia o tejto skutočnosti oboznámení všetci zamestnanci.
- členovia xxxxx písomne podali požiadavky na riešenie pracovných podmienok, z ktorých už boli niektoré aj plnené a ďalšie boli splnené s oboznámením na odbornom seminári zdravotníckeho úseku v máji 2023 a následným obstaraním ďalších pomôcok i so zaškolením.
- cestou právneho zastúpenia zamestnávateľ žiadal xxxxx, Osadná 6, Bratislava o informáciu, kto z ďalších zamestnancov je členom xxxxx resp. xxxxx, no nedostal konkrétnu odpoveď. Dostal vyhýbavú odpoveď, že mu dajú informáciu, až príde vhodný čas.
- pracovný vzťah vedenia a štatutára zariadenia s členmi xxxxx, napriek snahe vedenia, nie je korektný, a to z dôvodov výlučne na strane xxxxx. Vedenie zariadenia vykonalo všetky pozitívne kroky k spolupráci, ale trvalé narušenie interpersonálnych vzťahov a starostlivosti o klientov viedlo až k určitému negatívnemu pohľadu väčšiny zamestnancov na činnosť xxxxx. Vedenie a štatutár zamestnávateľa sa ku všetkým zamestnancom správa korektne, transparentne, bez náznaku diskriminácie a v žiadnom prípade nie je zaujatý voči zástupcom zamestnancov, či už voči zamestnaneckému dôverníkovi alebo odborovým dôverníkom xxxxx.
- na porade dňa 23.11.2023 riaditeľ zariadenia z pozície štatutára nikoho priamo nepodozrieval z vykonaného monitoringu Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím.
- od 01.12.2023 boli znížené osobné príplatky všetkým opatrovatelkám o sumu 20,00 EUR/opatrovateľ/ka, a to na základe zníženia počtu dennodenných povinností opatrovateľov/liek. Dôvodom zrušenia povinností opatrovateľov podávať lieky a subkutánne injekcie bolo neodkladné opatrenie Inšpekcie v sociálnych veciach v októbri 2023.
- doručovanie výpovedí zamestnancom na adresu trvalého pobytu zvolil zamestnávateľ z dôvodu ich práceneschopnosti (PN).



- zamestnancom boli doručované výpovede písomne s dokumentovaním prevzatia, neprevzatia (svedok). Žiadne tretie osoby nemali možnosť nahliadnuť do textu predmetných výpovedí, pretože boli po celý čas v rukách (spisovom obale) štatutára zamestnávateľa.
- incident, a podľa zamestnávateľa je otázne či ide o incident, na fotografii v prílohe (pozn. už vyššie spomínaná fotografia záchoda), sa udial v určitom časovom rámci. V tom čase o ňom vedeli mnohí zamestnanci, vrátane členov xxxxx, ktorí to vnímali humorne, ako vtip. Zamestnávateľ mal potrebu poznamenať, že išlo vtedy a aj s odstupom času pravdepodobne naozaj o recesiú a vtip, na ktorom sa zamestnanci zabávali vrátane členov xxxxx. Nakoľko nešlo o porušenie pracovných povinností, nebolo to disciplinárne riešené ani z pozície vedúceho zamestnanca, ani z pozície štatutára. Po doručení žiadosti o informáciu riaditeľ z pozície štatutára riešil okolnosti fotozaberu a zistil, na akom úseku bol tento fotozáznam v tom čase zrealizovaný a kým. Za účasti vedúceho zamestnanca a konkrétneho zamestnanca bol tento zamestnanec dňa 13.03.2024 ústne upozornený na to, že všetko, čo zamestnanec v zamestnaneckom pomere vykoná aj mimo pracovných povinností, nesmie presiahnuť určitý rámec. Zamestnanci úseku boli ústne upozornení, aby podobné záležitosti nerobili. Je však evidentné, že deštruktívne pôsobenie a vtieravá až neprijateľná činnosť členov xxxxx mali za následok **aj takýto humorný a odmietavý prejav niektorých ostatných zamestnancov.**
- vyvodzovanie zodpovednosti pri chýbajúcich podpisoch odovzdania a prevzatia služby bolo vždy zaznamenané v Knihe hlásení s ústnym upozornením a upozorňovaním zamestnancov zdravotníckeho úseku na poradách zdravotníckeho úseku. U zamestnankyne, ako i u ďalších zamestnancov, to bolo riešené zápisom v Knihe hlásení a ústnym upozornením dňa 30.3.2023, keď ešte o 06:50 h nebola podpísaná nová zmena v službe, ktorá sa podpísala neskôr až po intervencii štatutára. Pritom zamestnankyňa bola o povinnosti podpisovať sa poučená dňa 21.3.2023 z dôvodu aktualizovaného „Režimu“. Druhýkrát, pri následnej kontrole, bolo jej porušenie povinnosti podpisovania odovzdania a prevzatia služby podpísom (14.10.2023), zistené dňa 19.10.2023. Pán xxxxx má tiež zápis v Knihe hlásení dňa 14.11.2023 za chýbajúci podpis odovzdania služby, v tom čase už bol p. xxxxx riešený výpoveďou na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Písomné upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny za nezapísanie sa v Knihe hlásení (22.2.2023) na základe náhodnej kontroly bolo riešené dňa 26.2.2023 u p. xxxxx, sestry zdravotníckeho úseku.
- zo strany xxxxx, konajúceho prostredníctvom štatutára, bolo podané oznámenie o podozrení zo spáchania trestného činu na prokuratúru v Novom Meste nad Váhom, a to v súvislosti z odvysielanou reláciou xxxxx TV xxxxx dňa 11.10.2023, kde vystúpili zamestnanci xxxxx. Oznámenie spočívalo v podozrení zo spáchania trestného činu v zmysle § 373 ods. 1 Trestného zákona (narušenie súkromia v obydlí a ochrana osobnosti).
- pracovný pomer zamestnankyne trvá od 15.4.1999.



- porušenia pracovnej disciplíny: niekoľko ústnych upozornení v určitých obdobiach zo strany vedúcej zdravotníckeho úseku za delikty nevenovania sa klientom počas, ale venovania sa telefónu; ústne upozornenie zo strany vedúcej zdravotníckeho úseku na delikty nepoužívania pridelených OOPP, keď bola zamestnankyňa už priamo zo strany vedúcej vyzvaná ísť sa prezliecť do prideleného pracovného odevu a obuvi; zápis v Knihe hlásení ústnym upozornením na delikt nepodpísania sa prevzatia služby v Knihe hlásení dňa 30.03.2023; písomné upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny dňa 18.10.2023 s upozornením na možnosť výpovede v prípade ďalšieho porušenia pracovnej disciplíny v priebehu 6 mesiacov; opakované písomné upozornenie na menej závažné porušenie pracovnej disciplíny dňa 29.10.2023 s upozornením na možnosť výpovede ak bolo ďalšie porušenie pracovnej disciplíny v priebehu 6 mesiacov.
- v prechádzajúcom období pred rokom 2022 bola zamestnankyňa skôr nenápadná. Plnenie si pracovných povinností bolo v prevažnej väčšine uspokojivé, aj keď boli obdobia, keď sa viac venovala svojmu telefónu, nepoužívala pridelené OOPP, na čo bola zo strany vedúcej úseku aj ústne upozorňovaná. Jej správanie sa zmenilo od jesene roku 2022, keď sa **akoby začala zaujímať o iné veci namiesto plnenia si pracovných povinností** a po podaní sťažnosti opatrovateliek predsedovi TSK v decembri 2022 za nevyplatenie vianočných odmien. Nerešpektovala vedúcu zdravotníckeho úseku, riešila samostatne záležitosti, na ktoré nemala kompetencie. Rozhodla napríklad o presťahovaní klienta v nočnej službe na izbu inej klientky, ktorá mala nastúpiť ráno po pobyte v domácom prostredí (ktorá tam mala svoje osobné veci) napriek tomu, že v tom čase bola 1 samostatná izba neobsadená. Ranná služba a upratovačka museli ráno urgentne riešiť upratanie a dezinfekciu izby.

Relevantná právna úprava

Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov ustanovuje 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) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“) v § 3 ods. 1. Jej dodržiavanie spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodov vymenovaných pre oblasť pracovnoprávných vzťahov v § 13 ods. 2 Zákonníka práce. Okrem iných, aj z dôvodov **odborovej činnosti a oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti**. Na účely ochrany pred diskrimináciou sa na vymedzenie pojmov kriminalita a protispoločenská činnosť používa ich definícia upravená v zákone č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o prevencii kriminality“). V zmysle § 3 písm. b) tohto zákona sa kriminalitou rozumie konanie, ktoré je trestným činom, v zmysle § 3 písm. c) sa inou protispoločenskou činnosťou rozumie konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správnym deliktom; za inú protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť. Zástupcovia zamestnancov pôsobiaci u zamestnávateľa vykonávajú okrem iného kontrolnú činnosť v zmysle § 229 ods. 4 písm. d)



Zákonníka práce. Podľa § 239 písm. c), d), f) Zákonníka práce zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú oprávnení najmä podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok; vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov; vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Podľa § 2 písm. a) zákona o ochrane oznamovateľov sa na účely tohto zákona rozumie oznamovateľom fyzická osoba, ktorá v dobrej viere urobí oznámenie orgánu príslušnému na prijatie oznámenia alebo zamestnávateľovi.

Podľa § 2 písm. b) zákona o ochrane oznamovateľov sa rozumie oznámením uvedenie skutočností, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s pracovnoprávnym vzťahom alebo iným obdobným vzťahom a ktoré sa týkajú protispoločenskej činnosti.

Podľa § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach **výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.**

Formy diskriminácie vymedzuje antidiskriminačný zákon v § 2a. Podľa ods. 2 tohto ustanovenia je priama diskriminácia konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Právne posúdenie

Prijatiu dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie musí vždy predchádzať identifikácia jeho znakov, ktoré vymedzuje antidiskriminačný zákon. Esenciálnou je prítomnosť menej priaznivého zaobchádzania zo strany povinného subjektu, a to buď s konkrétnou osobou, alebo so skupinou osôb. Ďalšou nevyhnutnou súčasťou je určenie formy porušenia zákazu diskriminácie, dôvodu, oblasti, a v neposlednom rade je potrebné tiež identifikovať porovnateľnú osobu alebo skupinu osôb. Medzi vymenovanými znakmi musí zároveň existovať príčinná súvislosť.

Z predložených listinných dokumentov Stredisko zistilo, že v právnej veci klientky je možné identifikovať oblasť právnych vzťahov, na ktorú sa vzťahuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Je nesporné, že medzi klientkou a zamestnávateľom vznikol pracovný pomer dňa 15.4.1999 a stále trvá. Ďalšou nespornou skutočnosťou je, že od 7.3.2023 pôsobí u zamestnávateľa odborový orgán, ktorého je klientka predsedníčkou.



Jednoznačne je možné určiť aj právny úkon, ktorým malo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu, a to výpoveď z pracovného pomeru. Zamestnávateľ ju odôvodnil opakovaným menej závažným porušením pracovnej disciplíny v priebehu 6 mesiacov s opakovaným písomným upozornením na možnosť dania výpovede zo strany zamestnávateľa. Upozornenia sa týkali **porušení, ktorých sa mala klientka dopustiť v jeden deň – 14.10.2023** – porušenie Etického kódexu a porušenie povinnosti písomného odovzdania služby v Knihe hlásení.

Predpokladom pre konštatovanie porušenia zákazu diskriminácie je okrem identifikácie chránenej oblasti právnych vzťahov a konania, ktorým malo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu, určenie, či bol jeho dôvodom, motiváciou, jeden zo zakázaných dôvodov nerovnakého zaobchádzania. Zákonník práce v § 13 ods. 2 uvádza medzi chránenými dôvodmi diskriminácie aj **dôvody odborovej činnosti a oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti**. Stredisko sa domnieva, že u klientky sú dané oba tieto dôvody, a môže teda ísť o viacnásobnú diskrimináciu (pozn. diskriminácia z viacerých dôvodov). Vyvodzuje to z časovej súvislosti medzi výpoveďou a oznámeniami o protispoločenskej činnosti, ktoré učinila klientka, a z vyjadrenia zamestnávateľa, že: *„.....jej správanie sa zmenilo od jesene roku 2022, keď sa akoby začala zaujímať o iné veci namiesto plnenia si pracovných povinností...“*. Toto tvrdenie klientka nerozporuje. Práve z dôvodu pretrvávajúcich problémov v zariadení, ktoré podľa jej názoru neboli riešené, založila spolu s ďalšími zamestnancami odborový orgán, ktorého hlavným cieľom bolo na uvedené problémy poukazovať a snažiť sa dosiahnuť nápravu. Prebiehajúcu komunikáciu s odborovým orgánom potvrdil aj zamestnávateľ. Ich tvrdenia sa však líšia v tom, že kým zamestnávateľ vo svojom vyjadrení vyhlásil, že: *„...členovia xxxxx písomne podali požiadavky na riešenie pracovných podmienok, z ktorých už boli niektoré aj plnené a ďalšie boli splnené...“*, klientka a ďalší funkcionári odborového orgánu tvrdia, že nedostatky odstránené neboli. To potvrdzujú aj **zistenia nezávislých orgánov** – Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím a inšpekcie ministerstva práce. O pohnútku zamestnávateľa spočívajúcej v odborovej činnosti klientky svedčí aj skutočnosť, že **zamestnávateľ mal záujem získať informácie o ďalších členoch odborového orgánu** (cit. *„Cestou právneho zastúpenia sme žiadali xxxxx, Osadná 6, Bratislava, kto z ďalších zamestnancov je členom xxxxx resp. xxxxx...“*), a *preukázateľne* sa teda aktívne zaujímal o túto citlivú informáciu.

Vo vzťahu k existencii chráneného dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti Stredisko odkazuje na rozhodnutie Úradu na ochranu oznamovateľov, ktorým pozastavil účinnosť výpovede z pracovného pomeru danej klientke. Z vyjadrení zamestnávateľa, ktoré sú obsahom Zápisu z porady zdravotníckeho úseku 23.11.2023, a stanoviska zamestnávateľa k vykonanému monitoringu Úradom komisára pre osoby so zdravotným postihnutím zo dňa 4.1.2024, je možné podľa úradu vyvodiť záver, že zamestnávateľ mal podozrenie, že monitoring sa konal na základe podnetu klientky a ďalších funkcionárov odborového orgánu. Klientke bola ochrana oznamovateľa závažnej protispoločenskej činnosti priznaná prokurátorom okresnej prokuratúry v nadväznosti na trestné oznámenie, ktoré podala.



Samotné konštatovanie existencie chránených dôvodov diskriminácie a pracovnoprávneho úkonu, ktorým malo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu, však nepostačuje. Potrebné je ďalej skúmať, či medzi chránenými dôvodmi a negatívnym úkonom zamestnávateľa je daná príčinná súvislosť. Za týmto účelom je nutné vyhodnotiť sled udalostí, ktoré viedli k výpovedi danej klientke, okolnosti týkajúce sa jej pracovnoprávneho vzťahu ako i presvedčivosť dôvodov, ktoré zamestnávateľ vymedzil vo výpovedi danej klientke.

Stredisko považuje za preukázané, že klientka je zamestnankyňou zariadenia od 15.4.1999. Prvý písomný zápis v Knihe hlásení o ústnom upozornení na porušenie pracovnej disciplíny zamestnávateľ datuje na 30.3.2023, teda v čase po založení odborového orgánu. Údajné porušenia pracovnej disciplíny, ktorých sa mala zamestnankyňa dopustiť, sa mali stať **v jeden deň, 14.10.2023**, t. j. 3 dni po odvysielaní televíznej relácie xxxxx Televíziou xxxxx, v ktorej vystupovali ďalší funkcionári odborového orgánu, ktorí tiež dostali výpoveď z pracovného pomeru v rovnakom čase, ako zamestnankyňa (pozn. Stredisko tieto skutočnosti zistilo z vlastnej činnosti). Prvé písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny dostala zamestnankyňa dňa 18.10.2023. Ďalšie až 30.11.2023 napriek tomu, že o porušení sa mal zamestnávateľ dozvedieť už 19.10.2023. V prípade oboch upozornení zamestnávateľ poučil zamestnankyňu o možnosti výpovede, avšak **je otázne, či účinným spôsobom**. Zmyslom upozornenia na možnosť výpovede v prípade menej závažného porušenia pracovnej disciplíny je, aby sa zamestnanec stal „*bdelym*“ k plneniu si svojich pracovných povinností a aby si bol vedomí rizika, že v prípade opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny mu môže zamestnávateľ dať výpoveď. Naplnenie tohto cieľa si vyžaduje, aby bolo zamestnancovi upozornenie preukázateľne doručené ešte v čase pred opakovaným (druhým) menej závažným porušením pracovnej disciplíny. **Stredisko sa preto domnieva, že účinky upozornenia na možnosť výpovede zamýšľané zákonodarcom v prípade klientky vôbec nenastali, keďže prvé upozornenie na možnosť výpovede jej bolo písomne dané až 18.10.2023, to znamená, že až ex post po opakovanom porušení pracovnej disciplíny.** Uveriteľné sa zdajú byť aj vysvetlenia klientky k údajným porušeniam pracovnej disciplíny. V prípade konfliktu s kuchárom p. xxxxx mali byť dôvodom „nehôd“ objektívne skutočnosti nezávislé na vôli klientky (príchod RZP) a v prípade chýbajúceho podpisu odovzdania služby v Knihe hlásení malo ísť o bežnú prax v zariadení (čo potvrdzujú zápisy o absentujúcich podpisoch v prípade iných zamestnancov). Na základe vyššie uvedeného sa javí, že deklarované dôvody, ktorými zamestnávateľ odôvodnil výpoveď, neboli skutočnými dôvodmi, ale slúžili len ako zámienka zamestnávateľa pre ukončenie pracovného pomeru s klientkou. Tento záver podporuje aj skutočnosť, že okrem zamestnankyne dal zamestnávateľ výpovede z pracovného pomeru v rovnakom čase aj ďalším funkcionárom odborového orgánu, ktorí spolu so zamestnankyňou oznámili protispoločenskú činnosť.

Na základe spoločného identifikačného znaku klientky a ďalších zamestnancov, ktorí dostali výpoveď, je možné určiť aj existenciu porovnateľných osôb – iných zamestnancov zariadenia, ktorí neboli funkcionármi odborového orgánu (pozn. aktívnymi, keďže jedna



funkcionárka bola dlhodobo PN) a neučinili oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, a s ktorými zamestnávateľ pracovný pomer neukončil.

Na základe vyššie uvedených skutočností Stredisko konštatuje, že **je možné prijať dôvodný záver, že zamestnávateľ výpoveďou z pracovného pomeru, ktorú dal zamestnankyni, voči nej porušil zákaz diskriminácie vo forme priamej diskriminácie, a to z dôvodu odborovej činnosti a z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.**

Stredisko zároveň uvádza, že zamestnávateľ mohol voči zamestnankyni porušiť zákaz diskriminácie aj odobratím osobného príplatku. Nakoľko však túto skutočnosť poprel, je potrebné ohľadom tohto konania vykonať dokazovanie v súdnom konaní.

Predloženými listinnými dôkazmi zamestnankyňa preukázala aj vznik nemajetkovej ujmy diskriminačným konaním zamestnávateľa. Postoj zamestnávateľa k funkcionárom odborového orgánu sa dá vyvodiť z jeho vyjadrenia k fotografii záchodu s nápisom „Odborové kreslo, Pojednávacía miestnosť č.1“, keď tento prejav označil za „humorný“. Zamestnávateľ sa tiež na adresu zamestnankyne vyjadroval negatívne v časopise: „NÁŠ SPRAVODAJ“, a to na viacerých miestach (str. 1, 4-5, 6, 11, 27): „... je až nepochopiteľné, koľko zla vie človek, ako zamestnanec, narobiť svojou nekompetentnosťou, neplnením si svojich povinností v pracovnom pomere a predovšetkým nestotožnením sa s poslaním zamestnávateľa, t. j. poskytovateľa sociálnych služieb. Koľko zla je takýto zamestnanec schopný spôsobiť klientom, porušením ich ľudských práv a ochrany osobnosti, i ich príbuzným a kolegom. Ak sa niektorí zamestnanci rozhodli dokazovať si svoje ego prostredníctvom relácie xxxxx takým spôsobom, ako to v uvedenej relácii/reláciách účinkujúci uviedli, tak si určite zmýlili zamestnanie, povolanie a pôsobisko svojej práce v zariadení sociálnych služieb...“ „... „...A pranierovať sami sebou vlastnú neschopnosť zamestnanca opatrovateľa, neplnenie si svojich pracovných povinností a zanedbávanie starostlivosti o klientov je naozaj na vážne zamyslenie sa nad ich pôsobením v sociálnych službách...“ Zamestnávateľ svojimi vyjadreniami **značne znížil dôstojnosť zamestnankyne, jej spoločenskú vážnosť a tiež jej spoločenské uplatnenie**, nakoľko z pozície zamestnávateľa opakovane tvrdil, že je nekompetentná a zmýlila si povolanie.

Záver

Pre prijatie dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie Strediskom postačuje, keď mu klient oznámi skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zákazu diskriminácie došlo. Klientka Stredisku takéto skutočnosti oznámila. Zamestnávateľ, naopak, nepresvedčil svojím vyjadrením Stredisko, že zákaz diskriminácie voči zamestnankyni neporušil.

Z listinných dôkazov Stredisko zistilo, že zamestnávateľ ukončil pracovný pomer so zamestnankyňou z dôvodu menej závažného a opakovaného menej závažného porušenia



pracovnej disciplíny, ktorých sa mala dopustiť v ten istý deň. Zamestnankyňa je predsedníčkou odborového orgánu u zamestnávateľa. Spolu s ďalšími funkcionármi odborového orgánu podala podnety nezávislým inštitúciám na prešetrenie pomerov v zariadení. Tie na základe vykonaných kontrol konštatovali nedostatky a porušenia právnych predpisov upravujúcich poskytovanie sociálnej služby. Rozhodnutím okresného prokurátora bola zamestnankyni priznaná ochrana oznamovateľa závažnej protispoločenskej činnosti.

Z časového sledu udalostí, okolností týkajúcich sa pracovného pomeru zamestnankyne a spôsobu jeho ukončenia sa javia byť deklarované dôvody výpovede ako nepresvedčivé. Naopak, skutočnými sa javia byť dôvody spočívajúce v odborovej činnosti klientky a oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Konanie zamestnávateľa je preto možné kvalifikovať ako porušenie zákazu diskriminácie vo forme priamej diskriminácie.

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka