



## Odborné stanovisko k porušeniu zásady rovného zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch

podľa ustanovenia § 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 v texte ako „Stredisko“) bol dňa 06.07.2020 doručený podnet klientky Strediska xxxxxxxxxxxxxxxx, ktorým namieta porušenie zásady rovného zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch zo strany xxxxxxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „zamestnávateľ“).

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd<sup>1</sup>. Stredisko na tento účel monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona<sup>2</sup>, poskytuje služby v oblasti ľudských práv, zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie a vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Stredisko ako odpoveď na podnet vydáva odborné stanovisko vo veci dodržiavania zásady rovného zaobchádzania. Pri hodnotení namietanej diskriminácie vychádzalo zo skutočností, ktoré zistilo písomnou a telefonickou komunikáciou s klientkou Strediska vrátane príloh priložených k podnetu, komunikáciou s jej kolegami a písomnou komunikáciou so zamestnávateľom.

### Skutkový stav

Podľa pracovnej zmluvy<sup>3</sup>, uzatvorenej dňa 30.03.2017 medzi klientkou Strediska a zamestnávateľom, od 01.04.2017 začala u neho pracovať na pracovnej pozícii PR - médiá. Podľa dodatku č. 1 k pracovnej zmluve<sup>4</sup>, uzatvoreného dňa 31.01.2018, od 01.02.2018 sa jej pracovná pozícia zmenila na office manager. Od nástupu do práce po dobu cca jedného roku boli jej pracovné výsledky hodnotené pozitívne. Na základe dosahovaných pracovných výsledkov jej

---

<sup>1</sup> Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

<sup>2</sup> 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 predpisov.

<sup>3</sup> Jej fotokópia spolu s popisom pracovnej funkcie bola klientkou Strediska priložená k podnetu.

<sup>4</sup> Jeho fotokópia spolu s popisom pracovnej funkcie bola klientkou Strediska priložená k podnetu.



boli vyplácané odmeny<sup>5</sup>. Zamestnávateľ tiež zvyšoval výšku jej osobného príplatku ako ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností<sup>6</sup>. Od mesiaca marec 2018, po nástupe do práce externej ekonómky xxxxxxxx (ďalej v texte ako „externá ekonómka“), sa situácia klientky Strediska zmenila. Externá ekonómka mala rozdielne názory na vykonávanie jej pracovných úloh. Prezentovala ich však tak, že voči klientke Strediska používala vulgárne invektíva. Väčšina útokov prebiehala slovne za prítomnosti riaditeľa zamestnávateľa. V máji 2019 však externá ekonómka na klientku Strediska kričala aj za prítomnosti riaditeľa zamestnávateľa a jej kolegov a kolegýň<sup>7</sup>. Externá ekonómka tiež trvala na zavedení manuálnych pracovných postupov namiesto automatických. Zamedzovala klientke Strediska prístup k pracovným dokladom a k počítaču. Klientka Strediska takto vytvorené pracovné prostredie pociťovala ako nepriateľské a stresujúce. Zamestnávateľ tieto situácie a stav poškodzujúce klientku Strediska nekorigoval, aj keď o nich mal vedomosť<sup>8</sup>.

Otvorene nepriateľská situácia na pracovisku voči klientke Strediska sa preniesla aj na jej manžela, ktorý u zamestnávateľa na základe dohody vykonával systémového správcu a administrátora<sup>9</sup>. Po odmietnutí návrhu na skončenie pracovného pomeru dohodou zo stany riaditeľa zamestnávateľa sa útoky externej ekonómky voči nej stupňovali. Situácia kulminovala výzvami externej ekonómky na odchod z pracoviska zamestnávateľa<sup>10</sup>. Následne externá ekonómka priamo od zamestnávateľa požadovala ukončenie jej pracovného pomeru<sup>11</sup>. Stres na pracovisku viedol k vzniku dočasnej práceneschopnosti klientky Strediska v období od 03.06.2019 do 30.06.2019. Počas trvania jej práceneschopnosti zamestnávateľ k 01.07.2019 zamestnal xxxxxxxx na pracovnú pozíciu, ktorú nemal vytvorenú vo svojej organizačnej štruktúre<sup>12</sup>.

---

<sup>5</sup> Návrh na vyplatenie odmeny za mimoriadne iniciatívne plnenie pracovných úloh zo dňa 31.05.2017 (najvyššia odmena spomedzi 6 zamestnancov a zamestnankýň), odmeny za mesiac december 2018 (druhá najvyššia odmena spomedzi 14 zamestnancov a zamestnankýň).

<sup>6</sup> Rozhodnutiami o plati: s účinnosťou od 01.04.2017 určený osobný príplatok vo výške 263,40- eur, s účinnosťou od 01.07.2017 určený osobný príplatok vo výške 323,- eur, s účinnosťou od 01.01.2018 určený osobný príplatok vo výške 339,50- eur, s účinnosťou od 01.02.2019 určený osobný príplatok vo výške 399,- eur, s účinnosťou od 01.01.2019 a od 01.01.2020 určený osobný príplatok vo výške 298,- eur.

<sup>7</sup> Externá ekonómka klientke Strediska povedala, že ju nezaujima jej názor, bude robiť iba to, čo ona uzná za vhodné, dala jej najavo, že ju na pracovisku nechce.

<sup>8</sup> Stanoviskom zaslanom zamestnávateľovi dňa 17.03.2019, kde bol popísaný vývoj situácie, rozpory v odborných pracovných postupoch, vulgarizmy a útoky externej ekonómky a bola sformulovaná žiadosť o prijatie nápravy.

<sup>9</sup> V textovej správe dňa 27.02.2019 manžel klientky Strediska externej ekonómke oznámil výmenu služobných emailov. Odpoveď externej ekonómky na túto textovú správu toho istého dňa bola, že nemá meniť jej pracovné emailové schránky. Upozorňovala ho, že inak zariadi, že ukončí svoju činnosť, pretože je ako jeho manželka.

<sup>10</sup> V pracovnom emaily dňa 27.05.2019 externá ekonómka klientke Strediska oznamuje, že zmeškala poslednú šancu odísť v klude. Oznamuje jej, že pracovný pomer skončí s hanbou a s problémami.

<sup>11</sup> Emailom dňa 24.05.2019 externá ekonómka riaditeľa zamestnávateľa po výpočte ňou identifikovaných nedostatkov žiada, aby s klientkou Strediska skončil pracovný pomer. Negatívne hodnotí aj písomné žiadosti klientky. Emailom dňa 27.05.2019 externá ekonómka riaditeľa zamestnávateľa po výpočte ňou identifikovaných nedostatkov žiada o výpoveď pre klientku Strediska aj pre jej manžela.

<sup>12</sup> Emailom dňa 01.07.2019 riaditeľ zamestnávateľa prikazuje bezodkladne vypracovať zmenu organizačnej štruktúry rozšírenú o pozíciu ekonomického referenta. Komunikuje pracovnú náplň novej pracovnej pozície. V emailovej



Zamestnávateľ nemal na túto pracovnú pozíciu v rozpočte na rok 2019 vyčlenené finančné prostriedky. Pracovné úlohy novovytvorenej pracovnej pozície, ktorú mala realizovať xxxxxxxx, boli podobné s pracovnou pozíciou klientky Strediska. Následne dostala klientka Strediska od novej riaditeľky zamestnávateľa príkaz odovzdávať všetku svoju prácu xxxxxxxx. Príkaz bol doplnený vo forme jednostranného záväzného pokynu podstatne zužujúceho rozsah práce klientky Strediska podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy<sup>13</sup>.

V mesiaci september 2019 zamestnávateľ nespravodlivo ukončil pracovný pomer s manželom klientky Strediska, čo on akceptoval, v záujme jej ochrany. V nasledujúcom období od mesiaca september 2019 klientka Strediska čakala na splnenie prísľubu zamestnávateľa, že s ňou dohodne nový obsah pracovných úloh. Počas tohto obdobia jej boli ukladané pracovné úlohy, ktoré po zrealizovaní neboli využité. Išlo na príklad o meranie obsahu stien miestností, či prípravu žiadostí o aktivačných pracovníkov. Následne klientke Strediska nebola pridelená žiadna práca. Dňa 29.10.2019 oznámila zamestnávateľovi, že sa cíti zle a potrebuje navštíviť svojho lekára. Bez ohľadu na jej zdravotný stav jej bol skôr, než stihla odísť z pracoviska k lekárovi, zamestnávateľom predložený návrh dohody o skončení pracovného pomeru k 01.11.2019. Klientka Strediska požiadala zamestnávateľa o poskytnutie času na rozmyslenie. Návrh bol zamestnávateľom hneď vzatý späť. Obratom toho istého dňa bol nahradený výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti. Vo výpovedi<sup>14</sup> sa odkazuje na rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene zo dňa 28.10.2019. Tá spočívala v znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektivitu a ekonomickú úspornosť na pracovisku. Tiež sa deklaruje, že zamestnávateľ nedisponuje voľným pracovným miestom<sup>15</sup>.

Klientke Strediska sa v dôsledku eskalovania stresovej situácie na pracovisku obnovili zdravotné problémy, čo viedlo k vzniku jej ďalšej práceneschopnosti<sup>16</sup>. Vzhľadom na svoj zhoršený zdravotný stav až po čase reagovala na vzniknutú právnu situáciu tým, že listom zo dňa 15.12.2019 oznámila zamestnávateľovi, že trvá na svojom ďalšom zamestnaní. Výpovedný dôvod označila za nepravdivý a výpoveď preto za neplatnú. Z emailovej komunikácie medzi klientkou Strediska a zamestnávateľom tiež vyplýva, že počas trvania jej práceneschopnosti došlo z jeho strany k viacerým ďalším konaniam, ktoré ju mali poškodiť (nesprávne uvedený deň vzniku práceneschopnosti, odhlásenie zo Sociálnej poisťovne počas trvania pracovného pomeru, nenahlásenie zmeny trvalého pobytu Sociálnej poisťovni, zasielanie pošty na neaktuálnu adresu

---

komunikácii klientky Strediska jej prednosta xxxxxxxx dňa 09.07.2019 oznámil, že žiadosť o zmenu organizačnej štruktúry zamestnávateľa nebola podaná a primátorom mesta nebol daný súhlas so zmenou organizačnej štruktúry.

<sup>13</sup> Emailom dňa 23.08.2019 riaditeľka zamestnávateľa dala klientke Strediska záväzný pokyn, ktorým jej pozastavuje výkon práce v konkretizovaných bodoch.

<sup>14</sup> Jej fotokópia bola klientkou Strediska priložená k podnetu.

<sup>15</sup> V správe hlavného kontrolóra zo dňa 28.2.2020 je pritom uvedené, že externej ekonómke sa zdvihla odmena v novembri 2018, a súčasne konštatované, že pracovná pozícia v rámci organizačnej štruktúry nazvaná: EKONÓM je stále neobsadená.

<sup>16</sup> Podľa kópie k podnetu priloženého potvrdenia o dočasnej práceneschopnosti sa stala klientka Strediska práceneschopná odo dňa 29.10.2019.



napriek ohláseniu zmeny, snaha o spochybňovanie dôvodnosti práceneschopnosti). Pracovný pomer klientky Strediska skončil po ukončení jej práceneschopnosti dňa 30.10.2020.

Klientka Strediska namietaný postup zamestnávateľa počas výkonu jej práce až do skončenia pracovného pomeru považuje za diskriminačný, a to z dôvodu, že na pracovisku zamestnávateľa upozorňovala na činnosť zamestnávateľa týkajúcu sa účelnosti a správnosti pracovných a odborných postupov. Obsahovú stránku sumarizuje v podaní Inšpektorátu práce Trnava zo dňa 30.11.2019. Išlo predovšetkým o vyjadrenia ústneho charakteru. V písomnej forme sú obsiahnuté napríklad v stanovisku zaslanom zamestnávateľovi dňa 17.03.2019, kde bol popísaný vývoj situácie a rozpory v odborných pracovných postupoch. Išlo k prepisovanie poradových čísiel účtovných dokladov, nesprávnu finančnú kontrola, nesprávne podpisovanie účtovných dokladov a ďalšie. Keďže snahy klientky Strediska o nápravu<sup>17</sup> nevedli k odstráneniu diskriminácie, obrátila sa s podnetom na Stredisko.

### **Postup pri vybavovaní podnetu**

Žiadosťou o predloženie písomného stanoviska zo dňa 09.07.2020 Stredisko požiadalo zamestnávateľa o poskytnutie informácií a vyjadrenia k zistenému skutkovému stavu, osobitne o uvedenie objektívnych dôvodov zmeny v pracovnom hodnotení klientky Strediska v období pred nástupom externej ekonómky do práce a v období po ňom, vysvetlenie dôvodnosti zamestnania ďalšej osoby na pracovnú pozíciu, ktorú zamestnávateľ nemal vo svojej organizačnej štruktúre a ani finančne zabezpečenú, uvedenie počtu a dôvodnosti zamestnania všetkých zamestnancov a zamestnankýň bez systemizovaného miesta v organizačnej štruktúre za roky 2015, 2016, 2017, 2018 a 2019, uvedenie, ako zamestnávateľ po odňatí pracovnej náplne klientke Strediska až do doručenia výpovede s ňou komunikoval sľub o pridelení novej pracovnej náplne, sprístupnenie všetkých rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene za roky 2015, 2016, 2017, 2018 a 2019, vrátane rozhodnutia zamestnávateľa zo dňa 28.10.2019 a uvedenie počtov a dôvodu nadbytočnosti zamestnancov a zamestnankýň, s ktorými bol v dôsledku organizačných zmien ukončený pracovný pomer výpoveďou za tieto roky, vyjadrenie k legitimitě deklarovania, že zamestnávateľ k 01.01.2020 nedisponuje voľným pracovným miestom, avšak v rovnakom čase bola pracovná pozícia ekonómky neobsadená a zabezpečovaná na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Dňa 25.08.2020 bola Stredisku doručená odpoveď zamestnávateľa v zastúpení advokátskou kanceláriou xxxxxxxx. Zamestnávateľ uviedol, že má za to, že vo vzťahu ku klientke Strediska nikdy nedošlo k diskriminácii zo žiadneho dôvodu. Zároveň konštatuje, že diskriminácia z dôvodu, že klientka na pracovisku zamestnávateľa upozorňovala na protispoločenskú činnosť, je len tvrdená/namietaná, no nebola ničím preukázaná. Zamestnávateľ

<sup>17</sup> Písomné stanovisko klientky Strediska riaditeľovi zamestnávateľa zo dňa 17.03.2019, podnet Inšpektorátu práce xxxxxx zo dňa 30.11.2019, emaily riaditeľke zamestnávateľa zo dňa 10.01.2020, zo dňa 14.02.2020.



namietany zásah a diskrimináciu klientky Strediska nepovažuje za preukázané. Jej tvrdenia považuje za účelové a nepravdivé. Z tohto dôvodu oznámil, že informácie a doklady požadované Strediskom nemá dôvod ani povinnosť predkladať a poskytovať. K osobe klientky Strediska zamestnávateľ uviedol, že pri plnení pracovných povinností vyplývajúcich jej z pracovnej zmluvy opakovane dochádzalo k zásadnej chybovosti, bolo zistené vykonávanie úkonov z jej strany, ktoré boli nad rámec jej kompetencii, nespolupracovala so svojimi kolegami, zasahovala a narúšala súkromie iných zamestnancov tým, že neoprávnene vstupovala do ich pracovných emailov, na pracovisku vyvolávala konflikty a jej verbálne prejavy boli vulgárne. Táto odpoveď zamestnávateľa ponechala viaceré skutkové aj právne otázky podnetu neobjasnené. Stredisko preto žiadalo právnu zástupkyňu zamestnávateľa o ich objasnenie a spresnenie. Listom zo dňa 03.09.2020 (doručeným 08.09.2020) a listom zo dňa 02.12.2020 (doručeným dňa 04.12.2020). Napriek telefonickým informáciám o pripravovaní a následnom zaslaní odpovede a emailovým urgenciám adresovaným právnej zástupkyňi zamestnávateľa, Stredisku nebola doručená žiadna písomná odpoveď. Dňa 27.01.2021 Stredisko v zastúpení klientky zaslalo zamestnávateľovi návrh dohody o urovaní antidiskriminačného sporu. Jej obsahom bolo vyhlásenie zamestnávateľa, že nedodrжал zásadu rovného zaobchádzania voči klientke Strediska, a preto sa zaväzuje sa jej ospravedlniť písomne a aj na svojej webovej stránke a zaplatiť jej náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Dňa 12.02.2020 bola k návrhu dohody Stredisku doručená odpoveď zamestnávateľa v zastúpení advokátskou kanceláriou xxxxxxxx. Zamestnávateľ uviedol, že nie sú splnené podmienky pre uzavretie mimosúdnej dohody. Neeviduje s klientkou Strediska antidiskriminačný spor a nemá informácie o tom, že by klientka Strediska oznamovala protispoločenskú činnosť a zrealizovala kvalifikované oznámenie protispoločenskej činnosti. Zamestnávateľ deklaroval, že nemá vedomosť o tom, ktorý konkrétny postup považuje klientka Strediska za diskriminačný. S návrhom preto nesúhlasil a neprijal ho.

Klientka podnetu označila niekoľko jej bývalých kolegov a kolegýň, ktorí mohli potvrdiť nerovné zaobchádzanie zamestnávateľa voči nej. Stredisko kontaktovalo dvoch z nich, telefonicky aj emailom. K podnetu bolo doručené aj ich vyjadrenie, so žiadosťou o zachovanie ich anonymity<sup>18</sup>.

Kolega 1 uviedol, že zamestnávateľ neúspešne obsadzoval pracovnú pozíciu ekonóma. Externá ekonómka, ktorá dala výpoveď, sa po prosbách vrátila späť do štruktúr zamestnávateľa. Začal vnímať, že externá ekonómka sa preto začala prezentovať na pracovisku ako veľmi dôležitá a nenahraditeľná osoba. Jej nadradenosť a antipatie sa stále viac prejavovali v bežnej komunikácii, najmä pri klientke Strediska. Po nástupe nového vedenia zamestnávateľa sa to ešte zhoršilo a pracovné napätie sa stupňovalo. Krik a vulgarity externej ekonómky adresované klientke

---

<sup>18</sup> Z tohto dôvodu sú označovaní ako Kolega 1 a Kolega 2, bez reálnej súvislosti všeobecného označenia mužského rodu so skutočným rodom oboch osôb.



Strediska boli podľa Kolegu 1 počuť až na ulicu. Kolega 1 formuluje svoje pozorovanie, že sa to podpísalo na jej zdraví, chodila unavená, nemohla spať a bola vyčerpaná, vyhľadala odbornú lekársku pomoc a začala užívať lieky. Potvrďuje, že okrem psychického teroru externá ekonómka klientke Strediska postupne odoberala kompetencie a dával ich iným - novým zamestnancom (uvádza meno xxxxxxxx). Tiež Kolega 1 formuluje, že klientka Strediska sa snažila niekoľko krát upozorniť na nedostatky a protiprávne či nezákonné konanie jej nadriadených. Mala tak robiť s dobrým úmyslom a snahou pomôcť organizácii, v ktorej pracovala. Jej snaha mala byť viackrát zamietnutá a komentovaná ako neodborná, s výzvami na upustenie od týchto aktivít. Kolega 1 napokon uzatvára, že riaditeľka zamestnávateľa tento problém neriešila, čo jej akoby vyhovovalo, aby mohla dať klientke Strediska výpoveď. Napätie sa stupňovalo a dochádzalo k výmene názorov. Klientka Strediska bola buď ticho, alebo iba argumentovala, prečo to či ono nie je správne. Napriek tomu bola neustále v kolektíve zhadzovaná a ponižovaná.

Kolega 2 uviedol, že klientku Strediska v úvodnom období vnímal ako najdôležitejšiu osobu zamestnávateľa, ktorá osobne zabezpečovala dominantnú administratívnu činnosť celej organizácie. Potom však bol svedkom toho, ako jej v priebehu 1,5 roka boli postupne odobraté kompetencie, ako jej boli pozmeňované pracovné podmienky bez jej súhlasu, ako jej bola menená náplň práce, a ako bola postupne nahradená inými osobami (uvádza osoby xxxxxxxx a xxxxxxxx). Napokon jej bola zamestnávateľom doručená vykonštruovaná účelová výpoveď. Potvrďuje zabezpečovanie ekonomických výkonov pre zamestnávateľa živnostníčkou - externou ekonómkou, aj keď pracovná pozícia ekonóma zostala neobsadená. Poukazuje na to aj z dôvodu, že v čase oznámenia výpovede klientke Strediska z nadbytočnosti dňa 29.10.2019 jej nebola ponúknutá možnosť prejsť na inú pracovnú pozíciu, ktorú mal jej zamestnávateľ v čase podania výpovede zaradenú v organizačnej štruktúre, a ktorú mal evidentne neobsadenú. Kolega 1 formuluje názor, že skúsenosť externej ekonómky o tom, že sa zamestnávateľovi nepodarilo nahradiť jej osobu a nájsť nového ekonóma, v nej vyvolala pocit dôležitosti. Jej dominantná povaha sa snažila si vydobyť čo najvyššie postavenie v organizácii. Klientka Strediska mala byť často tá, ktorá kolegov a kolegyně usmerňovala. Pokiaľ identifikovala nesprávny postup, upozornila na to. Kolega 1 spresňuje, že to bolo základom zaujatosti externej ekonómky voči klientke Strediska, ktorá sa prejavovala v osočovaní a neustálom hľadaní chýb. Na jej adresu mala hrubo dehonestujúce a urážlivé výroky. Tón hlasu externej ekonómky mal byť opovrhlivý a zhadzovačný. Kolega 1 si nepamätá ani na jednu situáciu, kedy externá ekonómka klientku Strediska oslovila či spomenula menom alebo priezviskom. Nikdy ho vlastne nevyslovila. Používala iba prívlastky tá, oná, hentá, alebo potom neskôr vulgarizmy.

Kolega 2 potvrdzuje, že bol svedkom, ako v priebehu jedného roka sa z klientky Strediska, ktorá bola všetkými vnímaná za profesionálny vzor, stala osoba, ktorej sa prestalo dôverovať, ktorá začala byť považovaná za osobu, ktorá robí chyby. Následne sa jej začali odoberať kompetencie a časti pracovnej náplne. Externá ekonómka manipulovala proti klientke Strediska celý pracovný kolektív, pričom ona ataky vo vyhrotených situáciách znášala veľmi profesionálne. Bol svedkom správania sa externej ekonómky voči klientke Strediska, kedy bol doslova zmrazený



a paralyzovaný a spolu s ostatnými kolegami v miestnosti takmer neschopný reagovať, nakoľko sa evidentne jednalo o záchvat nekontrolovateľného hnevu z ktorého išiel naozajstný strach. Nevedel či volať sanitku, či políciu, či sa nestrhne fyzické násilie. Dôsledkom toho bolo, že klieťka Strediska sa dostala psychicky na dno a vznikli jej zdravotné problémy. Celé svoje pozorovanie vývoja situácie považuje za smutnú udalosť diskriminácie a zdiskreditovania pracovitého človeka. Kolega 2 si všimol prijatie xxxxxxxx na pozíciu ekonomickej referentky, aj keď táto pracovná pozícia (ekonomický referent) však v tom čase nebola zapracovaná do organizačného poriadku zamestnávateľa. Potvrdzuje, že klientke Strediska boli odoberané pracovné kompetencie a menili sa jej pracovné podmienky bez jej súhlasu. Jej domáhanie sa navrátenia pracovnej náplne boli neúspešné. K motívu skončenia pracovného pomeru s klientkou Strediska uviedol, že zamestnávateľ sa tým zbavil odborne spôsobilej osoby, ktorá vždy vedela vyjadriť svoj názor, pokiaľ sa jednalo o netransparentné praktiky.

### Právny posúdenie podľa antidiskriminačnej legislatívy

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Ten definuje základné pojmy, ohraničuje oblasti, v rámci ktorých stanovuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, konkretizuje formy diskriminácie a dôvody, na základe ktorých nemožno so subjektmi zaobchádzať menej priaznivo. V rámci posúdenia možnej diskriminácie je preto nevyhnutné posúdenie naplnenia jej definičných znakov.

V posudzovanom prípade ide o antidiskriminačným zákonom chránenú oblasť pracovnoprávných vzťahov. Ide o výkon práce pre zamestnávateľa, ktorým je právnická osoba zriadená obcou<sup>19</sup>. Práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“). Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 zákona o výkone práce vo verejnom záujme na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Aj samotná pracovná zmluva klieťky Strediska bola uzatvorená podľa ustanovenia § 42 a nasl. zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Zákonník práce v § 3 ods. 1 vymedzuje, že na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

---

<sup>19</sup> Zdroj: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx. Zamestnávateľ sa označuje za mestskú príspevkovú organizáciu xxxxxxxx. Podľa ustanovenia § 21 ods. 2 zákona č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov príspevková organizácia je právnická osoba štátu, obce alebo vyššieho územného celku, ktorá je na štátny rozpočet, rozpočet obce alebo na rozpočet vyššieho územného celku zapojená príspevkom a ktorej spravidla menej ako 50 % výrobných nákladov je pokrytých tržbami. Platia pre ňu finančné vzťahy určené zriaďovateľom v rámci jeho rozpočtu.



Ďalej Stredisko upriamilo pozornosť aj na druhú podmienku diskriminácie – dôvod menej priaznivého zaobchádzania. Pokiaľ totiž klientka Strediska namietala nerovné zaobchádzanie, v mnohých prípadoch vykazujúce znaky šikany<sup>20</sup>, je významné posúdenie toho, či správanie sa zamestnávateľa voči klientke Strediska možno pričítať osobitnému motívu. Motívu, ktorý antidiskriminačný zákon spája so zakázanými dôvodmi menej priaznivého zaobchádzania. Dôvod nerovného zaobchádzania zamestnávateľa s klientkou Strediska možno dôvodne prepojiť s jej upozorneniami na nesprávne pracovné postupy odborného, ako ale osobného charakteru. Klientka Strediska sa domnievala, že oznamuje protispoločenskú činnosť na pracovisku. Zamestnávateľ v tejto súvislosti uviedol, že nemá informácie o tom, aby kvalifikovane, t. j. v súlade s relevantnou právnou úpravou oznámila protispoločenskú činnosť.

Dôvod menej priaznivého zaobchádzania s klientkou Strediska však možno dôvodne stotožniť s jej iným postavením v porovnaní s ostatnými zamestnancami „v očiach zamestnávateľa“. Nedovolené menej priaznivé zaobchádzanie podľa antidiskriminačného zákona nemusí mať výlučne pôvod iba v osobnostných<sup>21</sup>, či nemenných charakteristických črtách<sup>22</sup> dotknutej osoby. Zákaz diskriminácie sa vzťahuje aj na prípady, kedy sa zamestnanci zákonne domáhajú svojich práv, no zamestnávateľ s nimi práve z tohto dôvodu zaobchádza menej priaznivo. Klientka Strediska sa do iného postavenia dostala v súvislosti s jej odlišnými predstavami o správaní sa na pracovisku medzi kolegami navzájom. Všímal sa nedostatky a komunikovala ich v dobrej viere zlepšenia pracovnej klímy na pracovisku. Domáhala sa nápravy, čo sa však u zamestnávateľa po nástupe do práce externej ekonómky už nestretávalo s pochopením. Situácia sa zhoršila do diskriminácie klientky Strediska. Tá sa voči nej bránila. Jej podmienky na pracovisku sa však naďalej zhoršovali. Klientka Strediska bola v jasne identifikovateľnom inom postavení v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Opísaný skutkový stav na pracovisku dosvedčili dvaja bývalí zamestnanci zamestnávateľa. Na ospravedlnenie menej priaznivého zaobchádzania s klientkou Strediska v tomto prípade neexistuje žiaden racionálny dôvod, ani legitímny cieľ.

---

<sup>20</sup> Šikanu vymedzuje doktrína ako spôsobenie ujmy vykonávaním práva preto, aby sa inému spôsobila škoda. Pojmovými znakmi sú teda spôsobenie ujmy a zámer k tomu smerujúci. V prípade šikany ide o osobitný druh zneužitia práva, keďže do rozporu s objektívnym právom sa oprávnený subjekt dostáva vo fáze výkonu svojho subjektívneho práva alebo právnej povinnosti. V prípade bossingu ide o systematické útočenie a zastrašovanie zo strany nadriadeného s cieľom znížiť dôstojnosť zamestnanca, vynútiť si poslušnosť, rešpekt a prispôbenie sa, a to aj za cenu fyzického, duševného alebo sociálneho ublíženia. Nadriadený v takýchto prípadoch koná za účelom akcentovania svojho hierarchického postavenia. Bossing sa vyznačuje svojou systematickosťou, t. j. dlhším časovým obdobím, počas ktorého sa konanie nadriadeného vyznačuje uvedenou charakteristikou.

<sup>21</sup> Akými sú napríklad chránené dôvody podľa ustanovenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona: politické alebo iné zmýšľanie, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine či náboženské vyznanie a viera.

<sup>22</sup> Akými sú napríklad chránené dôvody vek, či farba pleti.





Pokiaľ ide o definičný znak forma diskriminácie, Stredisko identifikovalo hneď tri jej druhy, a to priamu diskrimináciu<sup>23</sup>, obťažovanie<sup>24</sup> a nabádanie na diskrimináciu<sup>25</sup>. Ochrana pred diskrimináciou sa vzťahuje sa na všetky klientkou namietané konania, pretože dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania spočíva nielen v zákaze diskriminácie, ale aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou potrebné prihliadať aj na dobré mravy<sup>26</sup>.

Pod prejavy priamej diskriminácie klientky Strediska možno dôvodne zaradiť sponchybnovanie jej pracovných postupov, ktoré postupne prerástlo k celkovému negativizmu a odmietaniu. Došlo k odňatiu jej pracovných úloh a k zadávaniu neúčelných pracovných úloh. Zaznamenala to nielen klientka Strediska, ale aj jej kolegovia. Na pracovisku bolo klientke Strediska dávané najavo, že je nežiadúca. Priamou diskrimináciou bolo aj zamestnanie Lenky Martinkovičovej na pracovnej pozícii, ktorú zamestnávateľ nemal vytvorenú v organizačnej štruktúre a nemal na jej obsadenie vyčlenené finančné prostriedky. Účelom tohto postupu mal byť presun pracovných úloh klientky Strediska na inú zamestnankyňu v kontexte pokusu o objektivizáciu jej nadbytočnosti a vytvorenie výpovedného dôvodu v rozpore s dobrými mravmi. Dôveryhodnosť tohto tvrdenia znásobujú svedectvá kolegov klientky Strediska, ktorí potvrdili, že jej pracovná náplň bola prerozdelená a pridelená aj ďalšiemu jej kolegovi.

Pod formu obťažovania možno dôvodne podradiť ústne a písomné prejavy externej ekonómky na adresu klientky Strediska. Tie obsahovali najhrubšie vulgarizmy. Išlo o prejavy, ktoré možno dôvodne označiť za rozporné s dobrými mravmi, úctou a slušnosťou. Ich účelom bolo klientku Strediska dehonestovať, osobne aj profesionálne ju ponižovať a nepochybne ju aj zastrašiť.

---

<sup>23</sup> Podľa ustanovenia § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona priama diskriminácia je 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.

<sup>24</sup> Podľa ustanovenia § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráňujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

<sup>25</sup> Podľa ustanovenia § 2a ods. 7 antidiskriminačného zákona nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

<sup>26</sup> Ustanovenie § 2 ods. 1, 2 a 3 antidiskriminačného zákona. Aj napriek skutočnosti, že pojem dobré mravy zákon výslovne nevykladá, podľa doktrínálnych právnych záverov konanie v rozpore s dobrými mravmi predstavuje také konanie, ktoré je zjavne právne neprijateľné, pretože je z hľadiska oprávnených záujmov strán a spoločnosti hrubo nevyvážené. V rozpore s dobrými mravmi je právny úkon, ktorý nezodpovedá mravným zásadám, prípadne kultúrnym a spoločenským normám, ktoré sú všeobecne prijímané v určitej spoločnosti a vytvárajú tak všeobecnú mienku o tom, čo je touto spoločnosťou akceptované a považované za poctivé a slušné konanie. Rozpor právneho úkonu s dobrými mravmi je potrebné posudzovať individuálne, s prihliadnutím najmä na konkrétne okolnosti konania účastníka v príslušnej dobe a na všeobecne uznávanú mienku o tom, aký obsah ich konania je z uvedených hľadísk prijateľný. Podľa názoru súdnej praxe, v rozpore s dobrými mravmi je taký právny úkon, ktorý nezodpovedá právnym zásadám, resp. spoločenským normám, ktoré sú všeobecne akceptované spoločnosťou. Nie je preto vylúčené, že výkon práva, ktorý zodpovedá zákonu, môže byť v rozpore s dobrými mravmi. Ide aj o prípady, kedy hlavným motívom osoby, robiacej právny úkon, je úmysel poškodiť či znevýhodniť povinnú osobu (tzv. šikanózný výkon práva).



Dochádzalo k nim opakovane, pred pracovným kolektívom a dokonca sa preniesli aj na osobu jej manžela. Takéto konania je možné hodnotiť ako vytváranie neprijateľského prostredia s cieľom zníženia ľudskej dôstojnosti klientky Strediska. Nešlo o náhodný či nesúvisiaci dôsledok správania sa voči klientke Strediska, ale naopak o správanie úmyselné, s cieľom porušiť jej ľudskú dôstojnosť. Opakovalo sa niekoľkokrát, počas dlhšieho časového obdobia a malo eskalačnú tendenciu. Nepriateľský postoj voči klientke Strediska zamestnávateľ zaujal aj pri snahách o skončenie a napokon aj pri samotnom skončení pracovného pomeru, kedy bol voči nej manipulatívny a nátlakový. Nebral ohľad na zdravotný stav klientky Strediska a jeho primárnym cieľom bolo dosiahnuť odchod klientky Strediska z pracoviska. Nesplnil si ani ponukovú povinnosť pri deklarovaní jej nadbytočnosti.

Nabádanie na diskrimináciu sa týkalo pozitívneho aktívneho či pasívneho postoja a reakcií zamestnávateľa na konania externej ekonómky proti klientke Strediska. Zamestnávateľ konania externej ekonómky proti klientke Strediska zaznamenal, samotná klientka mu ich oznamovala a márne sa dožadovala právnej ochrany a nápravy. Takýmto postojom zamestnávateľ externú ekonómku utvrdzoval v možnosti takýmto spôsobom voči klientke Strediska konať.

Poslednou otázkou je zhodnotenie, či pri zaobchádzaní s klientkou Strediska a s porovnateľnou skupinou (komparátormi) došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu, aké zakazuje antidiskriminačný zákon. Komparátorov v popísaných prípadoch diskriminačných konaní je možné identifikovať<sup>27</sup>. Sú nimi iní zamestnanci a zamestnankyne zamestnávateľa, o ktorých klientka Strediska nemá informácie, že by v celkovom súhrne boli vystavení takým rozdielnym zaobchádzaniam, ako ona. Rozdielne zaobchádzanie s klientkou Strediska v porovnaní s jej kolegami a kolegynami na pracovisku potvrdili aj jej dvaja kolegovia. Menej priaznivé zaobchádzanie s klientkou Strediska bolo spôsobilé privodiť jej ujmu. Jednak materiálnu, t. j. škodu, ale aj nemateriálnu - osobnostnú.

## Záver

Stredisko v posudzovanom prípade dospelo k záveru, že konaním zamestnávateľa voči klientke Strediska boli naplnené všetky znaky diskriminácie. Má preto za to, že postupom zamestnávateľa voči klientke Strediska došlo k porušeniu zásady rovného zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov, z dôvodu jej iného postavenia.

---

<sup>27</sup> Z definície obťažovania ako formy diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona navyše vyplýva, že pri obťažovaní nie je potrebné určiť komparátora. Na naplnenie diskriminácie správaním vo forme obťažovania zákon vyžaduje splnenie dvoch podmienok. 1. Dôjde alebo môže nim dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia. 2. Úmyslom alebo následkom takéhoto správania je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Obe boli splnené.