



Odborné stanovisko

podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) klient doručil podnet, v ktorom namietal diskrimináciu v pracovnoprávnej oblasti. Stredisko vydalo v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov (ďalej ako „zákon o zriadení Strediska“).

Z obsahu žiadosti a vyjadrenia Zamestnávateľa

Z obsahu klientovej žiadosti abstrahovalo Stredisko výlučne časti, ktoré sú relevantné na účel prípadného vyhodnotenia dôvodnosti uplatnenia nárokov z právneho titulu porušenia zákazu diskriminácie.

Klient uviedol, že **pracuje ako vedúci oddelenia** u zamestnávateľa xxxx (ďalej ako „Zamestnávateľ“). Dňa xxxx podal Zamestnávateľovi oznámenie o podozrení zo závažnej protispoločenskej činnosti (ďalej ako „oznámenie“). Išlo o podozrenie z machinácie pri verejnom obstarávaní systému xxxx (ďalej ako „Systém“). Klient Stredisku predložil Zápisnicu o výsledku preverenia oznámenia. Na základe prijatých záverov po preverení oznámenia zodpovedná osoba Zamestnávateľa postúpila oznámenie na ďalšie vybavenie na Generálnu prokuratúru Slovenskej republiky (ďalej ako „Generálna prokuratúra SR“). Následne klienta polícia predvolala na podanie vysvetlenia, kde opísal kontext oznámenia. Stredisku zároveň predložil Zápisnicu o podaní vysvetlenia podľa § 17 ods. 1 zákona č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov, v ktorej podal vysvetlenie vo veci trestného oznámenia pre podozrenie z trestného činu machinácie pri verejnom obstarávaní podľa § 266 Trestného zákona alebo iného trestného činu uvedeného v osobitnej časti Trestného zákona.

Dňa xxxx podal klient trestné oznámenie na Generálnu prokuratúru SR, ktoré prokurátorka Úradu špeciálnej prokuratúry Generálnej prokuratúry SR postúpila Prezidiu Policajného zboru SR na preverenie skutočností v ňom uvádzaných. O ďalšom postupe policajného orgánu mal byť informovaný. Zároveň klient požiadal Úrad špeciálnej prokuratúry Generálnej prokuratúry SR o poskytnutie ochrany podľa § 4 zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon č. 54/2019 Z. z.“).



Zamestnávateľ informoval klienta, že dňa xxxx mu bolo doručené **Uznesenie OR PZ, ktorým bolo odmietnuté podanie (trestné oznámenie) zodpovednej osoby vo veci podozrenia zo spáchania zločinu machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe**. Zároveň mu zaslal scan predmetného uznesenia na oboznámenie sa s prijatými závermi a výsledkom prešetrenia.

Dňa xxxx prokurátor oznámil klientovi, že mu bola v namietanej trestnej veci podľa § 7 zákona č. 54/2019 Z. z. poskytnutá ochrana pred neoprávneným postihom v pracovnoprávnom vzťahu u Zamestnávateľa na základe jeho žiadosti v zmysle § 3 ods. 1 zákona č. 54/2019 Z. z..

Stredisko požiadalo klienta okrem iného o uvedenie namietaných konaní, ktoré od jeho podania robil jeho Zamestnávateľ. Klient uviedol, že na neho vyvíjal nepriamy tlak prostredníctvom informačnej izolácie, odopierania výkonu právomoci a zodpovednosti.

Dňa xxxx Úradu na ochranu oznamovateľov (ďalej ako „Úrad“) klient doručil list, v ktorom namietal, že po podaní oznámenia zodpovednej osobe Zamestnávateľa **došlo s účinnosťou od xxxx k presunu klientových kompetencií v oblasti xxxx na novovzniknuté oddelenie**. K danému presunu kompetencií malo dôjsť na základe Rozhodnutia zo dňa xxxx, o ktorom sa mal klient dozvedieť dňa xxxx. Klient uviedol, že uvedenú zmenu s ním nikto nekonzultoval okrem informácie od riaditeľa, že plánuje zriadiť takéto oddelenie. Poskytnutá informácia mala mať rozsah názvu oddelenia.

V liste zároveň uviedol, že **uvedenou zmenou dochádza k jeho informačnej izolácii a k obmedzeniu kompetencií rozhodovať o xxxx a kontrolovať kvalitu xxxx, a to aj v rámci konkrétneho systému, pričom tá je kľúčovou súčasťou jeho podozrenia, na základe ktorého podal oznámenie o závažnej protispoločenskej činnosti**. Na základe predmetného listu Úrad požiadala Zamestnávateľa o vyjadrenie, či prišlo k presunu, resp. odobratiu klientových kompetencií a ak áno, na základe akého dôvodu k tomu došlo a v akom rozsahu, a to s prihliadnutím na možné podozrenie z vykonávania odvetných opatrení podľa § 2 písm. a) zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Klient Stredisku predložil vyjadrenie zamestnávateľa k predmetnej žiadosti Úradu.

Zamestnávateľ k predmetnému podozreniu uviedol, že ho považuje za nedôvodné. Od podania oznámenia postupoval vo vzťahu ku klientovi údajne vždy transparentne a korektne a nemal záujem konať tak, aby bolo jeho konanie možné považovať za odvetné opatrenie len za to, že klient vyslovil predmetné podozrenie. Doplnil, že oznámenie bolo riadnym spôsobom šetrené a vybavené tým, že celá vec bola postúpená za účelom ďalšieho šetrenia a ustálenia otázky relevantnosti vysloveného podozrenia orgánom činným v trestnom konaní. Zamestnávateľ deklaroval, že nemá žiadny záujem na tom, aby



v akomkoľvek verejnom obstarávaní dochádzalo k porušovaniu zákona. Doplnil, že v celom priebehu konania šetrenia nebolo bránené alebo obmedzované konanie zodpovednej osoby. Podľa jeho názoru nedochádzalo k žiadnemu nežiaducemu konaniu ani vo vzťahu ku klientovi. K celej veci pristupoval údajne veľmi vážne a zodpovedne a z vlastného podnetu požiadal Úrad pre verejné obstarávanie, aby preskúmal všetky jeho úkony verejného obstarávateľa po uzatvorení zmluvy v predmetnej zákazke, ktorou sa obstarával Systém, pričom **samotný Úrad pre verejné obstarávanie konanie zastavil, nakoľko nezistil žiadne porušenie zákona.**

Pokiaľ išlo o Rozhodnutie zamestnávateľa č. xxxx, Zamestnávateľovi z tohto rozhodnutia nevyplývali klientom prezentované podozrenia. Predmetnou organizačnou zmenou došlo k vytvoreniu nového oddelenia, a to na žiadosť nového riaditeľa. Do funkcie nastúpil v čase, keď bolo klientovo oznámenie podané a prebiehalo šetrenie vo veci. Podľa vyjadrenia Zamestnávateľa nemal žiadne väzby na žiadnu zo zmluvných strán právneho vzťahu, na žiadnych zamestnancov a dodávateľov, t. j. nemal žiadny relevantný dôvod, aby bol iniciátorom odvetných opatrení vo vzťahu ku klientovi.

Zamestnávateľ prijal rozhodnutie o organizačnej zmene údajne za účelom optimalizácie a profesionalizácie riadenia, pričom takto zadaná organizácia práce mala zodpovedať štandardom riadenia útvaru, tak ako je to bežné v každej strednej a veľkej „fírme“ alebo orgáne štátnej a verejnej správy. Podľa názoru Zamestnávateľa je prijatie akejkoľvek organizačnej zmeny rozhodnutím zamestnávateľa a jeho prijatie síce podlieha zákonným postupom a požiadavkám, ale zaň nemožno považovať konzultácie so zamestnancami. Každý zamestnávateľ má právo v medziach zákona určovať počet svojich zamestnancov, ich kvalifikačné zloženie alebo organizačnú štruktúru podľa svojho uváženia tak, aby uvedené zodpovedalo jeho potrebám. Nestotožnil sa preto s údajným klientom prezentovaným právnym dôvodom prijatej zmeny, opísaným ako: *„informačná izolácia a obmedzenie kompetencií rozhodovať o xxxx a kontrolovať kvalitu xxxx pre vyslovené podozrenia, na základe ktorých prišlo k podaniu oznámenia o závažnej protispoločenskej činnosti.“*

Zdôraznil, že **ani po prijatej organizačnej zmene klient nebol nijako „odstrihnutý“ od informácií v oblasti xxxx, pretože má k dispozícii celú dokumentáciu uloženú a aktualizovanú na spoločnom dátovom úložisku.** Klient bol správcom tohto úložiska, takže podozrenie o „odstrihnutí“ od informácií bolo podľa Zamestnávateľa v rozpore s realitou.

Právne posúdenie

Z obsahu žiadosti vyplývalo, že klient bol zamestnancom podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej ako „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“). Podľa § 1 ods. 1 zákona o výkone práce vo verejnom záujme „*Tento zákon*



upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme.“

Podľa § 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.“* Podľa § 3 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej ako „Zákonník práce“) *„Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“*

Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce *„Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).“* Na základe vyššie uvedeného pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú Zákonníkom práce, ktorý priamo odkazuje v zmysle § 13 ods. 1 na povinnosť zaobchádzania so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).

Podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a prostriedky právnej ochrany v prípade jej porušenia upravuje najmä antidiskriminačný zákon. Vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktorých identifikácia je nevyhnutným predpokladom dôvodnosti uplatnenia nárokov vyplývajúcich z porušenia zákazu diskriminácie. Za tú však nemožno považovať akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania je najmä také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrodená charakteristika, alebo iný zákonom chránený znak, ktorého nositeľom je osoba dotknutá nerovným zaobchádzaním.

Antidiskriminačný zákon upravuje aj prípady tzv. prípustného menej priaznivého zaobchádzania. K dôvodnému záveru o diskriminácii možno dospieť na základe kumulatívnej identifikácie antidiskriminačným zákonom chránenej oblasti právnych vzťahov, ktoré upravuje § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona¹, zakázaných dôvodov menej

¹ *„Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.“*



priaznivého zaobchádzania ustanovených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona², ako aj definičných znakov foriem diskriminácie, vymedzených v § 2a antidiskriminačného zákona³. Primárne je potrebné vyhodnotiť si otázku toho, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu a stavu dôkaznej sily k tvrdenému menej priaznivému zaobchádzaniu v nadväznosti na príčinnú súvislosť medzi domnelým dôvodom menej priaznivého zaobchádzania a ním samotným.

Je nesporné, že klientova právna vec spadá do oblasti právnych vzťahov, na ktoré sa vzťahuje zákonná povinnosť dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania, t.j. individuálne pracovnoprávne vzťahy. Taktiež je nesporné, že klient podal oznámenie Zamestnávateľovi, čo predstavuje jeden zo zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania ustanovených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

Stredisko v súvislosti s identifikáciou diskriminačného dôvodu uvádza, že motív (dôvod) diskriminačného konania nie je potrebné dokazovať. Existenciu diskriminačného dôvodu a príčinnú súvislosť medzi namietaným diskriminačným konaním a týmto dôvodom je však potrebné vyvodiť z okolností prípadu, pričom musí existovať dôvodná domnienka jeho existencie a príčinnej súvislosti s namietaným konaním. Medzi dôvodom diskriminácie a medzi vzniknutou nevýhodou (nerovnováhou) musí existovať príčinná súvislosť.⁴

Za menej priaznivé zaobchádzanie klient považoval vyššie viacnásobne uvádzané rozhodnutie Zamestnávateľa o organizačnej zmene. Organizačnú zmenu považoval za spôsob ako mu odobrať kompetencie, na základe ktorých mohol vykonávať kontrolnú činnosť. Odobratím kompetencií v oblasti xxxx, tak mohlo dôjsť k úbytku na jeho právach resp. boli obmedzené jeho kompetencie v tejto oblasti, čím sa pravdepodobne zúžila aj klientova pracovná náplň.

Klient sa domnieval, že organizačná zmena mala kauzálny súvis s jeho oznámením, t. j. so zakázaným motívom menej priaznivého zaobchádzania. Jeho domnienke nasvedčovali podľa Strediska dve základné skutočnosti: časová následnosť, t. j. legitímnou je v tomto prípade otázka, či by Zamestnávateľ pristúpil k organizačnej zmene aj v prípade, ak by oznámenie neurobil; a to, že organizačná zmena sa ho priamo

² „Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

³ „Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nábádanie na diskrimináciu.“

⁴ Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 30/2019 z 24. januára 2019, dostupné online na: <https://www.ustavnysud.sk/vyhľadavanie-rozhodnuti/#!/DecisionsSearchResultView>



dotkla – legitímnou je otázka, či ho tým Zamestnávateľ nechcel „varovať do budúcnosti“ a odradiť ho od oznamovania protispoločenskej činnosti a kriminality na pracovisku, o ktorej by sa dozvedel v súvislosti s výkonom jeho obsahom pôvodnej pracovnej náplne.

Zamestnávateľ naopak tvrdil, že o organizačnej zmene rozhodol z dôvodu optimalizácie a profesionalizácie riadenia, čo však žiadnym spôsobom bližšie nevysvetlil a na odôvodnenie svojho rozhodnutia použil nehodnovernú generickú terminológiu a všeobecnú argumentáciu k právu zamestnávateľa prijímať organizačné opatrenia. Stredisku sa javila táto interpretácia a argumentácia netransparentne a nehodnoverne. Organizačnú zmenu je potrebné zo strany zamestnávateľa vysvetliť resp. odôvodniť tak, aby nevznikali žiadne pochybnosti o tom, že ňou mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu vo vzťahu k zamestnancovi. Bližšie neodôvodnenie organizačnej zmeny posilňuje domnienku o klientovej diskriminácii.

Naopak domnienku o klientovej diskriminácii oslabovala skutočnosť uvedená v posúdení Úradu, ktorú Stredisku nepredložil, v zmysle ktorej ho chcel Zamestnávateľ poveriť vedením odboru, pričom mal od tejto ponuky odstúpiť e-mailom. Až následne došlo k obsadeniu pozície riaditeľa odboru, t. j. v čase, keď bolo klientovo oznámenie podané a vo veci prebiehalo preverovanie u zodpovednej osoby Zamestnávateľa.

V neprospech domnienky o diskriminácii zo strany Zamestnávateľa svedčalo zároveň to, že v období po podaní oznámenia do vnútorného nahlasovacieho systému Zamestnávateľ aktívne spolupracoval pri preverení a následnom postúpení oznámenia na orgány činné v trestnom konaní. V zmysle posúdenia Úradu v súvislosti s oznamovaným Systémom klient zhodne so Zamestnávateľom tvrdili, že došlo z klientovej strany k istému odstúpeniu z role manažéra kvality i keď podľa klientovho vyjadrenia si napriek tomu chcel naďalej plniť svoje ďalšie povinnosti vyplývajúce z jeho pozície vedúceho oddelenia.

Domnienku o diskriminácii vykonanej rozhodnutím Zamestnávateľa o organizačnej zmene, ktorej cieľom mala byť klientova „informačná izolácia“ bez možnosti prístupu k spomínaným dokumentom oslabovala aj skutočnosť, ktorú klient v zmysle posúdenia Úradu nerozporoval. Touto skutočnosťou bolo tvrdenie Zamestnávateľa, že po prijatej organizačnej zmene nie je „odstrihnutý“ od informácií v oblasti xxxx, pretože má k dispozícii celú dokumentáciu uloženú a aktualizovanú na spoločnom dátovom úložisku, pričom má byť dokonca správcom tohto úložiska.

Domnienku o diskriminácii, ku ktorej malo dôjsť rozhodnutím Zamestnávateľa o organizačnej zmene oslabovala zároveň skutočnosť, ktorú Stredisku na základe



žiadosti o doplnenie podnetu klient uviedol, v zmysle ktorej v priebehu roka boli vykonané u Zamestnávateľa aj iné organizačné zmeny. Celkovo bolo vydaných 8 Rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene. Z predmetných 8 Rozhodnutí zamestnávateľa o organizačnej zmene sa dve Rozhodnutia dotkli klientovho oddelenia, a to namietané Rozhodnutie zamestnávateľa č. xxxx, ako aj Rozhodnutie zamestnávateľa č. xxxx, na základe ktorého vznikol Referát xxxx, na ktorý bola taktiež presunutá časť aktivít, ktoré mal klient v kompetencii, avšak v tomto prípade sa s uvedenou organizačnou zmenou plne stotožnil.

Vzhľadom k skutočnosti, že domnienka o klientovej diskriminácii nie je v zmysle opísaného skutkového stavu *prima facie*, Stredisko nemôže zastat' jednoznačný právny názor, že v namietanom prípade došlo rozhodnutím Zamestnávateľa o organizačnej zmene ku klientovej diskriminácii z dôvodu oznámenia. Uvedené konštatuje z dôvodu, že v opísanom skutkovom stave je existencia domnienok o diskriminácii, ako aj existencia skutočností, ktoré vyvracajú resp. oslabujú príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím Zamestnávateľa o organizačnej zmene a klientovým oznámením. Uvedený právny názor Strediska však nezasahuje do klientovho práva riešiť namietanú právnu vec prostredníctvom žaloby vo veci porušenia zákazu diskriminácie.

Záver

Podľa názoru Strediska sa nemožno v posudzovanej právnej veci *prima facie* domnievať, že došlo na základe rozhodnutia Zamestnávateľa o organizačnej zmene ku klientovej diskriminácii z dôvodu oznámenia, a to vzhľadom na existenciu viacerých uvedených skutočností, ktoré oslabujú príčinnú súvislosť medzi rozhodnutím Zamestnávateľa o organizačnej zmene a klientovým oznámením.

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka