



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 len „Stredisko“) dňa XX. XX. XXXX doručil klient podnet vo veci údajnej diskriminácie na pracovisku.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) Zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len „Zákon o zriadení Strediska“), Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“). Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Z obsahu podnetu

V podnete klient uvádza, že od roku 2006 je poslancom Mestského zastupiteľstva XXX (ďalej len „MsZ“). Ako poslanec MsZ klient v priebehu roka 2020 „*poukazoval na pasivitu vedenia mesta v oblasti zabezpečovania ochranných pomôcok a (ne)prijímania adekvátnych krokov na boj s pandemiou.*“ Dňa XX. XX. XXXX klienta a štyria poslanci MsZ odovzdali verejný list primátorovi mesta XXXXX (ďalej len „primátor“) ako uviedol klient, „*ohľadom stavu a možnosti jeho nápravy počas COVID-19 v ekonomike samosprávy.*“ Informáciu o údajných pochybeniach a nedostatočnej aktivite vedenia mesta klient zaslal e-mailom tiež občanom mesta a lokálnym tlačovým a internetovým médiám. Klient uviedol, že toto konanie malo za dôsledok eskaláciu situácie na rokovaníach MsZ.

V podnete klient uvádza, že dňa XX. XX. XXXX začal výkon funkcie riaditeľa Mestského kultúrneho strediska XXX (ďalej len „riaditeľ“). V predmetnom období bol klient zamestnancom Mestského kultúrneho strediska (ďalej len „MsKS“). Klient v uviedol, že riaditeľ mal v deň začiatku výkonu funkcie konštatovať že sa „*nebude prepúšťať*“ Z podkladov predložených Stredisku vyplýva, že o 6 týždňov po nástupe riaditeľa do funkcie a 14 dní po odovzdaní verejného listu primátorovi, riaditeľ prijal *Rozhodnutia zamestnávateľa – Mestského kultúrneho strediska mesta XXXX, zast. Riaditeľom XXXX, č. XXX o iných organizačných zmenách Mestského kultúrneho strediska mesta*, ktorým bolo zrušených niekoľko pracovných miest a medzi nimi aj pracovné miesto, ktoré podľa pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa XX.XX. XXXX vykonával klient ku dňu jeho zrušenia.



V podnete doručenom Stredisku klient spája uskutočnenie predmetnej zmeny organizačnej štruktúry zamestnávateľa so svojou vyššie uvádzanou aktivitou poslanca MsZ

Dňa XX. XX. XXXX zamestnávateľ predložil klientovi výpoveď v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). Uvedenú výpoveď klient odmietol prevziať. Klient uvedenú výpoveď v podnete označuje za neplatnú. V rovnaký deň ako zamestnávateľ predložil klientovi výpoveď, klient z dôvodu náhleho zhoršenia zdravotného stavu podstúpil lekárske vyšetrenie. Vyšetrujúci lekár uznal klienta za práceneschopného. Práceneschopnosť klienta trvala takmer 12 mesiacov.

Počas trvania práceneschopnosti klienta bola na základe podnetu klienta z dňa XX. XX. XXXX Inšpektorátu práce XXXXX na pracovisku vykonaná kontrola vo väzbe na plnenie povinností zamestnávateľa súvisiacich so skončením klientovho pracovného pomeru. Zo záznamu vyhotoveného dňa XX. XX. XXXX Inšpektorátom práce XXXX vyplýva, že v kontrolovanom subjekte vo väzbe na kontrolované obdobie a kontrolovaného zamestnanca, neboli zistené nedostatky.

Po ukončení práceneschopnosti klienta a jeho návrate na pracovisko riaditeľ MsKS opätovne klientovi predložil výpoveď z dôvodu nadbytočnosti. Dňa XX.XX. XXXX klient listom oznámili zamestnávateľovi svoj „*Nesúhlas s rozviazaním pracovného pomeru a oznámenie o trvaní jeho ďalšej existencie*“. Vo veci klient taktiež podal na súd žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

V rovnaký deň, ako klientovi zamestnávateľ opätovne predložil výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, klient podal Sťažnosť na riaditeľa MsKS podľa § 13 ods. 6 Zákonníka práce z dôvodu porušenia povinnosti podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnávateľ odmietol podľa tvrdení klienta predmetnú sťažnosť riešiť. O tri dni neskôr bol klientovi doručený list zamestnávateľa o postúpení predmetnej sťažnosti primátorovi mesta XXXX na základe čl. 3 Smernice o podávaní, vybavovaní a kontrole vybavovania sťažností a petícií, prijatej podľa zákona č. 9/2010 Z. z. Uvedený postup klient namietal. Mesto XXXXX nezohľadnilo námietku klienta uvedenú v sťažnosti a klientovi bolo doručené oznámenie o výsledku prešetrenia sťažnosti pod. č. XXXXX, ktoré klient Stredisku rovnako predložil ako jednu z príloh k podnetu. K postupu mesta XXXX v predmetnej veci klient podal dňa XX. XX. XXXX na Okresnej prokuratúre XXXX podnet na vykonanie dozoru nad zachovaním zákonnosti orgánu verejnej správy podľa § 31 a nasl. v spojení s § 4 ods. 1 písm. e) zákona č. 153/2001 Z. z. o prokuratúre v znení neskorších predpisov.

V podnete klient ďalej uvádza, že zmenou organizačnej štruktúry MsKS bolo vytvorené nové pracovné miesto „vedúci XXXX“. Zamestnávateľ klientovi novovytvorené pracovné miesto neponúkol i napriek tomu, že pracovnú pozíciu s rovnakým názvom



v minulosti zastával, nakoľko pre uvedenú pracovnú pozíciu bola stanovená podmienka absolvovania II. stupňa vysokoškolského vzdelania, ktorú klient nespĺňa.

Klient ďalej uvádza, že k zmene organizačnej štruktúry MsKS sa mal riaditeľ MsKS vyjadriť na verejnom zastupiteľstve, pričom mal uviesť, že zmenu organizačnej štruktúry „*pripravoval, konzultoval a schválil mu ju primátor*“. Uvedené konanie klient považuje za diskrimináciu, konkrétne za nabádanie na diskrimináciu zo strany primátora.

Negatívny pracovnoprávny úkon zamestnávateľa klient označuje za priamu diskrimináciu. V podnete klient spája namietaný negatívny pracovnoprávny úkon zo strany zamestnávateľa s jeho politickými aktivitami poslanca MsZ. Uvedenú organizačnú zmenu klient považuje za účelovú, pričom uvádza, že riaditeľ MsKS sa mu uskutočnením organizačnej zmeny, ktorou bola zrušená jeho pracovná pozícia „*mstil za poslanceckú kritiku primátora*“.

Antidiskriminačná právna úprava a právne posúdenie

Stredisko ako národný antidiskriminačný orgán si dovoľuje uviesť, že diskrimináciou nie je akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Na to, aby mohlo byť určité konanie kvalifikované ako diskriminácia, t.j. nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania sa vyžaduje identifikácia definičných znakov diskriminácie, ktoré upravuje antidiskriminačný zákon. Antidiskriminačný zákon vymedzuje jednotlivé oblasti, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, definuje jednotlivé formy diskriminácie a vymedzuje chránené dôvody diskriminácie. Stredisko zároveň uvádza, že zákonodarca v ustanovení § 8 a 8a antidiskriminačného zákona upravuje podmienky tzv. prípustného menej priaznivého zaobchádzania.

Identifikácia menej priaznivého zaobchádzania a kumulatívne splnenie definičných znakov diskriminácie – t.j. oblasti, dôvodu a formy, pričom tieto musia byť vo vzťahu vzájomnej podmienenosti, je nevyhnutným predpokladom konštatovania porušenia zákazu diskriminácie. **Pri právnom posúdení údajného diskriminačného konania sa Stredisko zameriava na identifikáciu jednotlivých definičných znakov diskriminácie tak, ako ich vymedzuje antidiskriminačný zákon.**

Klientom namietané menej priaznivé zaobchádzanie malo spočívať **v údajnom neplatnom skončení pracovného pomeru**, pričom klientom označovaným motívom postupu zamestnávateľa malo byť jeho vystúpenie formou Verejného listu adresovaného primátorovi mesta.

Stredisko pre komplexnosť posúdenia veci uvádza, že zamestnávateľ – MsKS, je príspevkovou organizáciou mesta, ktorá bola zriadená dňom XX.XX. XXXX, na základe



uznesenia Mestského zastupiteľstva mesta XXXX č. XXXX zo dňa XX.XX. XXXX podľa § 11, ods. 4 písm. i) zákona SNR. č. 369/90 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o obecnom zriadení“) a zákona č. 138/91 Zb. o majetku obcí v znení neskorších predpisov, na dobu neurčitú.

V zmysle Zriaďovateľskej listiny Mestského kultúrneho strediska mesta XXXX, v znení uznesenia Mestského zastupiteľstva mesta XXXX č. XXXXXXXX a XXXX (ďalej ako „Zriaďovateľská listina“) je štatutárnym orgánom organizácie riaditeľ.

Zákon o obecnom zriadení zveruje obecnému zastupiteľstvu právomoc schvaľovať zástupcov do štatutárnych a kontrolných orgánov obchodných spoločností a iných právnických osôb. V zmysle § 11 ods. 4 písm. l) je obecnému zastupiteľstvu vyhradené: „*zriaďovať, zrušovať a kontrolovať rozpočtové a príspevkové organizácie obce a na návrh starostu vymenúvať a odvolávať ich vedúcich (riaditeľov)*“. Uvedené ustanovuje aj z čl. 5 Organizačného poriadku MsKS, podľa ktorého „*štatutárnym orgánom MsKS je riaditeľ, ktorého na návrh primátora mesta vymenúva a odvoláva Mestské zastupiteľstvo mesta Piešťany*“.

Stredisko uvádza, že k namietanému skončeniu pracovného pomeru klienta došlo zo strany zamestnávateľa, teda MsKS, nie zriaďovateľa, resp. primátora. Stredisko preto posudzovalo len tento právny vzťah a právny úkon tohto subjektu.

Klientom namietané okolnosti t.j., že zamestnávateľ je v zriaďovateľskej pôsobnosti mesta, pričom primátor navrhuje personálne obsadenie štatutárneho zástupcu a rovnako časová následnosť medzi klientovými verejnými vystúpeniami a uskutočnením zmeny organizačnej štruktúry zamestnávateľom, síce predstavujú objektívne skutočnosti, avšak podľa právneho názoru Strediska tieto nemôžu samé založiť záver o tom, že zamestnávateľom uskutočnená zmena organizačnej štruktúry bola účelová.

Uvedené platí aj o tvrdení klienta, že zmena organizačnej štruktúry sa mala dotknúť iba jeho osoby, keďže ostatným zamestnancom, ktorých pracovné miesta boli predmetnou zmenou organizačnej štruktúry zrušené, boli následne zamestnávateľom ponúknuté iné pracovné miesta. V tejto súvislosti si Stredisko dovoľuje uviesť, že v neprospech tvrdenia o účelovosti uskutočnenej zmeny organizačnej štruktúry môže byť napr. skutočnosť, že z Organizačného poriadku MsKS a Schémy pracovníkov MsKS XXXX nevyplýva, že by zamestnávateľ pristúpil k znovu utvoreniu zrušeného pracovného miesta a po skončení pracovného pomeru klienta prijal na toto pracovné miesto iného zamestnanca.

V súvislosti s námietskou klienta ohľadom novovytvoreného pracovného miesta „vedúci XXXX“ Stredisko konštatuje, že nie je oprávnené posúdiť, ani nedokáže relevantne vyhodnotiť opodstatnenosť stanovenej kvalifikačnej podmienky absolvovania II. stupňa



vysokoškolského štúdia pre výkon daného pracovného miesta. V tejto súvislosti Stredisko zároveň uvádza, že namietané stanovenie uvedenej kvalifikačnej podmienky, ale aj skutková a právna dôvodnosť a opodstatnenosť samotného výberu konkrétneho zamestnanca, ktorého určí zamestnávateľ za nadbytočného, môže byť predmetom dokazovania v spore o neplatné skončenie pracovného pomeru. Stredisko poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, podľa ktorého: „*Ak žalujúci zamestnanec v žalobe o neplatnosť výpovede z pracovného pomeru (pre ‚nadbytočnosť‘) preukáže také skutkové okolnosti, ktoré objektívne nasvedčujú existencii diskriminácie zamestnávateľom pri výbere jeho osoby ako nadbytočnej spomedzi viacerých zamestnancov, potom je súd oprávnený preskúmať výber zamestnanca zamestnávateľom a okolnosti, za ktorých k nemu došlo; dôkazné bremeno zaťažuje žalovaného zamestnávateľa, ten musí preukázať, že z jeho strany nedošlo voči nadbytočnému zamestnancovi k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.*¹

Rovnako preskúmanie účelnosti a dôvodnosti organizačnej zmeny môže byť výlučne predmetom súdneho dokazovania. Stredisko si dovoľuje uviesť, že o tom, že pracovný pomer sa skončil neplatne, môže rozhodnúť výlučne súd. Pre posúdenie danej právnej veci Strediskom nie je relevantné to, že klient konštatuje (namietate) neplatnosť právneho úkonu, v dôsledku ktorého došlo k skončeniu jeho pracovného pomeru.

Z materiálov poskytnutých Stredisku vyplýva, že dňa XX. XX. XXXX klient osobne podal na Okresný súd XXXXX žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa v zmysle §77 a nasl. Zákonníka práce.

Stredisko konštatuje, že namietaný úkon zamestnávateľa, bude možné dôvodne označiť za menej priaznivé zaobchádzanie v oblasti pracovnoprávných vzťahov až v prípade, ak to bude (po náležitom objektívnom dokazovaní) preukázané a následne konštatované v súdnom konaní.

Keďže pracovnoprávne vzťahy predstavujú jednu z oblastí právnych vzťahov, pre ktoré platí v zmysle antidiskriminačnej legislatívy povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania² a zároveň v rámci dokazovania vykonaného v spore o neplatné skončenie pracovného pomeru môžu vyplynúť ďalšie okolnosti preukazujúce skutočnú motiváciu zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru, Stredisko nevyklučuje možnosť následného opätovného posúdenia danej právnej veci.

¹ Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1Cdo1085/2015 zo dňa 1. októbra 2017.

² Zásada rovnakého zaobchádzania je jednou zo základných zásad pracovnoprávných vzťahov v zmysle článku 1 Zákonníka práce. Podľa článku 1 Základných zásad Zákonníka práce majú fyzické osoby o.i. právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom. Zásada rovnakého zaobchádzania je následne zakotvená aj v § 13 Zákonníka práce.² Uvedené ustanovenia Zákonníka práce predstavujú *lex specialis* k všeobecnej úprave zásady rovnakého zaobchádzania v antidiskriminačnom zákone.



Stredisko si tiež dovoľuje upozorniť na to, že v zmysle § 95 Zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, súd môže Stredisko, ako tzv. osobitný subjekt, pribrať na ochranu práv strany do konania.³

Stredisko si záverom dovoľuje vyjadriť sa aj k uvádzanému dôvodu údajného menej priaznivého zaobchádzania. V podnete klient vyjadrovanie kritiky voči primátorovi mesta, a to najmä prostredníctvom zverejnenia „verejného listu primátorovi mesta“, subsumoval pod dôvod „politické alebo iné zmýšľanie“. Stredisko konštatuje, že dôvod „politického alebo iného zmýšľania“ patrí medzi antidiskriminačnou legislatívou chránené kritérium zakázaného menej priaznivého zaobchádzania. Podľa právneho názoru Strediska uvedenú činnosť poslanca MsZ však, s prihliadnutím na všetky okolnosti prípadu, nie je možné subsumovať pod daný dôvod.

Podľa právneho názoru Strediska, by v prípade vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru rozhodnutím súdu, bolo možné posudzovať možnosť podradenia predmetnej kritiky vedenia mesta pod diskriminačný dôvod „iné postavenie“. Dôvod „iné postavenie“ umožňuje rozšíriť výpočet chránených dôvodov uvedených v slovenskej antidiskriminačnej legislatíve aj o ďalšie dôvody, ktoré vyvstanú ad hoc pri posudzovaní jednotlivých diskriminačných situácií. Pri vyhodnocovaní otázky toho, či istý dôvod menej priaznivého zaobchádzania možno podradiť pod dôvod „iné postavenie“ je následne potrebné vychádzať z vymedzenia obsahu daného pojmu poskytnutého v rámci rozhodovacej praxe najvyšších slovenských a európskych súdnych autorít.

Záver

Stredisko konštatuje, že právnym posúdením zisteného skutkového stavu dospelo k záveru, že v danej právnej veci za súčasného stavu nie je možné prijať jednoznačný záver o tom, či zamestnávateľ porušil zákaz diskriminácie alebo nie. Náležité vyhodnotenie tejto otázky zo strany Strediska bude možné až na základe rozhodnutia súdu o platnosti alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru, v rámci ktorého by mala byť riešená otázka účelnosti a dôvodnosti predmetnej zmeny organizačnej štruktúry uskutočnenej

³ V zmysle § 95 (1) Na ochranu práv strany môže súd aj bez návrhu do konania pribrať orgán verejnej moci, v pôsobnosti ktorého je ochrana základných ľudských práv a slobôd, alebo právnickú osobu, ktorej predmetom činnosti je ochrana práv podľa osobitného predpisu, ak s tým strana, na ochranu práv ktorej má vystupovať, súhlasí.

(2) Subjekt podľa odseku 1 je v konaní oprávnený na všetky úkony, ktoré môže vykonať strana, ak nejde o úkony, ktoré môže vykonať len subjekt právneho vzťahu.

(3) Ak úkony právnickej osoby podľa odseku 1 odporujú úkonom strany, na ktorej vystupuje, posúdi ich súd po uvážení všetkých okolností tak, aby to zodpovedalo rozumnému usporiadaniu vzťahov.



zamestnávateľom. Riešenie uvedených otázok spadá do pôsobnosti všeobecného súdu, a vyžaduje si vykonanie dokazovania v zmysle ustanovení Civilného sporového poriadku. Stredisko nevyklučuje možnosť opätovného posúdenia danej právnej veci v prípade vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru v rozhodnutí súdu. Vzhľadom na vyššie uvedené, považuje Stredisko vybavovanie podnetu za ukončené, a to vydaním predmetného odborného stanoviska.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka