



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 ako „Stredisko“) bol dňa xxxxx doručený podnet klienta Strediska, v ktorom žiadal o vydanie odborného stanoviska vo veci možného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania zo strany jeho bývalého zamestnávateľa z dôvodu iného postavenia. Stredisko 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 len ako „zákon o zriadení Strediska“) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy 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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len ako „Antidiskriminačný zákon“). Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Skutkový stav

Klient v podnete uviedol, že odo dňa xxxx pracoval u zamestnávateľa na pracovnej pozícii – vedúci Referátu ľudských zdrojov. Doplnil, že dňa xxxx začala zastávať funkciu generálnej riaditeľky nová generálna riaditeľka. Po jej nástupe do funkcie klientovi údajne rozprávala o tom ako je potrebné vykonať zmeny v organizačnej štruktúre a žiadala ho o pomoc. Klient uviedol, že riaditeľka kancelárie generálnej riaditeľky mu zadávala úlohy s tým súvisiace. V tejto súvislosti z jeho strany údajne dochádzalo k zisteniam a upozorneniam, že navrhované postupy a vízie zamestnávateľa sú v rozpore s právnymi predpismi.

Klient uviedol, že konkrétne generálnu riaditeľku napríklad dňa xxxx pri jej nástupe do funkcie upozorňoval na nezákonný postup pri jej rozhodnutí o zrušení home office v súvislosti s pandémiou COVID-19. Doplnil, že taktiež generálnu riaditeľku počas stretnutia dňa xxxx informoval, že zamestnanci so stredoškolským vzdelaním sú zaradení v nesprávnych platových triedach. Na čo mu generálna riaditeľka údajne argumentovala, že danú vec bude riešiť s odstupom času pri zmene organizačnej štruktúry, pričom pri tejto zmene zrealizuje správne zaradenie zamestnancov so stredoškolským vzdelaním. Klient uviedol, že k tejto problematike sa uskutočnili aj stretnutia s predsedníčkou odborov, ale



k záveru s pokynom prepracovať Oznámenia o plate zamestnancov so stredoškolským vzdelaním sa nepristúpilo.

Na stretnutí dňa xxxx generálnu riaditeľku taktiež údajne upozorňoval, že podľa jeho názoru radikálna zmena organizačnej štruktúry s termínom do konca mesiaca xxxx je nereálna a uvedený termín sa podľa klientovho názoru nepodarí stihnúť vzhľadom na množstvo pracovnoprávnej agendy s tým súvisiacej ako napr. výpovede, možné hromadné prepúšťanie a jeho nahlásenie na úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v stanovenej lehote, dodatky k pracovným zmluvám a pod.

Klient taktiež údajne nesúhlasil s právnym názorom vysloveným Právnym odborom zamestnávateľa, v zmysle ktorého vedúcemu zamestnancovi zastupujúceho vedúceho zamestnanca na rovnakej riadiacej funkcii patrí príplatok za zastupovanie vo výške riadiaceho príplatku zastupujúceho zamestnanca. Klient uviedol, že zároveň mal pripomienky k nastávajúcej zmene organizačnej štruktúry, a to v konkrétnych bodoch ako sú názvoslovia jednotlivých novovznikajúcich útvarov, či ku skutočnosti, že v organizačnom poriadku je zakomponovaná podriadenosť námestníka generálnej riaditeľky priamo pod generálnu riaditeľku.

Doplnil, že taktiež oponoval generálnej riaditeľke vecnou argumentáciou a reagoval na jej pripomienky k jeho aktivite a zaraďovaniu zamestnancov podľa katalógu činnosti zamestnancov o výkone práce vo verejnom záujme na stretnutí dňa xxxx.

Dňa xxxx predložila generálna riaditeľka klientovi na podpis Dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ako „Dohoda“) s uvedeným dňom skončenia pracovného pomeru dňa xxxx, ktorú odmietol akceptovať a podpísať. Na základe neakceptácie podpisu predmetnej Dohody mu generálna riaditeľka údajne oznámila, že na Referáte ľudských zdrojov bude vykonaný personálny audit a kontrola s vyodením osobnej zodpovednosti klienta za zistenia kontroly.

Dňa xxxx zamestnávateľ klientovi zároveň predložil list „Oznámenie – Výzva“, ktorým mu podľa § 142 ods. (3) Zákonníka práce oznámil, že na strane zamestnávateľa vznikla prekážka v práci, pre ktorú mu nemôže pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, spočívajúca v neuspokojivom plnení povinností podľa pracovnej zmluvy a pracovnej náplne zamestnancom v spojení s potrebou vykonania personálneho auditu a kontroly na organizačnom útvare. Zároveň ho zamestnávateľ v predmetnom oznámení vyzval, aby sa počas trvania prekážok v práci na strane zamestnávateľa nezdržoval na mieste výkonu práce dohodnutom v pracovnej zmluve.

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa klientovi trvali odo dňa xxxx do xxxx. Dňa xxxx zamestnávateľ klienta údajne vyzval, aby sa dostavil na pracovisko za účelom prerokovania ponuky voľného pracovného miesta.



Dňa xxxx bola klientovi zo strany zamestnávateľa daná výpoveď podľa § 63 ods. (1) písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti. Vo výpovedi bol daný dôvod, a to klientova nadbytočnosť v dôsledku písomného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, nakoľko mal zaniknúť organizačný útvar zamestnávateľa – Referát ľudských zdrojov, vrátane jeho pracovnej pozície s miestom výkonu práce v Bratislave s účinnosťou odo dňa xxxx. Dňa xxxx bolo klientovi zároveň doručené oznámenie o prekážkach v práci na strane zamestnávateľa zo dňa xxxx, v ktorom zamestnávateľ uviedol, že v dôsledku organizačnej zmeny s účinnosťou odo dňa xxxx nemá možnosť pridelovať prácu klientovi podľa jeho pracovnej zmluvy. Z tohto dôvodu po vyčerpaní zostatku dovolenky až do skončenia pracovného pomeru klienta uplynutím výpovednej doby vznikli na strane zamestnávateľa prekážky v práci podľa § 142 ods. (3) Zákonníka práce. Počas trvania prekážok mu zamestnávateľ nariadil zdržiavať sa mimo miesta výkonu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

Zo strany zamestnávateľa bolo klientovi v mesiaci xxxx doručené Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa xxxx (ďalej len ako „upozornenie“). V upozornení sa uvádza, že dňa xxxx boli klientovi jeho nadriadenou prostredníctvom e-mailu pridelené pracovné úlohy na obdobie od xxxx do xxxx. V upozornení zamestnávateľ uviedol, že klient si nesplnil pridelené úlohy v ustanovenom termíne a delegoval predmetné úlohy, ktoré mu boli pridelené a v prípade ktorých mu bol udelený pokyn na ich vykonanie ním osobne, na iné zamestnankyne Referátu ľudských zdrojov. Uvedené zamestnávateľ považoval za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom klientovi uviedol, že bude navrhnuté generálnej riaditeľke odňatie jeho osobného príplatku po dobu šiestich mesiacov v súlade s Pracovným poriadkom zamestnávateľa a Zásadami odmeňovania zamestnávateľa.

K uvedenému upozorneniu klient údajne adresoval zamestnávateľovi vyjadrenie, kde okrem iného údajne uviedol, že mu po uplynutí prekážok v práci na strane zamestnávateľa, zamestnávateľ nariadil prácu z domácnosti formou home office. Po pridelení prístupových práv klient údajne nemal elektronický prístup ku žiadnemu z programov, dokumentov a priečinkov, ktoré samostatne vytvoril, vrátane viacročných zoznamov zamestnancov zamestnávateľa, nakoľko generálna riaditeľka údajne vydala príkaz, aby mu bol zablokovaný prístup do jeho dokumentov, priečinkov a programov, ktoré používal k výkonu jeho pracovnej činnosti. Klient dodal, že mu neboli vytvorené podmienky pre splnenie úloh, pridelených zamestnávateľom, nakoľko k zoznamu dochádzky všetkých zamestnancov mu neboli pridelené prístupové práva. Zároveň dodal, že predmetné pridelené pracovné úlohy mali údajne v pracovnej náplni jeho podriadené zamestnankyne, na ktoré pracovné úlohy delegoval.

V podnete ďalej uviedol, že samotný dôvod výpovede, a to organizačná zmena a v dôsledku nej jeho nadbytočnosť je podľa klientovho názoru účelový, nakoľko sa domnieva, že zo strany zamestnávateľa bola účelovo vytvorená. Doplnil, že skutočný dôvod skončenia jeho pracovného pomeru bol evidentne iný. Klient zastával názor, že



v predmetnom prípade došlo k diskriminácii z dôvodu iného postavenia. Uviedol, že iné postavenie v jeho prípade spočívalo v tom, že odmietal plniť pokyny svojho zamestnávateľa resp. priamej nadriadenej – riaditeľky kancelárie generálnej riaditeľky, nakoľko podľa jeho názoru boli v rozpore s právnymi predpismi. Doplnil, že zároveň spočívalo v tom, že na návrhy zamestnávateľa mal opodstatnené a objektívne iné názory podložené riadnymi argumentmi, upozorňoval na rozpor navrhovaných zmien s právnymi predpismi a odmietol tak podľa neho z objektívnych dôvodov plniť pokyny jeho vedúceho, čo sa podľa klientovho názoru nepáčilo generálnej riaditeľke a domnieval sa, že uvedené mohlo byť skutočným dôvodom skončenia jeho pracovného pomeru.

Právne posúdenie z hľadiska dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania

Stredisko s cieľom vydania odborného stanoviska podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona o zriadení Strediska pristúpilo k posúdeniu 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 (antidiskriminačného zákona) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte ako „Antidiskriminačný zákon“). Diskrimináciou nie je akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania je iba také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrodená charakteristika, alebo iný zákonom chránený znak nerovného zaobchádzania. Prostredníctvom ustanovenia § 8 vymedzuje Antidiskriminačný zákon aj prípady tzv. prípustného menej priaznivého zaobchádzania. K dôvodnému záveru o diskriminácii možno dospieť na základe kumulatívnej identifikácie Antidiskriminačným zákonom chránenej oblasti právnych vzťahov, zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania, ako aj definičných znakov jednotlivých foriem diskriminácie. Na základe zisteného skutkového stavu je zároveň nutné vyhodnotiť si otázku toho, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu.

Oblasť diskriminácie

Podľa ustanovenia § 3 ods. (1) Antidiskriminačného zákona je zákaz diskriminácie explicitne ustanoveným aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. Antidiskriminačným zákonom chránená oblasť je tak jasne identifikovaná a nespochybniteľnou, čím bol v klientovej právnej veci splnený prvý z definičných znakov diskriminácie.

Dôvod diskriminácie

Zákaz diskriminácie poruší ten, kto s iným zaobchádza alebo by mohol zaobchádzať menej priaznivo 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. Predmetným podnetom klient namietal diskrimináciu z dôvodu iného postavenia.

V podnete uviedol, že iné postavenie v jeho prípade malo spočívať v tom, že odmietal plniť pokyny svojho zamestnávateľa, nakoľko podľa jeho názoru boli v rozpore s právnymi predpismi. Taktiež malo spočívať v tom, že na návrhy zamestnávateľa mal údajne opodstatnené a objektívne iné názory podložené riadnymi argumentmi a zároveň údajne upozorňoval zamestnávateľa na rozpor navrhovaných zmien s právnymi predpismi a odmietol tak podľa neho z objektívnych dôvodov plniť pokyny zamestnávateľa. Stredisko si k vyššie uvedenému dovoľuje uviesť, že v zmysle svojho mandátu nie je odborne spôsobilé vyhodnotiť či boli pokyny zamestnávateľa, ktoré klient odmietal plniť, ako aj zamestnávateľom navrhované zmeny v rozpore s právnymi predpismi.

Vo vzťahu ku konkrétnym konaniam klientovho zamestnávateľa uvedeným v skutkovom stave, ktoré považoval za protizákonné si Stredisko dovoľuje uviesť nasledovné. Vo vzťahu ku klientovmu upozorňovaniu na údajný nezákonný postup pri rozhodnutí jeho zamestnávateľa o zrušení home office v súvislosti s pandemiou COVID-19, Stredisko uvádza, že v zmysle svojho mandátu nie je oprávnené posúdiť správnosť resp. zákonnosť predmetného rozhodnutia klientovho zamestnávateľa v danom období a jeho súlad s pracovnoprávnymi predpismi. Stredisko zároveň v zmysle svojho mandátu nie je oprávnené posúdiť správnosť právneho názoru právneho odboru zamestnávateľa, v zmysle ktorého vedúcemu zamestnancovi zastupujúceho vedúceho zamestnanca na rovnakej riadiacej funkcii patrí príplatok za zastupovanie vo výške riadiaceho príplatku zastupujúceho zamestnanca, s ktorým klient vyslovil nesúhlas.

Vo vzťahu ku klientovým pripomienkam k nastávajúcej zmene organizačnej štruktúry, a to v konkrétnych bodoch ako sú názvoslovie jednotlivých novovznikajúcich útvarov, si Stredisko dovoľuje uviesť, že taktiež nie je odborne spôsobilé vyhodnotiť opodstatnenosť resp. vecnú správnosť jeho pripomienok.

Vo vzťahu k diskriminačnému dôvodu iné postavenie Stredisko uvádza, že v zmysle aktuálnej antidiskriminačnej súdnej praxe neviduje žiadnu súdnu interpretáciu, v ktorej by súd dospel k záveru o porušení zákazu diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov z dôvodu iného postavenia, ktoré by spočívalo v rozličných právnych či iných názoroch dotknutej osoby a nadriadeného zamestnanca. Stredisko si zároveň dovoľuje uviesť, že diskriminačný dôvod iné postavenie je potrebné vyhodnocovať v právnom zmysle a nie v zmysle fakticity. Obsah pojmu iné postavenie determinuje podľa



Európskeho súdu pre ľudské práva charakteristika ostatných diskriminačných dôvodov.¹ Podľa Ústavného súdu Slovenskej republiky je diskriminačný dôvod iného postavenia potrebné vykladať v nadväznosti na obsah explicitne vymenovaných diskriminačných dôvodov, ktoré sú nerozlučne späté s ľudskou jedinečnosťou. Inými slovami, uvedené slovné spojenie, treba vykladať ako „iné postavenie“ obdobné charakteristikám pred ním menovaným, nie ako „iné postavenie“ v zmysle postavenia svojou podstatou odlišného od ostatných explicitne menovaných zakázaných dôvodov.² V zmysle vyššie uvedeného Stredisko zastáva právny názor, že nemožno hovoriť v predmetnom prípade o diskriminácii z dôvodu iného postavenia.

Z dôvodu, že Stredisko v klientovom prípade dospelo k záveru, že nemožno hovoriť o diskriminácii z dôvodu iného postavenia vo vzťahu k skončeniu jeho pracovného pomeru, a to vzhľadom na aktuálnu antidiskriminačnú súdnu prax, nepristúpilo k posudzovaniu ostatných definičných znakov diskriminácie.

Záver

Stredisko, v postavení národného antidiskriminačného orgánu, nedospelo v klientovom prípade k dôvodnému záveru o diskriminácii v oblasti pracovnoprávných vzťahov z dôvodu iného postavenia. Neeviduje ani žiadnu súdnu interpretáciu, v zmysle ktorej by súd dospel k záveru o porušení zákazu diskriminácie v oblasti pracovnoprávných vzťahov z dôvodu iného postavenia, ktoré by spočívalo v rozličných právnych či iných názoroch dotknutej osoby a nadriadeného zamestnanca. Stredisko zároveň v zmysle svojho mandátu nie je oprávnené vyhodnotiť zákonnosť klientom namietaných pokynov, či postupov zamestnávateľa. Vzhľadom na vyššie uvedené, považuje Stredisko vybavovanie podnetu klienta za ukončené, a to vydaním a doručením predmetného odborného stanoviska klientovi.

¹ Rozhodnutie EŠLP o sťažnosti č. 21990/08 zo dňa 04.mája.2010 vo veci Peterka proti Českej republike. Dostupné na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-98803%22%5D%7D>.

² Bližšie v Náleze Ústavného súdu Slovenskej republiky, spis. zn. PL. ÚS 1/2012, dostupnom aj na: <https://www.ustavnysud.sk/vyhľadavanie-rozhodnuti/#!DecisionsSearchResultView>.