



## 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“) klient dňa XXXX doručil podnet ohľadom namietania šikany a diskriminácie na pracovisku, ako predseda XXXX (ďalej aj ako „predseda zástupcov zamestnancov“). V podnete klient žiadal o posúdenie a vydanie odborného stanoviska.

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 č. 308/1993 Z. z.“) 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.

### Z obsahu podnetu

V podnete klient uviedol viaceré konania v spoločnosti XXXX (ďalej len ako „zamestnávateľ“), ktoré považuje za diskrimináciu. Prvé konanie, ktoré v podnete namieta je snaha o skončenie pracovného pomeru so zamestnankyňou pani XXXX (ďalej len ako „klientka“) v oddelení XXXX. Dňa XXXX sa bývalý riaditeľ XXXX (ďalej len ako „vedúci oddelenia“) údajne snažil o skončenie pracovného pomeru s klientkou. Predložil jej dohodu o skončení pracovného pomeru. Klientka údajne nesmela opustiť kanceláriu kým nepodpíše dohodu o skončení pracovného pomeru. Klientka si nebola vedomá žiadnych pracovných nedostatkov a predloženú dohodu o skončení pracovného pomeru nepodpísala. Následne ju zamestnávateľ zastúpený XXXX preradil na výkon inej práce, ktorú nemala uvedenú v pracovnej zmluve a zmenil klientke aj pracovnú dobu.

Dňa XXXX podala klientka zamestnávateľovi sťažnosť a žiadosť o dôkladné prešetrenie ňou uvádzaných skutočností. Následne dňa XXXX vedúci oddelenia uložil klientke závažné porušenie pracovnej disciplíny. Závažné porušenie pracovnej disciplíny



zdôvodnil „opakovaným popíjaním kávy s kolegami, v čoho dôsledku nebol doložený tovar a opakovaným nerešpektovaním pokynov vedúceho oddelenia.“ K predchádzajúcemu písomnému upozorneniu na pracovné nedostatky pred uložením závažného porušenia pracovnej disciplíny zo strany vedúceho oddelenia nedošlo. Dňa XXXX požiadal zamestnávateľ žiadosťou zástupcov zamestnancov o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru s vedúcim oddelenia, z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Závažné porušenie pracovnej disciplíny malo spočívať v nasledujúcich konaniach:

1. hrubý nátlak vyvíjaný na podriadenú zamestnankyňu za účelom uzavretia dohody o skončení jej pracovného pomeru,
2. protiprávne preradenie zamestnankyne na prácu, ktorá nezodpovedá jej pracovnej zmluve,
3. slovné osočovanie zamestnancov,
4. diskriminácia na základe zdravotného stavu, resp. iného zmýšľania.

Klient ako predseda zástupcov zamestnancov žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru podpísal. Následne zamestnávateľ údajne skončil pracovný pomer s vedúcim oddelenia. Okamžitým skončením pracovného pomeru, ktoré malo byť prílohou žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie Stredisko nedisponuje. Stredisko ani nemá informáciu kedy zamestnávateľ pracovný pomer s vedúcim oddelenia skončil a akým spôsobom (výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru alebo dohodou o skončení pracovného pomeru). Stredisku klient uviedol, že vedúci oddelenia mal dostať vysoké odstupné pri skončení pracovného pomeru. Závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré vedúci oddelenia uložil klientke, zamestnávateľ podľa informácii od klienta a klientky, do dnešného dňa nezrušil.

V druhom konaní klient namietal diskrimináciu z dôvodu manželského stavu, rodinného stavu a zdravotného postihnutia. Klient uviedol, že je bežnou praxou, že zamestnávateľ preveruje zamestnancov a uchádzačov o zamestnanie, či nie sú v rodinnom vzťahu. V prípade ak sa rodinný vzťah potvrdí, uchádzača o zamestnanie údajne do práce neprijmú, alebo ho zaradia na inú predajňu, ako jeho rodinného príslušníka. Diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia klient namietal v súvislosti s údajnou praxou zamestnávateľa ukončovania pracovných pomerov so zamestnancami, ktorí majú zníženú pracovnú schopnosť, bez ponuky iného vhodného pracovného miesta. Konkrétne konanie osôb, ktorí neboli prijatí do zamestnania z dôvodu rodinného stavu, manželského stavu alebo zdravotného postihnutia klient v podnete neuviedol.

Stredisko chcelo za účelom zistenia či nedochádza k diskriminácii zdravotne znevýhodnených osôb a osôb na základe rodinného stavu alebo manželského stavu kontaktovať zamestnávateľa žiadosťou o poskytnutie informácií. Prostredníctvom všeobecne formulovaných otázok je okrem iného možnosť zistenia koľko zdravotne



znevýhodnených osôb zamestnávateľ zamestnáva a či si plní povinnosti podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Nakoľko by žiadosť o poskytnutie informácií bola zaslaná na základe klientovho podnetu, Stredisko požiadalo klienta emailom o súhlas so zaslaním tejto žiadosti zamestnávateľovi. Súhlas s kontaktovaním zamestnávateľa klient neudelil, keďže podľa jeho názoru kontaktovaním zamestnávateľa Stredisko „nič nezistí“.

## Právna úprava a právne posúdenie

Právny predpis, ktorý upravuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“). Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný so zamestnancami zaobchádzať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom. Osobitným predpisom vymedzujúcim všeobecný rámec zásady rovnakého zaobchádzania je antidiskriminačný zákon.

Diskrimináciou podľa antidiskriminačného zákona nie je akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodržaním zásady rovného zaobchádzania je v zmysle antidiskriminačného zákona iba také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrodená charakteristika, alebo iný zákonom chránený znak rozdielneho zaobchádzania. K dôvodnému záveru o diskriminácii možno dospieť na základe kumulatívnej identifikácie definičných znakov diskriminácie, medzi ktoré patrí oblasť diskriminácie<sup>1</sup>, dôvod menej priaznivého zaobchádzania<sup>2</sup> a forma diskriminácie<sup>3</sup>.

## Menej priaznivé zaobchádzanie

Vyhodnoteniu základných definičných znakov diskriminácie predchádza identifikácia menej priaznivého zaobchádzania.

V súvislosti s namietanou diskrimináciou z dôvodu rodinného stavu, manželského stavu a zdravotného postihnutia si Stredisko dovoľuje uviesť, že z klientom poskytnutých informácií nie je možné identifikovať žiadne konkrétne konanie, ktoré by predstavovalo menej priaznivé zaobchádzanie. Súhlas s kontaktovaním zamestnávateľa na zistenie ďalších informácií o podozrení na diskrimináciu u zamestnávateľa klient neudelil.

Na základe poskytnutých informácií Stredisko v rámci vyhodnotenia podnetu neidentifikovalo menej priaznivé zaobchádzanie, ktoré je možné s určitosťou subsumovať

---

<sup>1</sup> Ustanovenie § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

<sup>2</sup> Tamtiež § 2 ods. 1.

<sup>3</sup> Tamtiež § 2a.



pod diskrimináciu v zmysle antidiskriminačného zákona. Z toho dôvodu Stredisko pristúpilo k vyhodnoteniu diskriminácie len druhého namietaného konania klientky.

V klientkinom prípade je nutné najskôr vyhodnotiť či negatívne úkony vedúceho oddelenia môžu predstavovať menej priaznivé zaobchádzanie. Otázka či je možné konanie zamestnávateľa voči klientke označiť ako menej priaznivé zaobchádzanie, sa však odvíja od zodpovedania predbežnej otázky, či uloženie závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho nezrušenie po ukončení pracovného pomeru s vedúcim oddelenia možno považovať za nedôvodné.

Stredisko si k tejto predbežnej otázke dovoľuje uviesť, že Zákonník práce priamo nedefinuje čo sa považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Závažné porušenie pracovnej disciplíny býva prevažne definované v pracovnom poriadku zamestnávateľa. O otázke či uložil vedúci oddelenia závažné porušenie pracovnej disciplíny v súlade s pracovnoprávnymi predpismi však nie je oprávnené rozhodnúť Stredisko. Zákonný mandát Stredisku nedovoľuje posúdiť, či bolo závažné porušenie pracovnej disciplíny klientke uložené dôvodne. Stredisko taktiež nie je oprávnené posúdiť či bola nariadená zmena práce klientke, v súlade s pracovnoprávnymi predpismi.

Štátnym orgánom, ktorý je oprávnený rozhodnúť o dôvodnosti závažného porušenia pracovnej disciplíny a zmene pracovnej náplne je inšpektorát práce. Inšpekcia práce vykonáva podľa § 2 ods. 1 písm. a) 1. bod zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov „*dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov...*“

V prípade ak by Stredisko disponovalo rozhodnutím inšpektorátu práce o rozpore závažného porušenia pracovnej disciplíny s pracovnoprávnymi predpismi, mohlo by následne vyhodnotiť diskrimináciu priamo vo vzťahu k podanej sťažnosti a uložení nedôvodného porušenia pracovnej disciplíny zamestnávateľom. Bez jednoznačného zhodnotenia zákonnosti úkonov zamestnávateľa nemožno vyhodnotiť, či došlo v namietanej veci k menej priaznivému zaobchádzaniu. Existencia menej priaznivého zaobchádzania je pritom prvým a základným predpokladom diskriminácie.

### **Rozdiel medzi diskrimináciou a iným neoprávneným konaním zamestnávateľa**

Právny poriadok Slovenskej republiky pojmy ako „šikana“ a „šikana na pracovisku“ nevymedzuje. Faktický pojem „šikana“ nie je možné stotožňovať s diskrimináciou, ktorej definičné znaky jasne vymedzuje antidiskriminačný zákon.



V prípade, že dochádza na pracovisku k nátlaku na zamestnancov, alebo k inému neoprávnenú konaniu o diskrimináciu pôjde iba vtedy, ak je prítomný dôvod menej priaznivého zaobchádzania. **„Diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku. Ak je zamestnanec prenasledovaný z iného dôvodu, nemôže ísť o diskrimináciu.“**<sup>4</sup> Medzi jednotlivé dôvody diskriminácie antidiskriminačný zákon zahŕňa pohlavie, náboženské vyznanie alebo vieru, rasu, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálnu orientáciu, manželský stav a rodinný stav, farbu pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie alebo oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Pri absencii dôvodu menej priaznivého zaobchádzania, právnu ochranu antidiskriminačný zákon nevymedzuje.

Vo Vašom podnete nebol namietaný žiadny dôvod menej priaznivého zaobchádzania. Stredisko v rámci vyhodnotenia podnetu tiež neidentifikovalo žiadny diskriminačný dôvod.

V prípade namietania prenasledovania alebo obťažovania z iného dôvodu má osoba právo domáhať sa ochrany osobnosti podľa ustanovení zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej len ako „Občiansky zákonník“). V zmysle § 11 Občianskeho zákonníka má „*fyzická osoba právo na ochranu svojej osobnosti najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.*“ Fyzická osoba sa pri porušení ochrany osobnosti môže na súde domáhať najmä aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jeho osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie. V prípade, že by sa primerané zadosťučinenie javilo ako nedostatočné, môže sa domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy.<sup>5</sup>

Ďalším spôsobom právnej ochrany pri verbálnych alebo psychických útokoch na pracovisku, bez diskriminačného dôvodu, môže byť ochrana pred zneužitím práv podľa Zákonníka práce. Formou zneužitia práva je napríklad priame alebo nepriame znevýhodňovanie zamestnanca pri vykonávaní jeho pracovnej činnosti, a to najmä upieraním mu jeho pracovnoprávných nárokov alebo úmyselným vytváraním situácií, ktoré majú za cieľ psychicky a emocionálne ho vyčerpať.<sup>6</sup> Krajský súd v Banskej Bystrici v rozsudku zo dňa 13. augusta 2013, sp. zn. 16CoPr/11/2012 konštatoval, že „*zákaz zneužitia práv zakotvený v čl. 2 Zákonníka práce predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom.*“

<sup>4</sup> Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13. augusta 2013, sp. zn. 16CoPr/11/2012.

<sup>5</sup> Ustanovenie § 13 ods. 1 Občianskeho zákonníka.

<sup>6</sup> Doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M. a kol. Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku, 2018.



## Záver

Pri namietanej diskriminácii z dôvodu rodinného stavu, manželského stavu a zdravotného postihnutia Stredisko na základe klientom poskytnutých informácií neidentifikovalo žiadne konkrétne konanie, ktoré by bolo možné považovať za menej priaznivé zaobchádzanie. Keďže klient neudelil súhlas na kontaktovanie zamestnávateľa na zistenie ďalších skutočností, voči tomuto konaniu Stredisko nedospelo k záveru o porušení zásady rovnakého zaobchádzania.

Pri druhom namietanom konaní Stredisko na základe posúdenia podnetu a jeho príloh dospelo k záveru, že bez zodpovedania predbežnej otázky týkajúcej sa zákonnosti pracovnoprávných úkonov zamestnávateľa, nemôže konštatovať, že došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu. V namietanej veci zároveň absentuje diskriminačný dôvod, ktorý je jedným zo základných definičných znakov diskriminácie. Pri inom neoprávnenom konaní zamestnávateľa bez prítomnosti diskriminačného dôvodu má zamestnanec právo ako fyzická osoba domáhať sa ochrany osobnosti v zmysle § 13 ods. 1 Občianskeho zákonníka, alebo zákazu zneužitia práv v zmysle § 13 ods. 3 Zákonníka práce.