



## 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 klientky Strediska, v ktorom žiadala o vydanie odborného stanoviska vo veci namietanej diskriminácie v pracovnoprávnej oblasti zo strany vedúcej Odboru vymáhania pohľadávok xxxxx (ďalej len ako „vedúca odboru“). 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

Klientka v podnete uviedla, že odo dňa xxxxx je zamestnankyňou Odboru vymáhania pohľadávok xxxxx, pobočky v xxxxx, pričom zastáva pracovnú pozíciu špecialista poisťných vzťahov. Ďalej uviedla, že od dňa xxxxx je poverená na zastupovanie vedúceho odboru vymáhania pohľadávok v čase jeho neprítomnosti. Uviedla, že od nástupu xxxxx do funkcie vedúcej odboru na konci roka xxxxx, ktorá predtým pracovala ako právnička v xxxxx, sa malo zmeniť jej správanie, pričom klientka ho vnímala ako arogantné, zlostné a povýšenecké. Klientka zároveň uviedla, že vedúca odboru s ňou bezdôvodne prestala osobne komunikovať. Informáciu o potrebe jej zastupovania v čase jej neprítomnosti mala klientke oznamovať predovšetkým prostredníctvom elektronickej komunikácie. Klientka taktiež doplnila, že vedúca odboru sa údajne snažila zhoršiť jej reputáciu v zamestnaní a verejne zhoršiť jej pracovné hodnotenie, čo považovala za šikanóznny výkon práva.

Klientka predložila Stredisku aj odpoveď riaditeľa pobočky xxxxx v xxxxx zo dňa xxxxx (ďalej len ako „odpoveď“) na jej žiadosť o predloženie protokolu o kontrole zo dňa xxxxx. V odpovedi sa uvádza, že dňa xxxxx bola riaditeľovi pobočky xxxxx v xxxxx vedúcou odboru doručená žiadosť o odborné posúdenie stavu a vedenia agendy vymáhania pohľadávok na dedičoch po poručiťovi, s tým, že žiadosť bola odôvodnená zisteniami, ktoré mali poukázať na nečinnosť vo veciach, ktoré boli pridelené klientke na vybavenie.



Na tomto základe bola podľa odpovede dňa xxxxx poverená xxxxx – právnička pobočky kontrolou vyššie uvedenej agendy vo veciach, ktoré boli na základe preberacieho protokolu zo dňa xxxxx odovzdané z kompetencie klientky do kompetencie zamestnankyne xxxxx. Predmetná kontrola bola zameraná na správnosť vedenia spisov, dodržiavanie postupov a lehôt vymedzenej agendy. V odpovedi je zároveň uvedené, že dňa xxxxx bola riaditeľovi pobočky xxxxx v xxxxx doručená správa, ktorej obsahom je detailný popis položiek podliehajúcich prevereniu.

Podľa odpovede bol dňa xxxxx riaditeľovi pobočky xxxxx v xxxxx doručený návrh vedúcej odboru na začatie disciplinárneho konania vo vzťahu ku klientke. V zmysle odpovede dôvod uvedeného návrhu spočíval v konaní, ktoré vedúca odboru vyhodnotila ako konanie v rozpore s internými predpismi upravujúcimi postup organizačných zložiek xxxxxx vo veciach vymáhania pohľadávok. V odpovedi sa taktiež uvádza, že konkrétne išlo o vec, ktorú klientka z procesného hľadiska údajne ukončila zastavením vymáhania pohľadávky a zároveň si predmetný úkon údajne aj sama potvrdila. V odpovedi riaditeľ pobočky xxxxx v xxxxx taktiež uviedol, že predmetná agenda nebola vedená v zmysle platnej právnej úpravy a preto rozhodol, že v predmetnej veci uplatní postup v zmysle § 63 ods. (1) písm. e) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“).

Klientka v podnete uviedla, že na diskrimináciu a bossing vo vzťahu k nej zo strany vedúcej odboru upozornila Ministerstvo xxxxx podnetom zo dňa xxxxx. V podnete taktiež uviedla, že šikana zo strany vedúcej odboru vo vzťahu k nej spočívala v údajnom zadávaní neopodstatnených služobných úloh s nereálnymi termínmi na ich splnenie. Vedúca odboru údajne výlučne jej pridelaťovala pracovné úlohy, ktoré spadajú do priamej kompetencie vedúcej odboru. Zároveň namietala údajné nedôvodné disciplinárne konanie vo vzťahu k nej. Doplnila, že v mesiaci xxxxx jej nebola udelená polročná odmena, na ktorú podľa jej názoru mala mať nárok, a to z dôvodu, že údajne pochybila v agende dedičského konania, na základe čoho ju vedúca odboru nezahrnula do návrhu na predmetnú odmenu. Ďalej uviedla, že dňa xxxxx zamestnávateľ údajne pristúpil vo vzťahu k nej k písomnému upozorneniu v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny s možnosťou ukončenia pracovného pomeru.

Klientka Stredisku zároveň predložila Rozhodnutie o odobratí osobného ohodnotenia zo dňa xxxxx, v ktorom je uvedené, že sa jej v súlade s čl. 11 ods. 3) Mzdového poriadku xxxxx na základe prehodnotenia úrovne kvality plnenia pracovných úloh s účinnosťou od xxxxx odobralo osobné ohodnotenie.

Klientka v podnete spojila dôvod namietanej diskriminácie s osobitným motívom. Osobitným motívom označila skutočnosť, v zmysle ktorej údajne dlhodobo vykonávala pracovné úlohy, ktoré spadajú do kompetencie vedúcej odboru, pričom uvedené vykonávala podľa jej názoru v rozpore so systémom odmeňovania. Osobitným motívom označila aj



skutočnosť namietaného bossingu vo vzťahu k nej, ktorý spočíval v údajnej trvalej kontrole jej práce, odňatí pracovných úloh a ich pridelení inému kolegovi, a to údajne bez uvedenia dôvodu.

### **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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len 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.

Prvým krokom právneho posúdenia, ktorý predchádza identifikácii jednotlivých definičných znakov diskriminácie je v zmysle vyššie uvedeného vyhodnotenie otázky, či v právnej veci klientky vôbec došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu.

V klientkinej právnej veci je potrebné posúdiť, či namietané negatívne pracovnoprávne úkony zo strany zamestnávateľa, na ktoré neexistuje podľa jej názoru objektívny a racionálny dôvod, predstavovali menej priaznivé zaobchádzanie. To či je možné namietané konanie zamestnávateľa voči klientke označiť ako menej priaznivé zaobchádzanie sa však odvíja od zodpovedania predbežnej otázky, a teda či uvedené pracovnoprávne úkony zamestnávateľa možno považovať za nedôvodné.

V tejto súvislosti je však potrebné uviesť, že ide o otázku, ktorú Stredisko vzhľadom na svoj zákonný mandát, nie je oprávnené posúdiť. Stredisko nemôže relevantne posúdiť, či uvádzané negatívne pracovnoprávne úkony zo strany zamestnávateľa boli dôvodné, resp. posúdiť ich súlad s pracovnoprávnymi predpismi. Stredisko v zmysle svojho mandátu zároveň nie je oprávnené posúdiť klientkou namietanú opodstatnenosť resp. neopodstatnenosť zadávaných služobných úloh zo strany zamestnávateľa, namietanú



kontrolu jej práce, ako aj odňatie pracovných úloh. Stredisko nie je oprávnené vyhodnotiť zákonnosť ňou namietaných pokynov, či postupov zamestnávateľa.

Bez jednoznačného zhodnotenia zákonnosti klientkou namietaných pracovnoprávných úkonov vedúcej odboru, nemožno vyhodnotiť to, či išlo o menej priaznivé zaobchádzanie. Existencia menej priaznivého zaobchádzania je pritom prvým a základným predpokladom diskriminácie. Bez jednoznačnej identifikácie menej priaznivého zaobchádzania nie je možné dospieť k záveru o diskriminácii.

Stredisko v nadväznosti na uvedené ďalej konštatuje, že z obsahu predmetného podnetu nie je možné jednoznačne vyvodzovať záver, že menej priaznivé zaobchádzanie, v prípade, ak by k nemu aj došlo, malo konkrétny dôvod predpokladaný pre kvalifikáciu nerovného zaobchádzania ako diskriminačného. O diskrimináciu môže ísť totiž iba v prípade pokiaľ je menej priaznivé zaobchádzanie motivované zakázaným diskriminačným dôvodom. Namietané konanie je preto vždy potrebné posudzovať prostredníctvom požiadaviek stanovených antidiskriminačnou legislatívou a zväziť, či takéto konanie predstavuje diskrimináciu z niektorého predpokladaného diskriminačného dôvodu alebo nie.

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. Klientka v podnete ako dôvod diskriminácie označila osobitný motív zamestnávateľa, ktorý mal spočívať napríklad v skutočnosti, v zmysle ktorej údajne dlhodobo vykonávala pracovné úlohy, ktoré spadajú do kompetencie vedúcej odboru. Osobitným motívom klientka označila aj skutočnosť ňou namietaného bossingu, ktorý spočíval v údajnej trvalej kontrole jej práce, odňatí pracovných úloh a ich pridelení inému kolegovi. Stredisko zastáva právny názor, že uvedené skutočnosti predstavujú konkrétne namietané pracovnoprávne úkony zamestnávateľa voči klientke, a teda nemožno nimi označiť diskriminačný dôvod.

Vzhľadom na vyššie uvedenú nemožnosť konštatovania menej priaznivého zaobchádzania, ako aj vzhľadom na absenciu identifikácie diskriminačného dôvodu, Stredisko nemôže konštatovať záver o porušení zákazu diskriminácie v predmetnej právnej veci.

Treba zdôrazniť, že diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku. Ak je zamestnanec prenasledovaný z iného dôvodu, nemôže ísť o diskrimináciu, môže však ísť o šikanovanie. Pod šikanovaním treba



rozumieť psychické prenasledovanie alebo intrigovanie, ktoré sa vyznačuje systematickosťou a ktoré sa prejavuje najmä verbálnymi a psychickými útokmi.<sup>1</sup>

Na základe aktuálneho ľudskoprávneho mandátu Strediska, Stredisko plní v súčasnosti v oblasti ochrany a presadzovania základných ľudských práv a slobôd úlohu hodnotiaceho a monitorovacieho orgánu. Vo vzťahu k namietanému bossingu Stredisko poukázalo klientke na právne prostriedky jeho riešenia. Medzi právne prostriedky riešenia šikany na pracovisku patrí právo podania sťažnosti zamestnávateľovi podľa § 13 ods. (6) Zákonníka práce. V prípade, že zamestnávateľ na základe sťažnosti nevykoná nápravu situácie, ktorú zamestnanec namieta, môže sa obrátiť s podnetom vo veci šikany na pracovisku na príslušný inšpektorát práce. V tejto súvislosti Stredisko poukázalo klientke na odborné stanoviská Strediska k šikane na pracovisku, a to na *“Odborné stanovisko k právnym prostriedkom riešenia bossingu na pracovisku”*, ako aj na *“Odborné stanovisko k šikane na pracovisku podľa § 1 ods. 2 písm. j) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva”*, v ktorých je zhrnutá charakteristika šikany, ako aj právna úprava ochrany pred šikanou na pracovisku. Uvedené odborné stanoviská sú zverejnené na webovej stránke Strediska v sekcii *“Naša činnosť – Právne služby”*. Stredisko zároveň informovalo klientku, že ako národný antidiskriminačný orgán nie je oprávnené zastupovať klientov v individuálnych pracovnoprávných sporoch.

## Záver

Stredisko na základe posúdenia predmetného podnetu a jeho príloh dospelo k záveru, že v klientkinej právnej veci za súčasného stavu, a to bez zodpovedania predbežnej otázky týkajúcej sa zákonnosti negatívnych pracovnoprávných úkonov zamestnávateľa, ako aj ňou namietaných pokynov či postupov zamestnávateľa, nemôže konštatovať, že vôbec došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu. Stredisko zároveň v predmetnom podnete neidentifikovalo diskriminačný dôvod, ktorý predstavuje jeden zo základných definičných znakov diskriminácie. V zmysle vyššie uvedeného Stredisko uviedlo klientke, že v namietanom prípade nedospelo ku kumulatívnej identifikácii základných definičných znakov diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona, na základe ktorých by dospelo k dôvodnému záveru o porušení zákazu diskriminácie. Vzhľadom na vyššie uvedené, považuje Stredisko vybavovanie tohto podnetu za ukončené, a to vydaním predmetného odborného stanoviska.

---

<sup>1</sup> Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 13. augusta 2013, sp. zn. 16CoPr/11/2012.