



## Odborné stanovisko

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) doručila klientka xxxxx (ďalej ako „klientka“) podnet, v ktorom namieta porušenie zákazu diskriminácie vo forme obťažovania v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska<sup>1</sup>, Stredisko vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona<sup>2</sup>. Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

### Z obsahu podnetu

Klientka bola zamestnaná Obcou xxxxx, so sídlom: Obecný úrad, xxxxx, na pozícii xxxxx. Zo zdravotných dôvodov bola rok práceneschopná. Jej lekár skonštatoval, že nemôže ďalej vykonávať svoju pôvodnú prácu bez ohrozenia zdravia. Lekársky posudok odovzdala zamestnávateľovi 25.1.2023. Listom z 30.1.2023 jej zamestnávateľ oznámil, že podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce ju nemôže preradiť na inú pre ňu vhodnú prácu. Keďže sa zamestnávateľ nevyjadroval k ďalšiemu postupu, klientka mu 13.2.2023 poslala žiadosť o vyjadrenie spolu s ukončením PN. Zamestnávateľ jej posledný pracovný deň pred nástupom do práce (17.2.2023) oznámil, že neakceptuje jej lekársky posudok. Klientka následne niekoľkokrát navštívila Inšpektorát práce v xxxxx a radila sa tiež telefonicky s jeho právnikmi. Tí potvrdili správnosť lekárskeho posudku.

Klientka nastúpila 20.2.2023 do práce. Na pracovisku zotrvala počas celej pracovnej doby. S poukazom na už doručený lekársky posudok však odmietla výkon dovtedajšej, jej zdravie ohrozujúcej práce. Napriek tomu za ňou prišla starostka s požiadavkou o zaevidovanie záznamov do systému xxxxx. Tvrdila, že klientka má riadne vytvorené pracovné podmienky. Starostka jej v ten istý deň odovzdala list „Vyslanie na lekársku prehliadku“ z 20.2.2023, v ktorom ju v zmysle zákona č. 355/2007 Z. z. vyslala na lekársku prehliadku dňa 21.2.2023 o 15:00 hod. k MUDr. xxxxx, s tým, že si má zabezpečiť celú zdravotnú dokumentáciu alebo výpis zo zdravotnej karty. Na povinnosť zúčastnenia sa takejto lekárskej prehliadky ju upozornila s poukazom na § 12 ods. 2 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. Vzhľadom na to, že jej zdravotný stav

<sup>1</sup> Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva.

<sup>2</sup> Zákon 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) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).



už bol vo vzťahu k doterajšej práci posúdený Lekárskym posudkom o zdravotnej spôsobilosti na prácu č. 23/2023 z 24.1.2023 so záverom, že: „*pacient vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Pacient nesmie ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia,*“ oznámila jej, že odmieta absolvovať podľa jej názoru, nedôvodne a nezákonne nariadenú preventívnu lekársku prehliadku. Starostka klientke na konci pracovného dňa neposkytla dochádzku a odmietla jej taktiež potvrdiť ňou vytlačenú dochádzku.

V deň, keď mala ísť klientka na vyšetrenie k lekáre, pretože mala žiadanku od ortopéda, jej starostka neschválila pracovné voľno. Neskôr za ňou opätovne prišla a už druhýkrát ju nútila podrobiť sa lekárskej prehliadke napriek tomu, že má lekársky posudok od špecializovaného lekára. Napokon klientku písomne upozornila na porušenie pracovnej disciplíny z dôvodu, že 21.2.2023 odmietla absolvovať lekársku prehliadku u ňou vopred určeného lekára vzdialeného viac ako 80 km od evidovaného miesta pobytu klientky.

Dňa 27.2.2023 zavolała starostka klientku do svojej kancelárie, postavila ju pred všetkých zamestnancov Obce xxxxx a pre ňu ponižujúcim spôsobom pred nimi spochybňovala jej zdravotný stav a lekársky posudok. Podotkla, že hoci klientka nemôže podľa lekárskeho posudku vykonávať prácu v sede, nebráni jej to v tom, aby pracovala hlavou. V nadväznosti na to oznámila prítomným zamestnancom, že si klientka žiada náhradu mzdy, aj keď nevykonáva svoju prácu, a spýtala sa ich, či sa necítia ukriždení, keď ona dostane náhradu mzdy bez vykonávania práce. Takýmto konaním, podľa názoru klientky starostka neprípustne zasiahla do jej osobnostných práv. Nedala jej žiaden súhlas oboznamovať kohokoľvek s jej zdravotným stavom, ani s obsahom pracovnoprávneho vzťahu.

Podľa názoru klientky vznikla prekážka vo výkone práce na strane zamestnávateľa, a to jej nepreradením na inú vhodnú pracovnú pozíciu v nadväznosti na obsah lekárskeho posudku. Klientka sa opakovane neúspešne snažila so zamestnávateľom dohodnúť na skončení pracovného pomeru. Ten však nerešpektoval jej lekársky posudok a nútil ju ďalej pracovať. Takéto konanie zamestnávateľa negatívne vplývalo nielen na jej fyzické, ale aj psychické zdravie. Opísaným konaním zamestnávateľa sa cítila byť šikanovaná. V doplnení podnetu z 12.3.2023 klientka uviedla, že jej pracovnoprávny pomer bol v čase po podaní podnetu ukončený dohodou.

Na preukázanie svojich tvrdení klientka doložila:

1. Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu
2. Oznámenie zamestnávateľa
3. Žiadosť o vyjadrenie z 13.2.2023
4. Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti
5. Vyjadrenie – odpoveď zamestnávateľa
6. Žiadosť o vykonanie práce
7. Vyslanie na lekársku prehliadku



8. List advokátky
9. List klientky
10. Opätovné vyslanie na lekársku prehliadku
11. Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny

## Antidiskriminačná legislatíva a právne posúdenie

Povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych vzťahov upravuje § 13 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej ako „Zákonník práce“). Jej dodržiavanie spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodov, ktoré sú vymenované v ustanovení § 13 ods. 2.<sup>3</sup> Vo zvyšku Zákonník práce odkazuje na antidiskriminačný zákon, ktorý je základným vnútroštátnym právnym predpisom upravujúcim túto problematiku. Ten vyžaduje okrem identifikácie chránenej oblasti právnych vzťahov, na ktorú sa zákaz diskriminácie vzťahuje, a chráneného dôvodu diskriminácie, aj identifikáciu jej formy. Zároveň nesmie ísť o prípad prípustného menej priaznivého zaobchádzania v zmysle § 8 antidiskriminačného zákona. Až pri naplnení všetkých týchto znakov diskriminácie je možné prijať dôvodný záver o tom, že zamestnávateľ porušil zásadu rovnakého zaobchádzania.

Právna úprava obsiahnutá v antidiskriminačnom zákone nie je len úpravou hmotnoprávnou, ale i procesnoprávnou. Jej použitie má v antidiskriminačných sporoch prednosť pre ustanoveniami Civilného sporového poriadku. Špecifikum tohto konania spočíva v inštitúte preneseného dôkazného bremena. To spočíva v tom, že **žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.**

Zo skutočností, ktoré Stredisku oznámila klientka a z listín, o ktoré svoje tvrdenia oprela, **je možné dôvodne usudzovať, že zamestnávateľ sa voči nej dopustil porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.**

Klientka preukázala, že bola zamestnankyňou Obce xxxxx. **Namietané konanie sa teda týka chránenej oblasti pracovnoprávnych vzťahov.**

---

<sup>3</sup> Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa v pracovnoprávnych vzťahoch zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.



Klientka ďalej preukázala, že dôvodom namietaného konania bol jej nepriaznivý zdravotný stav, v dôsledku ktorého už nemohla ďalej vykonávať svoju pôvodnú prácu. Stredisku predložila Lekársky posudok o zdravotnej spôsobilosti na prácu č. xxxxx, ktorý bol vydaný oprávnenou osobou – lekárom so špecializáciou v odbore ortopédia. Posudok spĺňa všetky zákonné náležitosti, ktoré upravuje § 30f ods. 2 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Neakceptovanie posudku zo strany zamestnávateľa preto považuje Stredisko za nedôvodné. **Nepriaznivý zdravotný stav patrí medzi chránené diskriminačné dôvody vymedzené v § 13 ods. 2 Zákonníka práce.**

**Jednoznačná je tiež príčinná súvislosť medzi konaním zamestnávateľa a nepriaznivým zdravotným stavom klientky.** Práve ten bol dôvodom, prečo zamestnávateľ opakovane vyslal klientku na lekársku prehliadku, hoci mu predložila aktuálny lekársky posudok. Z neho vyplývalo, že stratila spôsobilosť vykonávať svoju doterajšiu prácu. Účel lekárskej prehliadky<sup>4</sup> už teda bol týmto posudkom naplnený a vyslanie klientky na ďalšiu lekársku prehliadku preto nemalo opodstatnenie. Zamestnávateľ spochybňoval lekársky posudok bez toho, aby mal na toto konanie oporu v zákone. Klientku v rozpore s jeho záverom požiadal o vykonávanie jej doterajšej práce – zaevidovanie matričných záznamov do systému CISMA. Stredisko nemá dôvod pochybovať ani o tvrdení klientky, že jej zamestnávateľ neschválil pracovné voľno za účelom návštevy lekára a že dňa 27.2.2023 ju štatutárna zástupkyňa zavolať do svojej kancelárie a postavila ju pred všetkých zamestnancov Obce xxxxx a pre ňu ponižujúcim spôsobom pred nimi spochybňovala jej zdravotný stav a lekársky posudok. Zároveň oznámila prítomným zamestnancom, že si klientka žiada náhradu mzdy, aj keď nevykonáva svoju prácu, a spýtala sa ich, či sa necítia ukrivdení, keď ona dostane náhradu mzdy bez vykonávania práce.

Podľa § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona je obťažovanie také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Klientka vnímala konanie zamestnávateľa s jej osobou ako nepriateľské a ponižujúce. Malo vplyv na jej psychické a fyzické zdravie a spôsobilo zníženie jej dôstojnosti a spoločenskej vážnosti pred inými zamestnancami. **Zamestnávateľ uvedeným konaním naplnil právnu definíciu porušenia zákazu diskriminácie vo forme obťažovanie.**

---

<sup>4</sup> Podľa § 12 ods. 1 písm. i) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov je zamestnanec povinný podrobiť sa lekárske preventívnym prehliadkam vo vzťahu k práci.



## Záver

Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti Stredisko konštatuje, že v prípade konania zamestnávateľa voči klientke boli **naplnené všetky znaky porušenia zákazu diskriminácie vo forme obťažovania. Klientke preto vznikol nárok na uplatňovanie si nárokov, ktoré sú vymedzené v § 9 antidiskriminačného zákona.**<sup>5</sup>

**PhDr. Silvia Porubánová**  
výkonná riaditeľka

---

<sup>5</sup> Podľa § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona sa každý môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie; ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.

Podľa § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.