



Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo

SNSLP/2024/00150-3

Vybavuje

Mgr. Zuzana Vlčeková

Žilina

25.3.2024

Odborné stanovisko

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) doručila pani xxxxx (ďalej ako „zamestnankyňa“ alebo „klientka“) podnet, v ktorom žiada o posúdenie, či sa zamestnávateľ - xxxxx (ďalej ako „zamestnávateľ“ alebo „zariadenie“) dopustil porušenia zákazu diskriminácie voči nej.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska¹, Stredisko vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu. Stredisko vydáva v právnej veci klientky nasledovné odborné stanovisko:

Z obsahu podnetu

Vo svojom podnete klientka uviedla, že zamestnávateľ jej dal výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu jej vyjadrenia pre televíznu reláciu xxxxx, ktorá bola odvysielaná Televíziou xxxxx (ďalej ako „TV xxxxx“) dňa 11.10.2023. Domnieva sa, že týmto právnym úkonom zamestnávateľ porušil zákaz diskriminácie voči nej, nakoľko jej vystúpenie vo vyššie uvedenej televíznej relácii, ako aj jej ďalšie podania na príslušné orgány, je možné považovať za oznámenie protispoločenskej činnosti v zmysle príslušných právnych predpisov. K zverejneniu informácií týkajúcich sa pomerov u zamestnávateľa ju viedlo dlhodobé neriešenie situácie v zariadení zo strany jeho vedenia, ktoré vyústilo až k spáchaniu trestného činu sexuálneho násillia na bývalom klientovi zariadenia vo väzenskej nemocnici. V čase po odvysielaní televíznej relácie xxxxx jej bola okresným prokurátorom priznaná ochrana oznamovateľa pri oznámení závažnej protispoločenskej činnosti.

¹ Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov.



Na preukázanie svojich tvrdení klientka predložila nasledovné listiny:

1. Pracovná zmluva a dodatky
2. Oboznámenie o dôvodoch výpovede
3. Výpoveď z pracovného pomeru
4. Podnet adresovaný Komisárke pre osoby so zdravotným postihnutím
5. Podnet adresovaný Inšpektorátu práce Trenčín
6. Oznámenie skutočností nasvedčujúcich spáchaniu trestného činu adresované Generálnej prokuratúre SR
7. Oznámenie o poskytnutí ochrany pri oznámení závažnej protispoločenskej činnosti, ktorá je trestným činom
8. Stanovisko zamestnávateľa k žiadosti o pozastavenie účinnosti výpovede
9. Rozhodnutie Úradu na ochranu oznamovateľov o pozastavení účinnosti výpovede
10. Záznam o prerokovaní zníženia osobných príplatkov
11. Fotografia záchoda s nápisom „Odborové kreslo, Pojednávacía miestnosť č.1“
12. Časopis „NÁŠ SPRAVODAJ“, ročník 8, rok 2023

Dôkazné prostriedky zabezpečené vlastnou činnosťou Strediska:

1. Správa Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím
2. Stanovisko zamestnávateľa k vykonanému monitoringu
3. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Inšpekcia v sociálnych veciach, Rozhodnutie o povinnosti prijať neodkladné opatrenie
4. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Inšpekcia v sociálnych veciach, Protokol o výsledku dozoru pri poskytovaní sociálnych služieb
5. Vyjadrenie sa zamestnávateľa k žiadosti o informácie
6. Televízna relácia xxxxx odvysielaná dňa 22.2.2024 (obsahuje vyjadrenie klientky z relácie odvysielanej dňa 11.10.2023, ktorá už nie je dostupná online)

Skutkový stav zistený z listinných dôkazov

Pracovnú zmluvu so zamestnávateľom uzavrela klientka dňa 16.4.2020, pričom pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú. Dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 8.4.2021 bol následne pracovný pomer zmenený **na dobu neurčitú**.

Dňa 11.10.2023 odvysielala TV xxxxx reláciu xxxxx, v ktorej klientka poskytla svoje vyjadrenie k pomerom u zamestnávateľa. Listom zo dňa 5.12.2023 č. 515/2023 zamestnávateľ oboznámil klientku s dôvodmi výpovede pre závažné porušenie pracovnej disciplíny a umožnil jej vyjadriť sa k výpovedným dôvodom. Následne jej zamestnávateľ doručil Výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 10.12.2023, č. 515/2023.



Výpoveď z pracovného pomeru dal zamestnávateľ klientke v súlade s § 63 ods. 1 písm. e) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Zákonník práce“). Odôvodnil ju závažným porušením pracovnej disciplíny, pre ktoré je možné okamžite skončiť pracovný pomer, a to porušením bodu 10 Pracovnej zmluvy, porušením ustanovení Stručnej charakteristiky druhu práce (Pracovnej náplne), ktorá je súčasťou (prílohou) Pracovnej zmluvy, porušením článku 7 ods. 3 písm. b) Pracovného poriadku zamestnávateľa, porušením ustanovenia Smernice č. 2 Pracovného poriadku a ustanovení Etického kódexu, ktorý je prílohou Pracovného poriadku, a to v súvislosti s pracovnou pozíciou opatrovateľ/ka v zariadení. Porušenia mali spočívať v konaní zamestnankyne – zverejňovaní údajov z výkonu práce v zariadení a jeho činnosti, zverejňovaní skutočností týkajúcich sa činnosti zamestnávateľa a poskytnutí informácií a záznamov tretím osobám (napr. TV xxxxx v odvysielanej relácii xxxxx 11.10.2023, Televízne noviny TV xxxxx 14.10. a 15.10.2023), čím mala závažne porušiť pracovnú disciplínu a mlčanlivosť o služobných údajoch a spôsobiť škodu zamestnávateľovi (poškodiť dobré meno zamestnávateľa), prijímateľom sociálnej služby a ich rodinným príslušníkom.

Porušenia vyššie uvedených ustanovení sa mala zamestnankyňa dopustiť konkrétne tým, že v **TV xxxxx v odvysielanej relácii xxxxx 11.10.2023, Televízne noviny TV xxxxx 14.10. a 15.10.2023, boli zverejnené** interné informácie zo záznamov uvedených v Knihe hlásení služieb zdravotníckeho úseku (napr. zo dňa 17.7.2023, 2.9.2023). **Zverejnené boli** videozáznamy klientov v chúlостivých situáciách s evidentným hrubým a závažným zanedbaním prioritného poskytnutia opatrovateľskej starostlivosti a závažným spôsobom mali byť porušené ľudské práva a zasiahnuté do ľudskej dôstojnosti nahrávaných klientov (napr. videozáznam zo dňa 8.10.2023, keď bola zamestnankyňa v službe). Vlastným hovoreným slovom mala poškodiť dobré meno zamestnávateľa tým, že opisovala zariadenie ako zariadenie, kde sú prijímatelia sociálnej služby v nedôstojnom postavení a kde im je nedôstojne poskytovaná sociálna služba: napr. že „klientka má len parkinsona, ináč je to normálna pani“, „ten pán (klient), ktorý sa prechádza veľmi rád nahý“, že „pán H, túžil dostať sa von a bola naňho privolaná polícia“, že pán H. „je úplne zdravý chlap“ – pritom je zdravotne postihnutý a má niekoľko závažných diagnóz, „sme tu len dve na 47 klientov“ a ďalšie nepravdivé a veľmi zavádzajúce informácie dehonestujúce poslanie zariadenia, ktoré nepodávajú pravdivý obraz o poslaní a činnosti zariadenia. Stav klientov, ktorí boli nahrávaní na videozáznamy a situácie klientov, o ktorých hovorila vlastným hovoreným slovom, majú dokazovať hrubé zanedbanie výkonu opatrovateľskej starostlivosti. Vlastným hovoreným slovom mala ďalej porušiť etický kódex tým, že vôbec nie je stotožnená s poslaním a strategickou víziou a cieľom zariadenia, ktorého poslaním je poskytovanie sociálnych služieb s druhom „špecializované zariadenie“ a „domov sociálnych služieb“ s cieľovou skupinou prijímateľov sociálnej služby s diagnózou demencie s rôznym typom etiológie. Vlastným hovoreným slovom mala tiež porušiť zodpovednosť, ktorú má ako zamestnankyňa zariadenia voči sebe, voči prijímateľom sociálnej služby, ich rodinám, kolegom, verejnosti. Svojím konaním mala porušiť mlčanlivosť o činnosti zamestnávateľa, poskytnúť údaje tretím osobám, poškodiť dobré meno zamestnávateľa a jeho morálny kredit, čím spôsobila škodu zamestnávateľovi a psychickú ujmu klientom a ich rodinným príslušníkom.



Okrem vystúpenia v televíznej relácii xxxxx, odvysielanej dňa 11.10.2023, klientka spolu s ostatnými funkcionármi odborového orgánu xxxxx, pôsobiaceho u zamestnávateľa, poukázala na pomery v zariadení a na možné porušovanie práv klientov aj podnetmi adresovanými Komisárke pre osoby so zdravotným postihnutím, Inšpektorátu práce Trenčín a oznámením skutočností nasvedčujúcich spáchaniu trestného činu adresovaným Generálnej prokuratúre SR.

V oznámení skutočností nasvedčujúcich spáchaniu trestného činu zo dňa 18.10.2023 klientka poukázala na nedostatok odborného personálu v zariadení, na nezákonné podávanie liečiv klientom zariadenia subkutánnym spôsobom, na fyzické konflikty medzi klientmi, na neprimerané obmedzovanie ich osobnej slobody a na neuspôsobenie priestorov zariadenia novým prijímateľom so špeciálnymi požiadavkami a potrebami. Zároveň vyjadrila svoje obavy z trvalého ohrozenia klientov.

Rozhodnutím č. 1PN 517/23/3304 – 12 zo dňa 19.12.2023 rozhodol prokurátor Okresnej prokuratúry Nové Mesto nad Váhom **o poskytnutí ochrany pri oznámení závažnej protispoločenskej činnosti** v zmysle § 4 ods. 1 zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o ochrane oznamovateľov“) klientke a ďalším funkcionárom odborového orgánu xxxxx.

Dňa 22.12.2023 požiadala klientka Úrad na ochranu oznamovateľov o pozastavenie účinnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce pre závažné porušenie pracovnej disciplíny. Svoju žiadosť doplnila dňa 9.1.2024. Odôvodnila ju tým, že je funkcionárkou v odboroch a obdržala výpoveď pre porušenie mlčanlivosti (TV xxxxx, 11.10.2023, relácia xxxxx). V doplnení žiadosti zo dňa 9.1.2024 uviedla, že založili odbory a je funkcionárka. Dňa 11.10.2023 upozornila na nedostatky v zariadení, ktoré boli zistené a potvrdené kontrolami Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím a následne kontrolou z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Odboru inšpekcie, ktorá nedostatky potvrdila a zariadenie je dozorovaný subjekt. Ďalej kontaktovala Generálnu prokuratúru aj Inšpektorát práce v Trenčíne. Všade sa podpísala a má podozrenie, že vedenie to vie, a preto má obavy a dôvodné podozrenie, že „*príde o prácu*“. V relácii xxxxx TV xxxxx sa vyjadrila k daným skutočnostiam, čo vedenie zariadenia považovalo za porušenie mlčanlivosti. Oni, ako odborári, však majú upozorňovať na nedostatky, ktoré neboli vedením zariadenia akceptované ani riešené. Zo strany vedenia sa dočkali iba diskriminácie, potierania odborov a šikany.

K žiadosti a k jej doplneniu poskytol svoje stanovisko zamestnávateľ. Poprel, že by mal vedomosť o tom, že by sa kontroly, ktoré sa uskutočnili v zariadení, konali na základe oznámenia zamestnankyne alebo inej osoby. Uviedol tiež, že nemá vedomosť o oznámení podanom na Generálnu prokuratúru SR, nakoľko ho orgány činné v trestnom konaní nekontaktovali. Vystúpenie zamestnankyne a jej prednes v televíznej relácii xxxxx, ktorá bola odvysielaná TV xxxxx dňa 11.10.2023, nie je možné podľa jeho názoru považovať za oznámenie protispoločenskej činnosti tak, ako to predpokladá zákon o ochrane oznamovateľov.



Rozhodnutím č. záznamu UOO/2024/717 zo dňa 20.2.2024 **Úrad na ochranu oznamovateľov pozastavil účinnosť pracovnoprávneho úkonu: Výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 10.12.2023, č. 515/2023, urobeného voči zamestnankyni.** Z rozhodnutia vyplýva, že úrad z verejne dostupných zdrojov zistil, že dňa 11.10.2023 bola v relácii xxxxx, TV xxxxx, odvysielaná reportáž týkajúca sa zariadenia. V predmetnej relácii viaceró jeho zamestnancov, vrátane zamestnankyne, upozorňovalo na pomery v zariadení, a to na rôzne konflikty, bitky, ako aj ohrozenie života, o ktorých muselo mať vedenie zariadenia vedomosť. Ako vyplýva z reportáže, sú totiž zaznamenané v Knihe hlásení. V predmetnej relácii bolo poukázané aj na obmedzovanie osobnej slobody klientov a na personálnu poddimenzovanosť zariadenia, pričom, ako vyplýva z reportáže, ide o problémy, ktoré neboli vedením zamestnávateľa dlhodobo riešené. Vo vzťahu k posudzovaniu existencie oznámenia o protispoločenskej činnosti, resp. či je zamestnankyňa oznamovateľkou v zmysle zákona o ochrane oznamovateľov, má úrad za preukázané, že v televíznej relácii xxxxx odvysielanej dňa 11.10.2023 zverejnila informácie o protispoločenskej činnosti, čo je možné považovať za oznámenie v zmysle § 2 písm. b) zákona o ochrane oznamovateľov. Je teda **možné na ňu hľadiť ako na oznamovateľku podľa § 2 písm. a) bod 4 zákona o ochrane oznamovateľov.** Na základe výpovede z pracovného pomeru, ako aj z vyjadrenia zamestnávateľa, podľa ktorého dostala výpoveď z dôvodov, ktoré sú detailne uvedené vo výpovedi, vyplýva, že **zamestnávateľ pristúpil k ukončeniu pracovného pomeru s ňou v súvislosti so zverejnením oznámenia v relácii xxxxx, TV xxxxx, dňa 11.10.2023, pričom zamestnávateľ toto porušenie kvalifikoval ako závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v porušení mlčanlivosti.** Zamestnávateľ teda podľa úradu neunesol dôkazné bremeno a nepreukázal, že pracovnoprávny pomer nemá príčinnú súvislosť s oznámením.

Na preukázanie menej priaznivého zaobchádzania zamestnávateľom predložila klientka okrem vyššie vymenovaných dokumentov aj listinu s názvom „Prerokovanie – zníženie osobných príplatkov“ odborovým orgánom xxxxx, v ktorom odborový orgán vyjadril podozrenie, že osobné ohodnotenia budú mať o 20,- EUR znížené iba funkcionári odborového orgánu a ďalším opatrovateľom a opatrovateľkám budú zvýšené, nakoľko stále vykonávajú činnosti, ktoré boli zakázané neodkladným opatrením Inšpekcie v sociálnych veciach. Klientka ďalej predložila fotografiu záchoda s pripevneným nápisom „Odborové kreslo, Pojednávacía miestnosť č. 1“, **pričom výjav zachytený na fotografii sa mal hlboko dotknúť jej cti a dôstojnosti.** Predložila tiež časopis zariadenia s názvom „NÁŠ SPRAVODAJ“, ročník 8, rok 2023, ISSN: 2644-6456, ktorý obsahuje na viacerých miestach (str. 1, 4-5, 6, 11, 27) negatívne a nepravdivé informácie o nej a ďalších členoch odborového orgánu, čím zamestnávateľ značne **znížil jej dôstojnosť, jej spoločenské uplatnenie a vážnosť pred jej kolegynami a kolegami, pred klientmi zariadenia a ich rodinnými príslušníkmi.**

Zo Správy Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím z monitoringu v zariadení, ktorý sa uskutočnil dňa 13.9.2023, zn. KZP/MO/0572/2023/08R, vyplýva, že pri poskytovaní sociálnej služby zariadením boli zistené viaceré nedostatky. Zariadeniu bolo uložených celkovo 20 opatrení s rôznym termínom plnenia. Medzi opatrenia s termínom plnenia



ihneď úrad zaradil napr.: zabezpečiť neobmedzený vstup do budovy zariadení cez hlavný bezbariérový vstup; zabezpečiť materiálne podmienky a dôsledne rešpektovať intimitu a súkromie klientov; zabezpečiť klientom každodennú možnosť prechádzky mimo priestorov zariadenia; zabezpečiť dostatočný počet odborných zamestnancov pracujúcich v špecializovanom zariadení a domove sociálnych služieb; **vypustiť z Domáceho poriadku ustanovenie, podľa ktorého neprítomnosť klienta v zariadení schvaľuje riaditeľ.**

Zamestnávateľ zaslal k vykonanému monitoringu svoje stanovisko č. 2023/551 zo dňa 4.1.2024. V úvode konštatoval vďačnosť za poukázanie na niektoré negatívne veci, ktoré sú podľa jeho názoru, žiaľ, výsledkom neplnenia si pracovných povinností vybraných zamestnancov zariadenia sociálnych služieb, ktorí zabudli, o čom je práca v sociálnych službách. Riaditeľ zariadenia v ňom vyjadril svoje výhrady k niektorým „zisteniam“ a „návrhom na opatrenia“ a k mnohým štylizáciám v texte správy, ktoré vytvárajú negatívny obraz o zariadení a sú založené na veľmi subjektívnom pohľade úradu komisára. Monitoring zo dňa 13.9.2023 označil za: „*cielený, subjektívne zameraný, zaujatý, evidentne podnetovo smerovaný, predpokladáme, od niektorých opatrovateliek a cieľom dehonestovať činnosť zariadenia...*“ Zamestnávateľ vyjadril svoje stanovisko aj k jednotlivým odporúčaným opatreniam, pričom niektoré z nich považoval za splnené, iné za plnené v minulosti, aj v súčasnosti. K niektorým uviedol iba ich zdôvodnenie.

Rozhodnutím Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Inšpekcie v sociálnych veciach (ďalej ako „inšpekcia ministerstva práce“) č. 127567/2023 zo dňa 16.10.2023 bola dozorovanému subjektu, xxxxx, uložená povinnosť prijať neodkladné opatrenie na odstránenie zistených nedostatkov, pri ktorých **možno dôvodne predpokladať vystavenie prijímateľa sociálnej služby**, voči ktorému poskytovateľ sociálnej služby plní povinnosti podľa zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o sociálnych službách“), **ohrozeniu života, zdravia, neľudskému alebo zlému zaobchádzaniu**, a to: poskytovať odbornú činnosť, ktorou je ošetrovateľská starostlivosť v zariadení podľa ustanovenia § 22 zákona o sociálnych službách prostredníctvom odborných zamestnancov, ktorí spĺňajú kvalifikačný predpoklad na výkon tejto odbornej činnosti, alebo zabezpečiť odbornú činnosť, ktorou je ošetrovateľská starostlivosť prostredníctvom inej osoby na základe občianskoprávneho vzťahu alebo obchodnoprávneho vzťahu podľa ustanovenia § 38 ods. 5 a § 39 ods. 5 zákona o sociálnych službách, ihneď.

Z Protokolu o výsledku dozoru pri poskytovaní sociálnych služieb, xxxxx č. 30074/2024 zo dňa 19.1.2024, vypracovaného inšpekciou ministerstva práce, vyplýva zistenie viacerých nedostatkov pri poskytovaní sociálnej služby.

V oblasti poskytovania sociálnej služby na odbornej úrovni je to nesplnenie povinnosti poskytovateľa poskytovať sociálnu službu na odbornej úrovni podľa § 7 písm. c) a § 9 ods. 8



zákona o sociálnych službách – kritériá 1.4, čo inšpekcia ministerstva práce odôvodňuje napr. tým, že:

- zariadenie neposkytuje sociálne poradenstvo na odbornej úrovni,
- ošetrovateľská starostlivosť v zariadení prebieha neodborným spôsobom a odborní zamestnanci nemajú dostatočné znalosti a zručnosti na jej poskytovanie,
- prijímateľovi sociálnej služby sa nedostáva adekvátne pomoc a podpora orientovaná na zabezpečenie jeho individuálnych potrieb a aktivizáciu.

V oblasti ochrany života, zdravia a dôstojnosti prijímateľa sociálnej služby sú to:

1. nesplnenie povinnosti podľa § 9 ods. 8 zákona o sociálnych službách – kritériá 1.8, čo inšpekcia ministerstva práce odôvodňuje napr. tým, že:
 - poskytovateľ neuplatňuje prioritne alternatívne riešenia, ktoré majú mať jasnú prednosť pred používaním izolácie prijímateľov sociálnej služby a iných (telesných a netelesných) prostriedkov obmedzovania osôb prijímateľov sociálnej služby. Súčasne, nastavenie používania deeskalačných techník a techník na zvládanie krízy, nie je poskytovateľom realizované tak, aby bolo prijímateľovi sociálnej služby umožnené uplatňovať si jeho základné ľudské práva a slobody, resp. aby bolo prijímateľovi sociálnej služby do týchto práv a slobôd čo najmenej pri poskytovaní sociálnej služby zasahované a aby samotné poskytovanie sociálnej služby nezabraňovalo sociálnemu vylúčeniu prijímateľa, ale, naopak, podporovalo jeho/jej začlenenie do spoločnosti.
 - je zrejmé a opodstatnené, že v určitom štádiu demencie pri Alzheimerovej chorobe je nevyhnutné, aby poskytovateľ prebral zodpovednosť za bezpečnosť prijímateľa sociálnej služby, **nie však na základe svojvoľného, či dokonca akéhosi intuitívneho rozhodnutia. Nie je preto možné zasahovať do autonómie prijímateľa sociálnej služby a izolovať ho spôsobom, ktorý je neprimeraný možnému riziku.** Obmedzenie voľného pohybu prijímateľa v záujme jeho bezpečnosti je možné výlučne na základe individuálneho posúdenia rizík tak, aby boli definované metódy, techniky a postupy krízovej intervencie. Pri zvažovaní riešenia alebo predchádzania rizikovej situácii, je potrebné vyvážiť mieru hroziaceho rizika a intenzitu opatrení prijímaných na jeho odstránenie tak, aby sa **čo najviac eliminovalo zasahovanie do ľudských práv a slobôd fyzickej osoby.** Predmetné skutočnosti je potrebné zaznamenať, odôvodniť a vyhodnotiť v rizikovom pláne prijímateľa sociálnej služby.
2. nesplnenie povinnosti podľa § 9 ods. 8 zákona o sociálnych službách – kritériá 1.9, čo inšpekcia ministerstva práce odôvodňuje napr. tým, že:
 - poskytovateľ je povinný prihliadať na individuálne potreby prijímateľa sociálnej služby. Paušalizovanie potrieb a ich zovšeobecňovanie na všetkých ostatných predstavuje riziko zasahovania do základných ľudských práv a slobôd. Zároveň sú predikciou pre vytváranie mocenských a ochranárskych postojov poskytovateľa smerom k prijímateľom sociálnej služby. Uprednostňovanie inštitucionálnej a kolektívnej kultúry pred individuálnym prístupom, v spojení s uplatňovaním vyššie uvedených generalizovaných zákazov, príkazov, obmedzení či ukladaní rôznych povinností bez preukázateľného posúdenia individuálnych potrieb, schopností a možností prijímateľov sociálnej služby nevedie k



podpore ich samostatnosti a nezávislosti, ale k potláčaniu vlastnej identity, depersonalizácii a následnej možnej rezignácii. Stanovenie povinností prijímateľom sociálnej služby, či pravidiel vzájomných sociálnych interakcií je účelné len do takej miery, keď vynuovenie ich plnenia nebude mať za následok popretie práva na nezávislý spôsob života s primeranou podporou a ostatných ľudských práv garantujúcich ich rešpektovaním a napĺňaním ochranu pred zlým zaobchádzaním. Signifikantnými prejavmi odkázanosti prijímateľov sociálnej služby poskytovateľ akcentuje ich status odkázanosti, znižuje ich sociálny status, zvyšuje závislosť na poskytovaní sociálnej služby a zároveň v nich posilňuje pocit nepotrebnosti pre spoločnosť.

- obmedzenia sociálnych interakcií medzi zamestnancami poskytovateľa a prijímateľmi sociálnej služby sú zreteľné aj v bežných činnostiach každodenného života. Administratívny priestor je od ubytovacej časti oddelený interiérovými dverami, ktoré boli v čase výkonu dozoru uzamknuté, čo zvyrazňuje sociálny odstup a poukazuje na nevyvážený vzťah popierajúci princíp partnerstva. Spoločná chodba druhého nadzemného podlažia je predelená kovovými mrežovými dverami, vybavenými z oboch strán otočnou guľou, ktorou je možné dvere otvoriť za predpokladu dostatočnej zručnosti. V čase výkonu dozoru na mieste boli dvere otvorené a personál uvádzal, že nie sú používané. Nie je preto zrejmý ich účel. Navyac, ak konštrukcia takýchto dverí prirodzene evokuje nástroj reštrikcie na obmedzenie pohybu. Interiér zariadenia nie je vôbec prispôbený potrebám prijímateľov sociálnej služby trpiacich syndrómom demencie.

V oblasti dodržiavania maximálneho počtu prijímateľov sociálnej služby na jedného zamestnanca je to nesplnenie povinnosti podľa § 9 ods. 8 zákona o sociálnych službách – kritériá 2.2, čo inšpekcia ministerstva práce odôvodňuje napr. tým, že:

- výkonom dozoru bolo zistené, že kvalifikačné požiadavky na zamestnancov, povinnosti a kompetencie nie sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a zabezpečením napĺňania individuálnych potrieb prijímateľov sociálnej služby,
- dozorovaný subjekt preukázateľne poskytuje ošetrovateľskú starostlivosť neprofesionálne a v rozpore s ustanovením § 84 ods. 2 zákona o sociálnych službách, podľa ktorého činnosti v oblasti sociálnych služieb vykonáva fyzická osoba odborne spôsobilá na výkon týchto činností.

Za účelom získania informácií potrebných k vyhodnoteniu podnetu sa Stredisko obrátilo na zamestnávateľa so žiadosťou o informácie č. SNSLP/2024/00131-8, zo dňa 8.3.2024. Na jej základe **poskytol zamestnávateľ Stredisku nasledovné vyjadrenie, č. 2024/130, zo dňa 15.3.2024:**

- už pred založením odborového orgánu xxxxx bola interpersonálna situácia u zamestnávateľa napätá prioritne na zdravotníckom úseku. Niektorí opatrovatelia, medzi nimi predovšetkým funkcionári odborového orgánu, sa nevedeli stotožniť so zdravotným stavom prijímaných klientov, brojili proti vedúcej zdravotníckeho úseku a vyvolávali konflikty v interpersonálnych vzťahoch.



- dňa 9.3.2023 bol zamestnávateľovi doručený list zo xxxxx, že u zamestnávateľa pôsobí od 7.3.2023 odborový orgán xxxxx. V zmysle platnej legislatívy bol predmetný list zverejnený na informačnej tabuli zamestnancov a na najbližšej prevádzkovej porade a odbornom seminári zdravotníckeho úseku boli zo strany vedenia o tejto skutočnosti oboznámení všetci zamestnanci.
- členovia xxxxx písomne podali požiadavky na riešenie pracovných podmienok, z ktorých už boli niektoré aj plnené a ďalšie boli splnené s oboznámením na odbornom seminári zdravotníckeho úseku v máji 2023 a následným obstaraním ďalších pomôcok i so zaškolením.
- cestou právneho zastúpenia zamestnávateľ žiadal xxxxx, Osadná 6, Bratislava o informáciu, kto z ďalších zamestnancov je členom xxxxx resp. xxxxx, no nedostal konkrétnu odpoveď. Dostal vyhýbavú odpoveď, že mu dajú informáciu, až príde vhodný čas.
- pracovný vzťah vedenia a štatutára zariadenia s členmi xxxxx, napriek snahe vedenia, nie je korektný, a to z dôvodov výlučne na strane xxxxx. Vedenie zariadenia vykonalo všetky pozitívne kroky k spolupráci, ale trvalé narušenie interpersonálnych vzťahov a starostlivosti o klientov viedlo až k určitému negatívnemu pohľadu väčšiny zamestnancov na činnosť xxxxx. Vedenie a štatutár zamestnávateľa sa ku všetkým zamestnancom správa korektné, transparentne, bez náznaku diskriminácie a v žiadnom prípade nie je zaujatý voči zástupcom zamestnancov, či už voči zamestnaneckému dôverníkovi alebo odborovým dôverníkom xxxxx.
- od 01.12.2023 boli znížené osobné príplatky všetkým opatrovatelkám o sumu 20,00 EUR/opatrovateľka, a to na základe zníženia počtu dennodenných povinností opatrovateľov/liek. Dôvodom zrušenia povinností opatrovateľov podávať lieky a subkutánne injekcie bolo neodkladné opatrenie Inšpekcie v sociálnych veciach v októbri 2023.
- doručovanie výpovedí zamestnancom na adresu trvalého pobytu zvolil zamestnávateľ z dôvodu ich práceneschopnosti (PN).
- zamestnancom boli doručované výpovede písomne s dokumentovaním prevzatia, neprevzatia (svedok). Žiadne tretie osoby nemali možnosť nahliadnuť do textu predmetných výpovedí, pretože boli po celý čas v rukách (spisovom obale) štatutára zamestnávateľa.
- incident, a podľa zamestnávateľa je otázne či ide o incident, na fotografii v prílohe (pozn. už vyššie spomínaná fotografia záchoda), sa udial v určitom časovom rámci. V tom čase o ňom vedeli mnohí zamestnanci, vrátane členov xxxxx, ktorí to vnímali humorne, ako vtip. Zamestnávateľ mal potrebu poznamenať, že išlo vtedy a aj s odstupom času pravdepodobne naozaj o recesiú a vtip, na ktorom sa zamestnanci zabávali vrátane členov xxxxx. Nakoľko nešlo o porušenie pracovných povinností, nebolo to disciplinárne riešené ani z pozície vedúceho zamestnanca, ani z pozície štatutára. Po doručení žiadosti o informáciu riaditeľ z pozície štatutára riešil okolnosti fotozaberu a zistil, na akom úseku bol tento fotozáznam v tom čase zrealizovaný a kým. Za účasti vedúceho zamestnanca a



konkrétneho zamestnanca bol tento zamestnanec dňa 13.03.2024 ústne upozornený na to, že všetko, čo zamestnanec v zamestnaneckom pomere vykoná aj mimo pracovných povinností, nesmie presiahnuť určitý rámec. Zamestnanci úseku boli ústne upozornení, aby podobné záležitosti nerobili. Je však evidentné, že deštruktívne pôsobenie a vtieravá až neprijateľná činnosť členov xxxxx mali za následok **aj takýto humorný a odmietavý prejav niektorých ostatných zamestnancov.**

- zo strany xxxxx, konajúceho prostredníctvom štatutára, bolo podané oznámenie o podozrení zo spáchania trestného činu na prokuratúru v Novom Meste nad Váhom, a to v súvislosti s odvysielanou reláciou xxxxx TV xxxxx dňa 11.10.2023, kde vystúpili zamestnanci xxxxx. Oznámenie spočívalo v podozrení zo spáchania trestného činu v zmysle § 373 ods. 1 Trestného zákona (narušenie súkromia v obydlí a ochrana osobnosti).
- pracovný pomer zamestnankyne trvá od 20.4.2020.
- porušenia pracovnej disciplíny počas trvania pracovného pomeru: ústne upozornenia zdokladované dvakrát za rôzne delikty (23.05.2023, 31.05.2023); závažné porušenie pracovnej disciplíny s dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru a následná výpoveď.
- zamestnankyňa bola prijatá do pracovného pomeru bez opatrovateľského kurzu, ktorý jej zamestnávateľ u vzdelávacej agentúry a ústretovo umožnil absolvovať počas skúšobnej doby. Úhradu za kurz si hradil zamestnanec. Zamestnankyňa si spočiatku plnila pracovné povinnosti bez väčších problémov. Jej správanie sa zmenilo od leta roku 2022 a v čase podania sťažnosti opatrovateliek predsedovi TSK v decembri 2022 za nevyplatenie vianočných odmien. Odvtedy je jej správanie zvláštne a od odvysielania relácie xxxxx TV xxxxx v októbri 2023 v rámci pracovného poriadku a etického kódexu podľa neprijateľné. Zamestnávateľ má indície, že zamestnankyňa sa podieľala na zhotovovaní videozáznamov klientov v dehonestujúcich situáciách, kde bol porušený trestný zákon v ustanoveniach ochrany súkromia v obydlí a ochrany osobnosti. Záležitosti sú v riešení orgánov činných v trestnom konaní.

Relevantná právna úprava

Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov ustanovuje 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“) v § 3 ods. 1. Jej dodržiavanie spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodov vymenovaných pre oblasť pracovnoprávných vzťahov v § 13 ods. 2 Zákonníka práce. Okrem iných, aj z dôvodu **oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti**. Na účely ochrany pred diskrimináciou sa na vymedzenie pojmov kriminalita a protispoločenská činnosť používa ich definícia upravená v zákone č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o prevencii kriminality“). V zmysle § 3 písm. b) tohto zákona sa kriminalitou



rozumie konanie, ktoré je trestným činom, v zmysle § 3 písm. c) sa inou protispoločenskou činnosťou rozumie konanie, ktoré je priestupkom alebo iným správnym deliktom; za inú protispoločenskú činnosť sa považuje aj konanie, ktoré nie je priestupkom alebo iným správnym deliktom, ale pôsobí negatívne na spoločnosť.

Podľa § 2 písm. a) bod 4 zákona o ochrane oznamovateľov sa na účely tohto zákona rozumie oznamovateľom fyzická osoba, ktorá v dobrej viere urobí oznámenie orgánu príslušnému na prijatie oznámenia alebo zamestnávateľovi; za oznamovateľa sa považuje aj fyzická osoba, ktorá v dobrej viere zverejnila informácie o protispoločenskej činnosti, ktoré sa dozvedela počas výberového konania alebo v rámci predzmluvných vzťahov a jej pracovnoprávny vzťah alebo iný obdobný vzťah ešte nevznikol alebo počas trvania pracovnoprávneho vzťahu alebo iného obdobného vzťahu alebo po skončení pracovnoprávneho alebo iného obdobného vzťahu z dôvodu, že:

- 4a. urobila oznámenie prostredníctvom vnútorného systému preverovania oznámení a nebola oboznámená s výsledkom preverenia podľa § 10 ods. 8, alebo neboli prijaté vhodné opatrenia podľa § 10 ods. 8 a následne urobila takéto oznámenie orgánu príslušnému na prijatie oznámenia a nebola v primeranej lehote oboznámená so stavom preverovania alebo s výsledkom preverenia,
- 4b. urobila oznámenie orgánu príslušnému na prijatie oznámenia a nebola v primeranej lehote oboznámená so stavom preverovania alebo s výsledkom preverenia,
- 4c. je dôvodná obava, že protispoločenská činnosť môže predstavovať bezprostredné alebo zjavné ohrozenie verejného záujmu, alebo
- 4d. je dôvodná obava, že v prípade urobienia oznámenia orgánu príslušnému na prijatie oznámenia by jej hrozil postih alebo vzhľadom na konkrétne okolnosti prípadu hrozí, že orgány na prijatie oznámenia nezabezpečia nestranné a nezávislé preverenie skutočností uvedených v oznámení.

Podľa § 2 písm. b) zákona o ochrane oznamovateľov sa rozumie oznámením uvedenie skutočností, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s pracovnoprávnym vzťahom alebo iným obdobným vzťahom a ktoré sa týkajú protispoločenskej činnosti.

Podľa § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach **výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.**

Formy diskriminácie vymedzuje antidiskriminačný zákon v § 2a. Podľa ods. 2 tohto ustanovenia je priama diskriminácia konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.



Právne posúdenie

Prijatiu dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie musí vždy predchádzať identifikácia jeho znakov, ktoré vymedzuje antidiskriminačný zákon. Esenciálnou je prítomnosť menej priaznivého zaobchádzania zo strany povinného subjektu, a to buď s konkrétnou osobou, alebo so skupinou osôb. Ďalšou nevyhnutnou súčasťou je určenie formy porušenia zákazu diskriminácie, dôvodu, oblasti, a v neposlednom rade je potrebné tiež identifikovať porovnateľnú osobu alebo skupinu osôb. Medzi vymenovanými znakmi musí zároveň existovať príčinná súvislosť.

Z predložených listinných dokumentov Stredisko zistilo, že v právnej veci klientky je možné identifikovať oblasť právnych vzťahov, na ktorú sa vzťahuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Je nesporné, že medzi klientkou a zamestnávateľom vznikol pracovný pomer dňa 20.4.2020 a stále trvá. Ďalšou nespornou skutočnosťou je, že klientka je od 7.3.2023 členkou odborového orgánu pôsobiaceho u zamestnávateľa a zároveň je jeho funkcionárkou.

Jednoznačne je možné určiť aj právny úkon, ktorým malo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu, a to výpoveď z pracovného pomeru. Zamestnávateľ ju odôvodnil tým, že zamestnankyňa porušila bod 10 Pracovnej zmluvy, ustanovenia Stručnej charakteristiky druhu práce (Pracovnej náplne), ktorá je súčasťou (prílohou) Pracovnej zmluvy, článok 7 ods. 3 písm. b) Pracovného poriadku zamestnávateľa, ustanovenia Smernice č. 2 Pracovného poriadku a ustanovenia Etického kódexu, ktorý je prílohou Pracovného poriadku, a to v súvislosti s pracovnou pozíciou opatrovateľ/ka v zariadení. Toho všetkého sa mala dopustiť **zverejnením údajov z výkonu jej práce v zariadení a jeho činnosti, zverejnením skutočností týkajúcich sa činnosti zamestnávateľa a poskytnutím informácií a záznamov tretím osobám (napr. TV xxxxx v odvysielanej relácii xxxxx 11.10.2023, Televízne noviny TV xxxxx 14.10. a 15.10.2023)**, čím mala závažne porušiť pracovnú disciplínu a mlčanlivosť o služobných údajoch a spôsobiť tým škodu zamestnávateľovi, prijímateľom sociálnej služby a ich rodinným príslušníkom.

Predpokladom pre konštatovanie porušenia zákazu diskriminácie je okrem identifikácie chránenej oblasti právnych vzťahov a konania, ktorým malo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu, určenie, či bol jeho dôvodom, motiváciou, jeden zo zakázaných dôvodov nerovnakého zaobchádzania. Zákonník práce v § 13 ods. 2 uvádza ako jeden z chránených dôvodov diskriminácie aj dôvod **oznámenej kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti**. Definíciu kriminality a inej protispoločenskej činnosti vymedzuje zákon o prevencii kriminality. Rozhodujúce pre posúdenie, či oznámené skutočnosti napĺňajú skutkovú podstatu trestného činu, správneho deliktu alebo či ide o konanie, ktoré pôsobí negatívne na spoločnosť, je kvalifikácia týchto skutočností príslušnými orgánmi alebo ich všeobecné vnímanie verejnosťou. Subjektívne hodnotenie týchto skutočností zamestnávateľom, proti ktorému oznámenie smeruje, nie je v tomto prípade relevantné, nakoľko potreba ochrany verejného záujmu prevyšuje pri oznámení



protispoločenskej činnosti nad potrebou ochrany individuálnych záujmov zamestnávateľa. Tomu zodpovedá aj dikcia § 1 ods. 3 zákona o ochrane oznamovateľov, podľa ktorého **sa oznamovanie protispoločenskej činnosti nepovažuje za porušenie zmluvnej povinnosti zachovávať mlčanlivosť, ani za porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť podľa osobitných predpisov, ak ide o povinnosť vyplývajúcu z výkonu zamestnania**, povolania, postavenia alebo funkcie a nejde o povinnosť mlčanlivosti v súvislosti s ochranou utajovaných skutočností, poštového tajomstva, bankového tajomstva, telekomunikačného tajomstva alebo daňového tajomstva, ochranou dôverných štatistických údajov, nejde o povinnosť mlčanlivosti v súvislosti s poskytovaním a sprístupňovaním údajov zo zdravotnej dokumentácie, o povinnosť mlčanlivosti príslušníkov spravodajských služieb alebo o povinnosť mlčanlivosti pri poskytovaní právnych služieb.

V tomto smere Stredisko poukazuje na **zistenia nezávislých orgánov** – Úradu komisára pre osoby so zdravotným postihnutím a inšpekcie ministerstva práce, ktoré na základe **podnetov funkcionárov odborového orgánu (vrátane klientky), zistili nedostatky a porušenia príslušných právnych predpisov upravujúcich poskytovanie sociálnej služby**. Na základe oznámených skutočností bola tiež zamestnankyni poskytnutá ochrana oznamovateľa závažnej protispoločenskej činnosti okresným prokurátorom.

V súvislosti s vyhodnotením, či je daný dôvod diskriminácie spočívajúci v oznámení kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, je potrebné zaoberať sa aj jeho formou. Stredisko považuje za nespornú skutočnosť, že funkcionári odborového orgánu sa pokúšali odstrániť nedostatky v poskytovaní sociálnej služby aj komunikáciou so zamestnávateľom. Ten vo svojom vyjadrení k žiadosti Strediska o informácie uviedol, že: „...členovia xxxxx písomne podali požiadavky na riešenie pracovných podmienok...“. Až následne, keď neboli nedostatky zamestnávateľom odstránené, čo potvrdili aj zistenia nezávislých orgánov, a v súvislosti s prípadom bývalého klienta zariadenia, ktorý sa stal obeťou sexuálneho násillia vo väzenskej nemocnici (do väzby bol vzatý v nadväznosti na incident, ktorý sa stal v zariadení), sa rozhodli pre ich zverejnenie z dôvodu obavy, že protispoločenská činnosť môže predstavovať bezprostredné alebo zjavné ohrozenie verejného záujmu. Zamestnankyňu je preto možné považovať za oznamovateľku podľa § 2 písm. a) bod 4 zákona o ochrane oznamovateľov.

Stredisko, v kontexte vyššie uvedeného konštatuje, že napriek deklaroványm, naoko legitímnym dôvodom menej priaznivého zaobchádzania, je nepochybné, že skutočný **dôvod, pre ktorý zamestnankyňa dostala výpoveď z pracovného pomeru, je chránený dôvod diskriminácie spočívajúci v oznámení kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti**. Príčinnú súvislosť medzi výpoveďou a oznámením potvrdil opakovane aj zamestnávateľ, ktorý uviedol, že dôvodom výpovede bolo vyjadrenie zamestnankyne pre televíznu reláciu xxxxx, ktorá bola odvysielaná TV xxxxx dňa 11.10.2023, a potom následne aj v Televíznych novinách TV xxxxx dňa 14.10. a 15.10.2023.



V súvislosti s odôvodnením výpovede z pracovného pomeru zamestnankyni Stredisko považuje za dôležité uviesť, že ako dôvody boli zo strany zamestnávateľa uvedené aj tvrdenia, že v TV xxxxx v odvysielanej relácii xxxxx 11.10.2023, Televízne noviny TV xxxxx 14.10. a 15.10.2023, **boli zverejnené** interné informácie zo záznamov v Knihe hlásení služieb zdravotníckeho úseku (napr. zo dňa 17.7.2023, 2.9.2023). **Zverejnené boli** videozáznamy klientov v chúlостivých situáciách s evidentným hrubým a závažným zanedbaním prioritného poskytnutia opatrovateľskej starostlivosti a závažným spôsobom boli poškodené ľudské práva a ľudská dôstojnosť nahrávaných klientov (napr. videozáznam zo dňa 8.10.2023, keď bola zamestnankyňa v službe). Stredisku však nie je jasné, na základe akých skutočností zamestnávateľ vyvodzuje zodpovednosť za zverejnenie informácií zo záznamov v Knihe hlásení a videozáznamov klientov voči zamestnankyni, keď sám používa formuláciu „**boli zverejnené**“ a nie „**zamestnankyňa zverejnila**“. O tom, že sám zamestnávateľ nedisponuje dostatočnými dôkaznými prostriedkami, ktoré by svedčili o zverejnení záznamov z Knihy hlásení a videozáznamov klientov zamestnankyňou, svedčí skutočnosť, že trestné oznámenie, ktoré zamestnávateľ v tejto súvislosti podal, neobsahuje označenie konkrétnych páchatel'ov. Zamestnankyňu navrhol vypočuť iba ako svedkyňu.

Okrem zamestnankyne dal zamestnávateľ výpoveď z pracovného pomeru aj ďalším zamestnancom, ktorí vystupovali vo vyššie uvádzanej televíznej relácii xxxxx. Na základe tohto spoločného identifikačného znaku je možné určiť existenciu porovnateľných osôb – iných zamestnancov zariadenia, ktorí neučinili oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, a s ktorými zamestnávateľ pracovný pomer neukončil. Zamestnávateľ teda zaobchádzal so skupinou zamestnancov - oznamovateľmi - menej priaznivo ako s inými zamestnancami, a to v priamej príčinnej súvislosti s oznámením kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Stredisko na základe vyššie uvedených skutočností konštatuje, že **je možné prijať dôvodný záver, že zamestnávateľ výpoveďou z pracovného pomeru, ktorú dal zamestnankyni, voči nej porušil zákaz diskriminácie vo forme priamej diskriminácie.**

Stredisko zároveň uvádza, že zamestnávateľ mohol voči zamestnankyni porušiť zákaz diskriminácie aj odobratím osobného príplatku. Nakoľko však túto skutočnosť poprel, je potrebné ohľadom tohto konania vykonať dokazovanie v súdnom konaní.

Predloženými listinnými dôkazmi zamestnankyňa preukázala aj vznik nemajetkovej ujmy diskriminačným konaním zamestnávateľa. Postoj zamestnávateľa k funkcionárom odborového orgánu sa dá vyvodiť z jeho vyjadrenia k fotografii záchodu s nápisom „Odborové kreslo, Pojednávacía miestnosť č.1“, keď tento prejav označil za „humorný“. Zamestnávateľ sa tiež na adresu zamestnankyne vyjadroval negatívne v časopise: „NÁŠ SPRAVODAJ“, a to na viacerých miestach (str. 1, 4-5, 6, 11, 27): „... je až nepochopiteľné, koľko zla vie človek, ako zamestnanec, narobiť svojou nekompetentnosťou, neplnením si svojich povinností v pracovnom pomere a predovšetkým nestotožnením sa s poslaním zamestnávateľa, t. j. poskytovateľa



*sociálnych služieb. Koľko zla je takýto zamestnanec schopný spôsobiť klientom, porušením ich ľudských práv a ochrany osobnosti, i ich príbuzným a kolegom. Ak sa niektorí zamestnanci rozhodli dokazovať si svoje ego prostredníctvom relácie xxxxx takým spôsobom, ako to v uvedenej relácii/reláciách účinkujúci uviedli, tak si určite zmýlili zamestnanie, povolanie a pôsobisko svojej práce v zariadení sociálnych služieb...“... „...A pranierovať sami sebou vlastnú neschopnosť zamestnanca opatrovateľa, neplnenie si svojich pracovných povinností a zanedbávanie starostlivosti o klientov je naozaj na vážne zamyslenie sa nad ich pôsobením v sociálnych službách...“ Zamestnávateľ svojimi vyjadreniami **značne znížil dôstojnosť zamestnankyne, jej spoločenskú vážnosť a tiež jej spoločenské uplatnenie**, nakoľko z pozície zamestnávateľa opakovane tvrdil, že je nekompetentná a zmýlila si povolanie. V tomto smere je potrebné upozorniť aj na kontrast medzi vyjadreniami zamestnávateľa na adresu zamestnankyne a vyjadreniami zamestnankyne v televíznej relácii xxxxx. Kým tá poukazovala na inštitucionálne nedostatky v poskytovaní sociálnej služby za účelom prijatia opatrení na ich odstránenie, zamestnávateľ sa zo svojej nadradenej pozície vyjadroval dehonestujúco priamo k jej osobe.*

Záver

Pre prijatie dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie Strediskom postačuje, keď mu klient oznámi skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zákazu diskriminácie došlo. Klientka Stredisku takéto skutočnosť oznámila. Zamestnávateľ, naopak, nepresvedčil svojím vyjadrením Stredisko, že zákaz diskriminácie voči zamestnankyni neporušil.

Z listinných dôkazov Stredisko zistilo, že zamestnávateľ ukončil pracovný pomer so zamestnankyňou z dôvodu jej vyjadrenia v televíznej relácii xxxxx TV xxxxx, ktorým sa mala dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny. Úrad na ochranu oznamovateľov vyhodnotil toto vyjadrenie ako oznámenie protispoločenskej činnosti. Na základe podnetov, ktoré zamestnankyňa ako funkcionárka odborového orgánu podala, zistili nedostatky a porušenia právnych predpisov upravujúcich poskytovanie sociálnej služby aj nezávislé inštitúcie – Úrad komisára pre osoby so zdravotným postihnutím a Inšpekcia v sociálnych veciach Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Rozhodnutím okresného prokurátora bola zamestnankyni priznaná ochrana oznamovateľa závažnej protispoločenskej činnosti.

Z výpovede z pracovného pomeru je zrejmé, že zamestnávateľ ukončil so zamestnankyňou pracovný pomer v priamej príčinnej súvislosti s oznámením kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Jeho konanie je preto možné kvalifikovať ako porušenie zákazu diskriminácie vo forme priamej diskriminácie.

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka