



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 „Stredisko“) doručil klient dňa XX.XX.XXXX podnet vo veci údajnej diskriminácie vo forme obťažovania a neoprávneného postihu.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) Zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len „Zákon o zriadení Strediska“), Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona. Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Z obsahu podnetu

Klient je zamestnancom zdravotníckeho zariadenia XXXXXX, so sídlom XXXXXXXX, (ďalej len „zamestnávateľ“) na pracovnej pozícii lekár. V podnete, ktorý klient doručil Stredisku uvádza, že dňa XX. XX.XXXX podal podnet na Inšpektorát práce XXXXX, v ktorom žiadal o prešetrenie dodržiavania pracovnoprávných predpisov v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) a diskriminácie na pracovisku. Inšpektorát práce XXXX následne klienta vo Výzve zo dňa XX. XX. XXXX požiadal o vyjadrenie súhlasu s tým, aby sa pri prešetrovaní podania u zamestnávateľa zverejnila jeho totožnosť.

Klient uvádza, že podanie podnetu Inšpektorátu práce XXXXX, s ohľadom na zverejnenie jeho totožnosti zamestnávateľovi, malo byť dôvodom následného menej priaznivého zaobchádzania s ním zo strany zamestnávateľa.

Ako menej priaznivé zaobchádzanie v podnete klient označuje množinu konaní zo strany svojich kolegov. Klient uvádza údajné ohováranie, kritiku plnenia jeho pracovných úloh a kritiku jeho pracovných výstupov, ale aj kritiku jeho odbornosti a konziliárnej činnosti a tvrdenia o tom, že klient sa mal dopustiť disciplinárnych previnení.

Vyššie uvedené konanie svojich kolegov, klient popísal aj v „Sťažnosti na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania“ (ďalej len „sťažnosť“), ktorú dňa XX. XX. XXXX



doručil zamestnávateľovi. V predmetnej sťažnosti klient namietal, že zamestnávateľ mal nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania „vytvárať šikanózne a obťažujúce prostredie na pracovisku, zneužívať postavenie vyplývajúce mu z pracovnoprávných vzťahov“. V sťažnosti klient popisuje konkrétne príklady správania kolegov, ktoré označuje ako obťažovanie. K namietanému konaniu zo strany troch kolegyň - MUDr. XXXX, MUDr. XXXX a vrchnej sestry XXXX, malo dochádzať od roku 2020. V sťažnosti klient uvádza, že týmto kolegyňiam mal byť známy aj obsah klientovho podnetu na Inšpektorát práce XXXX, čo malo vyplývať aj z narážok voči jeho osobe, ktoré klient označuje ako „účelové podpichovanie“.

V podnete doručenom Stredisku klient uvádza, že sťažnosť bola osobne prejednaná dňa XX. XX. XXX. Prítomní boli riaditeľ zdravotníckeho zariadenia XXXXX (ďalej len „riaditeľ“), vedúca odborov zamestnávateľa, manažérka personálno-mzdového oddelenia a primár oddelenia, na ktorom klient pôsobí ako lekár. Stredisku klient predložil aj písomné vyjadrenie riaditeľa zo dňa XX. XX XXXX k predmetnej sťažnosti. Vo vyjadrení riaditeľ uvádza, že vykonal pracovné pohovory s kolegami, ktorých klient uvádza v sťažnosti, pričom nemali byť zistené žiadne previnenia, ktoré by zamestnávateľ mohol riešiť v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Klient uvádza, že po uvedenom riešení sťažnosti zamestnávateľom došlo k istému zmierneniu situácie na pracovisku, avšak naďalej malo dochádzať k jeho ohováraniu zo strany kolegov. Klient tvrdí, že situácia na pracovisku viedla k zhoršeniu jeho zdravotného stavu.

Antidiskriminačná právna úprava a definičné znaky diskriminácie

Stredisko ako národný antidiskriminačný orgán si dovoľuje uviesť, že **diskrimináciou nie je akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie**. Na to, aby mohlo byť určité konanie kvalifikované ako diskriminácia, t.j. nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania sa vyžaduje identifikácia menej priaznivého zaobchádzania a definičných znakov diskriminácie, ktoré upravuje antidiskriminačný zákon. **K dôvodnému právnomu záveru o porušení zákazu diskriminácie sa vyžaduje, aby bol daný niektorý z diskriminačných dôvodov** uvedených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona¹, **naplnená musí byť jedna z foriem diskriminácie** uvedených v § 2a antidiskriminačného

¹ Podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona: „*Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie 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.*“



zákona² a **identifikovaná niektorá z chránených oblastí** právnych vzťahov, ktoré upravuje § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona.³ Stredisko zároveň uvádza, že zákonodarca v ustanovení § 8 a § 8a antidiskriminačného zákona upravuje podmienky tzv. prípustného menej priaznivého zaobchádzania.

Pri právnom posúdení údajného diskriminačného konania sa Stredisko zameriava na identifikáciu jednotlivých definičných znakov diskriminácie tak, ako ich vymedzuje antidiskriminačný zákon.

Právne posúdenie

V posudzovanom prípade klient namietal nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania zo strany zamestnávateľa. Stredisko uvádza, že pracovnoprávne vzťahy predstavujú jednu z oblastí právnych vzťahov, pre ktoré platí v zmysle antidiskriminačnej legislatívy povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Zásada rovnakého zaobchádzania je jednou zo základných zásad pracovnoprávnych vzťahov. V zmysle čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce majú fyzické osoby o.i. právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov antidiskriminačným zákonom. Zásada rovnakého zaobchádzania je následne zakotvená aj v § 13 Zákonníka práce.⁴ Uvedené antidiskriminačné ustanovenia Zákonníka práce predstavujú *lex specialis* k všeobecnej úprave zásady rovnakého zaobchádzania v antidiskriminačnom zákone.

V podnete klient namietal diskrimináciu vo forme neoprávneného postihu. Stredisko v tejto súvislosti konštatuje, že neoprávnený postih ako jednu z foriem diskriminácie upravuje § 2a ods. (8) antidiskriminačného zákona. V zmysle uvedeného ustanovenia je **„neoprávnený postih také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, c) so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.** Tieto podmienky sú vyjadrené alternatívne,

²V zmysle § 2a antidiskriminačného zákona: „Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nábádanie na diskrimináciu.“

³ V zmysle § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona: „Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.“

⁴ V zmysle § 13 ods. 1: „Zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).“



preto pre naplnenie formy neoprávneného postihu postačuje súvis, v tomto prípade, so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Zákaz neoprávneného postihu vychádza zo zákazu viktimizácie zakotveného v antidiskriminačných smerniciach.⁵ Podstata zákazu neoprávneného postihu spočíva v tom, že chráni osoby pred nepriaznivým zaobchádzaním, ktoré by nasledovalo po domáhaní sa právnej ochrany v súvislosti s nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, a to či z pozície diskriminovanej osoby alebo svedka či svedkyne takéhoto porušenia, a bolo v priamej súvislosti s ním.⁶

Stredisko si dovoľuje uviesť, že **z obsahu podnetu nebol zrejmý konkrétny „postih“, zo strany zamestnávateľa voči osobe klienta.** Z obsahu podnetu nevyplýva, že by zamestnávateľ klienta v predmetnom období, vo väzbe na uskutočnenú inšpekciu Inšpektorátu práce XXXX, resp. v nadväznosti na klientove podanie sťažnosti v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, uskutočnil akýkoľvek negatívny pracovnoprávny úkon voči jeho osobe.

V časovej nadväznosti na uskutočnenú inšpekciu Inšpektorátu práce XXXX malo byť, podľa vyjadrení klienta, namietané konanie zo strany jeho kolegov. Namietané konanie klient označil ako „útoky“ voči svojej osobe. Klient uviedol, že „útoky násobne zintenzívnili po výkone inšpekcie práce.“ Stredisko v tejto súvislosti konštatuje, že namietané konanie kolegov nie je možné považovať za „neoprávnený postih“ zo strany zamestnávateľa.

V podnete namietané konanie kolegov klient zároveň označuje za diskrimináciu vo forme obťažovania a údajné šikanovanie. V tejto súvislosti si Stredisko dovoľuje uviesť, že **slovenský právny poriadok neobsahuje osobitnú právnu úpravu pojmu šikana, resp. šikanovanie.** V prípadoch, kedy je šikanóznny výkon práv nadriadeného spojený s konkrétnym diskriminačným dôvodom, je možné v dôvodných prípadoch dospieť k záverom o prítomnosti obťažovania, ako jednej z foriem diskriminácie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

V zmysle § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona je „*obťažovanie také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia,*

⁵ Stredisko v tejto súvislosti uvádza napr. čl. 11 smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. V zmysle uvedeného ustanovenia: „Členské štáty zavedú do svojho vnútroštátneho právneho systému opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu pracovníkov proti prepusteniu alebo inému nepriateľskému zaobchádzaniu zamestnávateľa ako reakcii na sťažnosť v podniku alebo na každé právne konanie, ktorého cieľom je presadenie zásady rovnakého zaobchádzania.“ – Dostupné online na: [EUR-Lex - 32000L0078 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexuris/ui.do?uri=CELEX:32000L0078:EN:HTML)

⁶ DEBRECENIOVÁ, J. Antidiskriminačný zákon, Komentár. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 86.



a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.“

Stredisko konštatuje, že **o obťažovanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy môže ísť len vtedy, ak je prítomný aj diskriminačný dôvod.** Ak diskriminačný dôvod nie je daný, nejde o obťažovanie podľa antidiskriminačnej legislatívy.

Je dôležité uviesť, že zákonný výpočet dôvodov, na základe ktorých nesmie dochádzať k diskriminácii je otvorený. Mnohé z charakteristík explicitne neobsiahnutých v antidiskriminačnej legislatíve, ktoré by mohli viesť k obťažovaniu, môžu predstavovať dôvod „iné postavenie“. Z obsahu podnetu vyplýva, že za dôvod správania, ktoré klient v podnete označuje ako obťažovanie, považuje podanie podnetu na Inšpektorát práce XXXX dňa XX. XX. XXXX. V súvislosti s klientom uvádzaným dôvodom menej priaznivého zaobchádzania si však Stredisko dovoľuje uviesť, že z obsahu Sťažnosti zamestnávateľovi vyplýva, že k namietanému konaniu niektorých kolegov, malo dochádzať aj v období predchádzajúcom podaniu podnetu a vykonaniu inšpekcie práce Inšpektorátom práce XXXX. V sťažnosti klient namietal údajné ohováranie, ponižovanie, vyhrážky voči jeho osobe a kritiku plnenia pracovných povinností zo strany jeho kolegov, pričom uvádzal, že k uvedenému konaniu malo dochádzať ešte v priebehu roku 2020. V nadväznosti na uvedené Stredisko konštatuje, že nie je možné prijať jednoznačný záver o tom, že „obťažujúce“ konanie, ku ktorému malo dochádzať aj v priebehu roku 2021, a to aj v období nasledujúcom po vykonaní inšpekcie Inšpektorátom práce XXXX, bolo v príčinnej súvislosti s vykonaním inšpekcie Inšpektorátom práce a predstavovalo jeho skutočný motív. Z dôvodu, že z obsahu podnetu jednoznačne nevyplýva, že klientom uvádzaný dôvod, predstavoval motív konania, ktoré v podnete klient označuje ako obťažovanie, Stredisko nepristúpilo k ďalšiemu posúdeniu možnosti jeho subsumovania pod dôvod „iné postavenie“.

Stredisko dopĺňa, že obťažovanie bez diskriminačného dôvodu síce nespadá pod antidiskriminačnú legislatívu, takéto konanie však môže vykazovať znaky zneužitia práva podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce. Za zneužitie práva možno považovať aj použitie príslušných ustanovení Zákonníka práce v rôznych pracovnoprávných inštitútoch alebo rôzne formy konania voči zamestnancom v súvislosti s realizáciou jednotlivých práv zamestnancov. Stredisko však v tejto súvislosti považuje za dôležité zdôrazniť, že ani v tomto prípade nie je možné automaticky posudzovať subjektívny dojem zamestnanca, keď sa cíti poškodený zo strany zamestnávateľa, so zneužitím práva.⁷

Stredisko v kontexte klientovej právnej veci tiež poukazuje na možnosť využitia prostriedkov ochrany osobnostných práv v rámci súkromnoprávných mechanizmov – teda

⁷ ŠVEC, M.: *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*. 1. vyd. - Bratislava : Wolters Kluwer, 2018. 208 s.



možnosti domáhať sa tejto ochrany v civilnom konaní žalobou o ochranu osobnosti. Ide o nárok podľa § 11 a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „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. V súvislosti s neoprávneným zásahom do osobnostnej sféry fyzickej osoby má táto osoba právo domáhať sa najmä, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jej osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby jej bolo dané primerané zadosťučinenie.

Záver

Stredisko konštatuje, že z obsahu podnetu klienta nevyplýva, že by zamestnávateľ uskutočnil akýkoľvek negatívny pracovnoprávny úkon voči jeho osobe, ktorý by bolo možné posudzovať ako „neoprávnený postih“ voči jeho osobe vo väzbe na ním podaný podnet Inšpektorátu práce XXXX, resp. sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Stredisko uvádza, že klientom namietané konanie kolegov nie je možné považovať za „neoprávnený postih“ zo strany zamestnávateľa. K namietanej diskriminácii vo forme obťažovania Stredisko konštatuje, že z v podnete uvádzaných skutočností nie je možné konštatovať jednoznačný záver o príčinnej súvislosti medzi namietaným konaním a klientom uvádzaným diskriminačným dôvodom. Vzhľadom k uvedenému **Stredisko konštatuje, že nedospelo k dôvodnému záveru o porušení zákazu diskriminácie zo strany zamestnávateľa.**