



Odborné stanovisko

Váš list číslo/ zo dňa

Naše číslo
SNSLP/2024/00309-7

Vybavuje/☒
Mesároš/21

Bratislava
29.10.2024

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „*Stredisko*“) ste doručili podnet, v ktorom namietate diskrimináciu v pracovnoprávnej oblasti zo strany xxxxxxxx (ďalej v texte ako „*zamestnávateľ*“).

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd¹. Na tento účel tiež monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona², poskytuje služby v oblasti ľudských práv, zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, na požiadanie alebo z vlastnej iniciatívy vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie.

Z obsahu podnetu a vyjadrenia zamestnávateľa

Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 17.12.2018 a dohody o jej zmene zo dňa 20.12.2019 ste pre zamestnávateľa vykonávali prácu na pracovnej pozícii referenta Oddelenia územného konania a stavebného poriadku. Na základe dohôd o zmenách pracovnej zmluvy zo dňa 28.02.2020 a zo dňa 14.12.2020 ste vykonávali prácu vo funkcii vedúceho zamestnanca stavebného úradu. Na pracovný pomer sa vzťahovali aj ustanovenia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „*zákon o výkone práce vo verejnom záujme*“).

¹ Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

² 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) v znení neskorších predpisov.



Počas trvania pracovného pomeru ste sa mali dozvedieť o protispoločenskej činnosti na pracovisku³. Jej obsahom malo byť nakupovanie čistiacich, hygienických a kancelárskych potrieb (ďalej ako „pracovné potreby“) bez verejného obstarávania v období minimálne od roku 2023 až do účinnosti Rámcovej zmluvy xxxxxxxx zverejnenej dňa xxxxxxxx v Centrálnom registri zmlúv.

Počas stretnutia s prednostkou mestského úradu, Vašou nadriadenou, na prelome februára a marca 2024, ste jej prezentovali osobný názor, volajúci po potrebe obstarávania pracovných potrieb a naň nadväzujúcej hospodárnosti. Nesúhlasila.

Zamestnávateľ uskutočnil anonymný prieskum spokojnosti zamestnancov s pracovnými podmienkami (ďalej aj ako „prieskum“) počas Vašej práceneschopnosti, od 11.03.2024 do 25.03.2024. **Obsahom zápisnice z prerokovania dotazníka z 22.03.2024 sú negatívne informácie o Vás, ktoré mali uviesť v dotazníkoch zamestnanci. Negatívne osobné tvrdenia a ich prezentácia všetkým zamestnancom sa Vás osobne dotkli. Vnímate ich diskriminačne.** Zamestnávateľovi ste preto adresovali žiadosť o prešetrenie veci. V odpovedi zo dňa 17.04.2024 Vám oznámil, že nezistil porušenie zákonnosti realizáciou prieskumu spokojnosti zamestnancov prostredníctvom dotazníka. Konštatoval, že aj Vám ho doručil obvyklým spôsobom a poukázal na jeho anonymný charakter. Účelom údajne nemalo byť zhromažďovanie informácií o spokojnosti zamestnancov s konkrétnymi kolegami.

Počas ďalšieho obdobia Vašej práceneschopnosti, t. j. od 08.04.2024, **Vás mal zamestnávateľ vyzývať na vyjadrenie sa k ponuke na obsadenie voľného pracovného miesta referenta stavebného úradu zo dňa 14.05.2024**, v lehote 7 dní. Po nadobudnutí účinnosti nového organizačného poriadku zamestnávateľa dňa 01.05.2024 ste zistili, že absentujete vo verejnom zozname kontaktov jeho zamestnancov. **Uvedené skutočnosti považujete za diskrimináciu zo strany zamestnávateľa z dôvodu oznámenia protispoločenskej činnosti.**

Stredisko sa s Vaším vedomím a súhlasom obrátilo na zamestnávateľa so žiadosťou o jeho vyjadrenie k namietaným skutočnostiam. Osobitne ho požiadalo o vysvetlenie dôvodnosti medzi Vami oznamovanou protispoločenskou činnosťou a časovou, resp. obsahovou súvislosťou realizácie prieskumu, vrátane spôsobu zverejnenia jeho výsledkov a ich porovnanie s prípadnými minulými prieskumami obdobného charakteru. Požiadalo ho aj o odôvodnenie a uvedenie právneho základu Vám adresovanej výzvy na vyjadrenie sa k ponuke obsadenia voľného

³ Vo veci podozrenia z nezákonného obstarávania ste 15. mája 2024 podali trestné oznámenie na Generálnej prokuratúre Slovenskej republiky. Požiadali ste aj o právnu ochranu oznamovateľa protispoločenskej činnosti podľa zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti“). Okresná prokuratúra XXXX Vám 05.06.2024 oznámila, že vo Vašom prípade nie sú splnené podmienky na poskytnutie ochrany. Nemáte informáciu o tom, kedy a akým spôsobom sa zamestnávateľ mohol dozvedieť o Vašom písomnom oznámení o protispoločenskej činnosti na Generálnej prokuratúre Slovenskej republiky.



pracovného miesta počas Vašej práceneschopnosti a o vysvetlenie a sprístupnenie analýz a dokumentov, podľa ktorých identifikoval neefektívnosť práce zamestnancov a potrebu zmeny jeho organizačného poriadku. Napokon sa dopytovalo na príčinu absencie Vášho mena a priezviska vo verejnom zozname kontaktov zamestnancov.

Zamestnávateľ uviedol, že na účely plnenia si zákonnej povinnosti vytvárať zamestnancom priaznivé pracovné podmienky vykonal prieskum ich spokojnosti formou Dotazníka spokojnosti zameraného na pracovné podmienky zamestnancov mestského úradu (ďalej v texte ako „dotazník“). Stredisku poskytol jeho znenie. Označil ho za strategický nástroj zlepšenia výkonnosti, **ktorý mal údajne poslúžiť o. i. na meranie spokojnosti zamestnancov s pracovnými podmienkami.** Zároveň mal objektivizovať aktuálnu mieru spokojnosti zamestnancov s pracovnými podmienkami a hygienou na pracovisku. **V minulosti nerealizoval obdobné prieskumy spokojnosti formou dotazníka.** Podotkol, že existujú rôzne metódy merania spokojnosti zamestnancov. V odpovediach na otvorené otázky sa zamestnanci mohli anonymne vyjadriť aj k otázkam, čo im na pracovisku prekáža a čo by chceli zmeniť. **Dotazník údajne nebol zameraný na hodnotenie osobných, či pracovných vzťahov.** Zamestnanci ho dňa 18.03.2024 mohli vhodiť do zapečatenej urny. S výsledkami prieskumu oboznámil všetkých zamestnancov **údajne preto, aby ocenil, objektivizoval a podporil ich spätnú väzbu.**

Členovia komisie, **údajne zloženej z dobrovoľných zamestnancov**, dňa 19.03.2024 spísali obsah odovzdaných dotazníkov a vyhotovili zápisnicu. Dňa 22.03.2024 prerokovali a vyhodnotili výsledky prieskumu zástupcovia zamestnávateľa so zástupcami zamestnaneckej rady. Zápisnicu z prerokovania dňa 03.04.2024 zaslal zamestnancom člen zamestnaneckej rady na spoločný zamestnanecký email. **Údajne preto, aby zamestnávateľ zabezpečil spätnú väzbu a informovanosť všetkých zamestnancov.** Viacerí zamestnanci mali v dotazníku uviesť nespokojnosť s údajnými často sa opakujúcimi prejavmi neľudskosti vo Vašom správaní sa. Dotazníky odovzdalo 38 zamestnancov, pričom 3 z nich obsahovali Vaše negatívne hodnotenie. K otázke prípadných ďalších negatívnych hodnotení výsledkov Vašej práce uviedol, že v období od roku 2019 eviduje niekoľko sťažností na Vašu osobu od občanov mesta a zamestnancov. Tí upozorňovali najmä na neprofesionálny prístup, arogantné a neetické správanie, úmyselné nevybavovanie agendy, zbytočné prieskumy v konaniach, nekonanie, či šikanózne správanie sa k podriadeným zamestnancom.

Dňa 29.04.2024, počas Vašej trvajúcej práceneschopnosti, zamestnávateľ rozhodol o zmene Organizačného poriadku⁴ (ďalej ako „Rozhodnutie o organizačnej zmene“). Podľa tohto rozhodnutia činnosť stavebného úradu s účinnosťou od 01.05.2024 riadi vedúci Oddelenia územného rozvoja a životného prostredia. **Cieľom rozhodnutia malo byť údajne zefektívnenie práce prostredníctvom zníženia počtu zamestnancov. Zamestnávateľ nedisponuje písomnou**

⁴ Rozhodnutie o zmene Organizačného poriadku XXXXXXX.



analýzou efektívnosti Vašej práce na zrušenej riadiacej pozícii. Zrušenie miesta vedúceho stavebného úradu označuje za výkon svojej kompetencie podľa ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „Zákonník práce“) a zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov. Ku dňu 28.04.2024 zamestnával 42 osôb a evidoval 43 systematizovaných pracovných pozícií (neobsadenou bola len pracovná pozícia referenta stavebného úradu). Z toho 5 vedúcich zamestnancov (bez započítania prednostu a primátora). V súvislosti s organizačnou zmenou sa údajne nadbytočnou stala pracovná pozícia vedúceho stavebného úradu. Voči Vám mu preto vznikla ponuková povinnosť⁵. Pre údajnú nemožnosť komunikovať iným spôsobom Vás, počas obdobia Vašej práceneschopnosti, požiadal o písomné vyjadrenie k ponuke.

V zozname kontaktov na zamestnancov nie ste údajne preto, lebo po prijatí organizačnej zmeny Vám zamestnávateľ „nevie priradiť“ pracovnú pozíciu. Do tohto verejného zoznamu kontaktov nezaraďuje ani zamestnankyne na materskej dovolenke či zamestnankyne alebo zamestnancov na rodičovskej dovolenke.

Zamestnávateľ Stredisko informoval aj o tom, že neviduje Vaše údajné oznámenie protispoločenskej činnosti podľa zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a podľa Smernice mesta Stupava č. 3/2024 o vybavovaní oznámení o protispoločenskej činnosti. Poznamenal tiež, že akákoľvek aktivita v súvislosti s nakupovaním pracovných potrieb na pracovisku a údajnou potrebou ich verejného obstarávania nebola obsahom obsahovou náplňou Vašej práce.

Stredisku ste doručili aj rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky (ďalej ako „Rozhodnutie“), ktorému ste dňa 31. mája 2024 podali podnet v právnej veci menej priaznivého zaobchádzania zhromažďovaním informácií o Vás formou anonymného dotazníka. Úrad uložil zamestnávateľovi opatrenia z dôvodu porušenia čl. 6 ods. 1 Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (ďalej ako „Nariadenie“).

Právne posúdenie

Všeobecným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Prostredníctvom jeho ustanovení zákonodarca obsahovo vymedzuje základné pojmy antidiskriminačnej legislatívy, oblasti, v rámci

⁵ Povinnosť zamestnávateľa urobiť zamestnancovi ponuku smerujúcu k uzavretiu dohody o prevedení na inú prácu v kontexte ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Inou vhodnou prácou sa rozumie práca zodpovedajúca zdravotnému stavu, schopnostiam a pokiaľ možno aj kvalifikácii zamestnanca.



ktorých ustanovuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, konkretizuje formy diskriminácie a dôvody, na základe ktorých nemožno so subjektmi právnych vzťahov zaobchádzať menej priaznivo. K právnej domnienke o diskriminácii možno dospieť iba v prípade, ak možno v konkrétnych okolnostiach prípadu súčasne identifikovať všetky jej zákonné znaky a síce, že: došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu (forma diskriminácie) s osobou, v príčinnej súvislosti s chráneným dôvodom, ktorý je s ňou skutočne alebo domnelo spojený, v konkrétnej, antidiskriminačnom zákonom, vymedzenej oblasti. Zároveň nemôže ísť o tzv. prípustné menej priaznivé zaobchádzania podľa § 8 antidiskriminačného zákona. Podľa § 3 ods. 2 sa zásada rovného zaobchádzania uplatňuje len v spojení s právami osôb, ktoré sú upravené osobitnými zákonmi. Podľa § 3 ods. 1 je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a im obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

Práva a povinnosti zmluvných strán pracovnoprávných vzťahov sa spravujú najmä Zákonníkom práce. Ide o právne vzťahy, na ktoré sa vzťahuje zákaz diskriminácie, t. j. hovoríme o oblasti platnosti antidiskriminačného normatívu, základného definičného znaku možnej diskriminácie. Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa čl. 1 Zákonníka práce majú fyzické osoby právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie 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 s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Podľa § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom. V pracovnoprávných vzťahoch sa 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 zmysľania, 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.

Je nepochybné, že na Vašu právnu vec sa **vzťahuje povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona a príslušných antidiskriminačných právnych noriem, upravených v právnych predpisoch tzv. pracovnoprávnej legislatívy.**

Za menej priaznivé zaobchádzanie považujete prieskum spokojnosti zamestnancov a spôsob prezentácie jeho výsledkov. Zamestnávateľ ho zrealizoval vôbec **po prvýkrát, a to práve počas obdobia Vašej práceneschopnosti. Práve tieto dve skutočnosti a následný spôsob prezentácie výsledkov prieskumu nasvedčujú účelovosti jeho konania voči Vám a spochybňujú ním deklarovaný cieľ.** Realizáciu prieskumu a spôsob, akým ho zamestnávateľ nielen vykonal, vrátane tvorby zápisnice (členovia komisie – zamestnanci, dobrovoľníci), ale aj prezentoval jeho výsledky, **možno považovať za menej priaznivé zaobchádzanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.** Uvedenú domnienku posilňuje aj Rozhodnutie Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky.

Ďalším prejavom menej priaznivého zaobchádzania malo byť **nezverejnenie Vašich kontaktov v aktualizovanom zozname kontaktov zamestnancov na webe zamestnávateľa** (od mája 2024). V tomto prípade je potrebné zohľadniť predchádzajúce pracovnoprávne úkony zamestnávateľa a otázku ich platnosti, o ktorej by mal, v prípade sporu, rozhodnúť príslušný civilný súd. **Preto je v tejto časti odpoveď na otázku dôvodnosti a ospravedlniteľnosti pocit'ovaného znevýhodňujúceho konania zo strany zamestnávateľa v nadväznosti na jej antidiskriminačný kontext otvorená.**

Stredisko sa zároveň domnieva, že otázka platnosti Rozhodnutia o organizačnej zmene je legitímnou a žalovateľnou v prípade sporu, a to vzhľadom na (v značnej miere) **spochybniteľnú povahu opodstatnenosti dôvodov samotnej organizačnej zmeny a ich nesúvisiacej povahy s údajnou nespokojnosťou troch zamestnancov s Vaším správaním sa na pracovisku, vyjadrenou v dotazníku.** Sporne možno vnímať aj samotnú komunikáciu zamestnávateľa voči Vám v súvislosti s ponukovou povinnosťou. **Stredisko však nie je oprávnené vydávať odborné stanoviská k platnosti pracovnoprávnych úkonov, ani posudzovať ich dôvodnosť.**

Definičným znakom právnej domnienky o diskriminácii (podmienkou jej žalovateľnosti) je minimálne označenie objektivizovateľných skutočností, ktoré nasvedčujú tomu, že zamestnávateľ s Vami zaobchádzal menej priaznivo z dôvodu, na základe ktorého zákonodarca zakazuje zaobchádzať takýmto spôsobom so zamestnancami.



Údajným dôvodom menej priaznivého zaobchádzania malo byť vo Vašom prípade oznámenie protispoločenskej činnosti. Podľa § 2 písm. b) zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti je oznámením uvedenie skutočností, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s pracovnoprávnym vzťahom alebo iným obdobným vzťahom a ktoré sa týkajú protispoločenskej činnosti. Domnelý motív menej priaznivého zaobchádzania by nemal byť sporný, resp. menej pravdepodobný, aby nasvedčoval možnej diskriminácii. **Vo Vašom prípade je však oznámenie protispoločenskej činnosti natoľko spornou skutočnosťou, že ho nemožno označiť za primárny pravdepodobný dôvod znevýhodňujúceho správania sa a konania zamestnávateľa voči Vám.** Otáznou je predovšetkým skutočnosť, prečo ste sa vzhľadom k obsahu Vášho pracovnoprávného vzťahu iniciatívne zaoberali otázkami obstarávania pracovných potrieb zamestnancov (vzhľadom k Vášmu pracovnému zaradeniu). Rovnako otáznou je skutočnosť, či vôbec možno Vami uvádzané skutočnosti o údajnej nehospodárnosti v nákupoch pracovných potrieb zamestnancov považovať za protispoločenskú činnosť zamestnávateľa. Požiadavke objektivizovateľnej skutočnosti, pripočítateľnej a nasvedčujúcej zakázanému motívu menej priaznivého zaobchádzania, nesvedčí ani skutočnosť, že ste neboli tzv. chráneným oznamovateľom. **Všetky tieto okolnosti zoslabujú domnienku o Vašej diskriminácii z dôvodu oznámenia protispoločenskej činnosti do takej miery, že Stredisko nedospelo k záveru o dôvodnosti žalovateľnosti diskriminácie založenej na tomto chránenom dôvode.** Vzhľadom k intenzívnej, avšak márnej, snahe Strediska o objasnenie najpravdepodobnejšieho motívu menej priaznivého zaobchádzania, vo Vašej právnej veci nemožno dospieť k dôvodnému záveru o nedodržaní zásady rovného zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona a príslušných antidiskriminačných noriem pracovnoprávnej legislatívy zo strany zamestnávateľa.

Záver

Vo Vami namietanej právnej veci Stredisko **nedospelo k dôvodnej domnienke o porušení zákazu diskriminácie** podľa antidiskriminačného zákona a osobitných antidiskriminačných právnych noriem obsiahnutých v pracovnoprávnej legislatíve. **Právny názor Strediska Vám však nebráni v podaní antidiskriminačnej žaloby.** Zároveň však konštatuje, že správanie sa zamestnávateľa a jeho úkony môžu byť v rozpore s pracovnoprávnymi normami, a to najmä v kontexte (ne)platnosti týchto úkonov. Doručením tohto odborného stanoviska **považujte, prosím vybavovanie podnetu zo strany Strediska za ukončené.**

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka