



Regionálna kancelária Žilina
Na priekope 174/13
010 01 Žilina 1
Tel. č.: 041/230 41 21
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo

Vybavuje/☎

Žilina

VEC: 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

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) v zmysle ustanovenia § 1 ods.2 písm. a) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Stredisko na tento účel najmä monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie 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) (ďalej v texte ako „ADZ“).

Podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa ADZ tak z vlastnej iniciatívy ako aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb. Na základe vyššie uvedeného Stredisko v predmetnej veci vydáva nasledovné odborné stanovisko.

➤ Skutkový stav

Stredisku bol elektronickou formou doručený podnet klienta, v ktorom namietal diskrimináciu svojej osoby na pracovisku, ku ktorej malo dochádzať zo strany Strednej odbornej školy (ďalej v texte ako „zamestnávateľ“) a to z dôvodu zdravotného postihnutia. Klient v podnete uviedol, že je dlhodobo diskriminovaný zamestnávateľom, avšak jeho sťažnosti nevedli k odstráneniu namietaného stavu. Klient zároveň uviedol, že nepriaznivý stav konštatoval už i Inšpektorát práce.

Stredisku bol opätovne doručený podnet od klienta v tej istej veci, obsahom ktorého však bola už bližšia konkretizácia namietanej situácie. Ako diskriminačné označil klient konanie zamestnávateľa, ktoré spočívalo v skrátaní pracovného času dvom osobám so zdravotným postihnutím (t. j. i klientovi) a súčasné preloženie klienta a jeho kolegu na pracovné miesto, ktoré vzniklo skrátaním pracovného času dvoch zamestnancov, pričom iný kolega mal pracovný pomer na plný úväzok. Podľa vyjadrení klienta boli dôvodom spomínaných zmien organizačné zmeny súvisiace s plánovaním presídlením školy, ku ktorému však podľa tvrdení klienta nakoniec nedošlo. Klient uviedol: „Zo dňa na deň som pod hrozbou výpovede a v časovom strese- 14 mesiacov pred starobným dôchodkom podpísal - dohodu o zmene pracovných podmienok - kratší pracovný čas, t. j. 18,75 hod/týždenne. Bol som pred podpisom uvedený do omylu!“

Ako súčasť podkladov k podnetu bola Stredisku doručená i odpoveď Inšpektorátu práce na žiadosť klienta o prešetrovanie pracovnoprávných predpisov. V odpovedi Inšpektorátu práce sa, okrem iného, uvádza: „Zamestnávateľ porušil § 13 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov tým, že nevykonával práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi, nakoľko na základe Rozhodnutia č. 1/2015 o organizačných zmenách a o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce, ktorým sa rušilo funkčné miesto nepedagogického zamestnanca „údržbár-opravár“, preradil tohto zamestnanca na novovytvorené funkčné miesto nepedagogického zamestnanca „kurič-vrátnik-informátor“, následkom čoho bolo zníženie týždenného pracovného času na kratší pracovný čas, t. j. polovičný týždenný pracovný čas u dvoch funkčných miest nepedagogických zamestnancov „kurič-vrátnik-informátor““. V odpovedi Inšpektorátu práce sa ďalej uvádza, že podľa vyjadrenia riaditeľa SOŠ v bode 3: „k organizačnej zmene -skrátaniu pracovného času na dvoch pracovných miestach „kurič-vrátnik-informátor“ došlo na základe pokynu samosprávneho kraja, ukladajúceho riaditeľovi SOŠ vykonávať opatrenia na úsporu nákladov. V prípade skrátania týždenného pracovného času „kurič-vrátnik-informátor“ mala organizácia možnosť buď zrušiť 1 funkčné miesto a nadbytočnosť riešiť výpoveďou alebo skrátiť pracovný čas 2 zamestnancom a zachovať zamestnanosť. Rozhodnutie bolo skrátanie týždenného pracovného času, čím došlo k úspore 1 zamestnanca a k zachovaniu zamestnanosti 2 zamestnancov na kratší pracovný čas.“ V predmetnej odpovedi sa následne uvádza, že na základe vyššie spomínaných skutočností a na základe zamestnávateľom predloženého dokladu „Rozpis služieb vrátnikov na rok 2015“ na pracovisku SOŠ je v rozpore s dobrými mravmi, že funkciu „kuriča-vrátnika-informátora“ vykonávali do 28.02.2015 štyria zamestnanci na plný ustanovený týždenný pracovný čas, pričom od 01.03. 2015 vykonávajú túto funkciu piati zamestnanci, následkom čoho došlo v prípade dvoch zamestnancov k skrátaniu týždenného

pracovného času na polovičný pracovný čas. Následne Inšpektorát práce uvádza, že v podnete klienta, ako aj v zápisnici o podaní informácie uviedol, že dohodu o zmene pracovných podmienok podpísal pod hrozbou výpovede. Dodáva, že tvrdenia klienta a jeho zamestnávateľa sa nezhodujú.

Na základe informácií vyplývajúcich z podnetu klienta ako i z podkladov, ktoré klient adresoval Stredisku a po následnom zhodnotení všetkých uvedených skutočností, v záujme objektívneho posúdenia veci Stredisko kontaktovalo zamestnávateľa klienta so žiadosťou o vyjadrenie sa k predmetnej veci.

Stredisku bolo doručené vyjadrenie zamestnávateľa, obsahom ktorého bolo odôvodnenie organizačných zmien na pracovisku. Prílohu tvorilo vyjadrenie k Protokolu o výsledku inšpekcie práce.

Zamestnávateľ skončil pracovný pomer s klientom výpoveďou v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „Zákonník práce“). Skončenie pracovného pomeru bolo zamestnávateľom odôvodnené skutočnosťou, že v dňoch 18.04.2016 až 22.04.2016 klient nenastúpil do práce na riadnu pracovnú zmenu, nakoľko podľa platného pracovného poriadku pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov SOŠ je neospravedlňené zameškanie práce závažným porušením pracovnej disciplíny. Výpovedná doba je dva mesiace.

V súvislosti s výpoveďou zo strany zamestnávateľa klient uviedol, že si dal žiadanku na riadnu dovolenku (ďalej v texte ako „dovolenku“) za rok 2015, pričom vedúca mu čerpanie dovolenky ústne schválila. Podľa tvrdení klienta: „Vedúca prišla za mnou osobne na vrátnicu priniesla moju žiadanku o RD. Spýtala sa ma či v piatok –súrne potrebujem RD, lebo p. XX je ešte práceneschopný a potrebuje ma v práci pre zabezpečovanie kúrenia, súhlasil som a prevzal som späť žiadanku na deň XX a za jej prítomnosti roztrhol. Povedal som vedúcej, že mám ešte nevyčerpanú dovolenku za rok 2015, ktorú chcem nastúpiť. Vedúca ústne vyslovila súhlas s tým, že RD môžem čerpať po skončení PN-ky pXX. Preto som vyplnil novú žiadanku na dni XX do XX. XXsom bol v práci ako som sa dohodol s p. XX.“

Avšak po nástupe do práce, po ukončení čerpania dovolenky, vedúca klientovi, podľa jeho tvrdení, oznámila, že žiadanku mu nepodpísala a klient si mal jej podpísanie overiť. Z vyjadrení klienta vyplýva, že takýto postup nie je obvyklý, nakoľko podľa zaužívaného postupu v prípade zrušenia žiadanky na dovolenku vedúca oznámi, že žiadanku zrušila a teda, ak vedúca zrušenie žiadanky na dovolenku zamestnancovi neoznámi, zamestnanec považuje žiadanku na dovolenku za

akceptovanú – podpísanú a dovolenku čerpá. V tomto prípade však podľa tvrdení klienta vedúca uvedeným spôsobom nepostupovala a zrušenie žiadanky na dovolenku mu neoznámila, na základe čoho sa klient riadil zaužívaným, resp. obvyklým spôsobom a ústne schválenú dovolenku čerpal.

Klient považuje výpoveď zo strany zamestnávateľa za účelovú šikanu, ktorá je dôsledkom jeho sťažností na diskriminačné konanie zamestnávateľa. Klient dodal, že prevádzka nebola jeho dovolenkou ohrozená, nakoľko po ukončení PN nastúpil na pracovisko iný zamestnanec, ktorého klient dočasne zastupoval. Ukončenie PN kolegu si klient overil u jeho manželky, ktorá taktiež pracuje na pracovisku klienta.

Klient uviedol: „Považujem ústnu dohodu s vedúcou za platnú! V minulosti viackrát, keď bolo potrebné zastupovanie ochotne som na jej telefonát prerušil voľno a vždy bez výhovoriek som nastúpil do práce! Teraz účelovo čakala kedy sa vrátim aj potom niekoľko dní o porušení nič nehovorila!!!“

Klient tvrdí, že kedykoľvek, keď niektorý z jeho kolegov nemohol nastúpiť do práce, pracoval ochotne za takéhoto zamestnanca a ako uviedol „ochotne dobehol“ (dodal, že pracovisko je cca 5 min od jeho bydliska), avšak v tomto prípade mu nie je jasné, prečo ho zamestnávateľ nechal vyčerpať celú dovolenku a práve v tomto prípade ho nekontaktoval, aby sa dostavil na pracovisko a teda celá situácia bola riešená až po uplynutí spornej dovolenky.

Pre účely porovnania zaslal klient Stredisku fotografiu žiadanky na dovolenku jeho kolegu, pána XX, a uviedol, že predmetná žiadanka bola do knihy dochádzky vložená a hoci nebola podpísaná, pán XX dovolenku čerpal. Klient dodal, že takýmto spôsobom postupujú i jeho ostatní kolegovia minimálne 5 rokov. Uviedol, že zamestnancom nie sú vystavené žiadne kópie žiadaniek na dovolenku – „je to vždy na ústnej dohode bez svedkov“.

Podľa tvrdení klienta pracovný poriadok ani iné usmernenie týkajúce sa postupu podávania a schvaľovania, resp. neschválenia žiadanky na dovolenku nie je zamestnancom na vrátnici prístupný. Ako jeden z podkladov bola Stredisku doručená fotografia vzoru vyplnenia žiadanky na dovolenku, ktorá je podľa vyjadrení klienta na nástenke na vrátnici už od roku 2014.

Klient uviedol: „*Pracovný poriadok, ktorý som údajne porušil som doteraz nečítal ani mi nebol prístupný na pracovisku – je v kancelárii, požiadal som o nahliadnutie do PP pri prejednaní výpovede, listy boli vložené, posledná bola vložená prezenčná listina s podpismi z roku 2013!!! Nespomínam si vôbec na školenie na túto tému. Aj ústne schválenie RD je platné! PP hovorí len*

o schválení RD priamym nadriadeným, alebo riaditeľom. V pondelok XX som požiadal vedúcu o Pracovný poriadok doteraz mi ho nedala na preštudovanie.“

Klient tvrdí, že v minulosti mu nebolo uložené žiadne napomenutie alebo upozornenie zo strany zamestnávateľa. Klient ďalej poukázal na skutočnosť, že v SOŠ pracuje už 5 rokov a do spomínanej skutočnosti nemal ani jednu hodinu absencie, ďalej zdôraznil, že má už odpracovaných 42 rokov a za celú túto dobu nemal ani jednu absenciu v práci.

Klient taktiež uviedol, že sa informoval na príslušnom Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny a podľa zistených informácií nebol daný súhlas na výpoveď klienta a ani nebola evidovaná žiadosť na takýto postup (nakoľko klient bol rozhodnutím sociálnej poisťovne uznaný za invalidného).

Klient v komunikácii so Strediskom viackrát upozorňoval na nepriaznivý vplyv namietanej situácie na jeho zdravotný stav.

➤ **Právne východiská**

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania je garantované tak na medzinárodnej úrovni, ako aj na úrovni národnej.

Podľa čl. 27 Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím, zmluvné strany uznávajú právo osôb so zdravotným postihnutím na prácu na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa to právo na možnosť živiť sa slobodne zvolenou prácou alebo prácou prijatou na trhu práce a právo na pracovné prostredie, ktoré je otvorené, začleňujúce a prístupné osobám so zdravotným postihnutím. Zmluvné strany zároveň zaručujú a podporujú uplatňovanie práva na prácu, a to aj osobám, ktoré sa stali zdravotne postihnutými v priebehu zamestnania, prijímaním primeraných opatrení, a to aj legislatívnych, ktorými okrem iného zakážu diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia vo všetkých otázkach týkajúcich sa ktorejkoľvek formy zamestnávania vrátane podmienok náboru, prijímania do práce a zamestnávania, trvania zamestnania, kariérneho postupu, ako aj bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Rovnosť subjektov základných práv a slobôd sú zaručené ústavným zákonom č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ďalej v texte ako „Ústava SR“) v čl. 12, ktorý ustanovuje nasledovné: *„Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo,*

politické, či iné zmyšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.“

V čl. 36 Ústavy SR je ustanovené, že zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä a teda okrem iného i ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní. Podľa čl. 38 Ústavy SR ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.

Podľa § 13 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom, t. j. ADZ. 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 zmyšľania, 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. Zákonník práce v § 13 taktiež ustanovuje, že výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania a výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi, pričom zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom, t. j. ADZ.

§ 66 Zákonníka práce ustanovuje, že zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. V opačnom prípade je takáto výpoveď neplatná. Takýto predchádzajúci súhlas sa nevyžaduje, v prípade že ide o výpoveď danú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods.1 písm. a) a e).

Na tomto mieste nemožno opomenúť uviesť **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**).

Predmet úpravy antidiskriminačného zákona je ustanovený v § 1 ADZ. Jeho znenie je nasledovné: „Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.“

Podmienkou toho, aby bolo možné určité správanie, konanie, alebo opomenutie klasifikovať ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej legislatívy, tak antidiskriminačný zákon ako i odborná literatúra vyžadujú splnenie podmienok, tzv. *prima facie* prípadu. Sú nimi diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie.

Podľa § 2 ods. 1 ADZ: „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.“

Formy diskriminácie sú v ADZ v § 2a, kde je v ods. 1 uvedené: „Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.“

Priama diskriminácia je 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.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama

diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

Nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Neoprávnený postih je 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.

V záujme právnej istoty sú ADZ v § 3 ods. 1 vymenované oblasti, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Ide o oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vzdelávania.

ADZ taktiež ustanovuje možnosť obrátiť sa so žalobou na súd vo veciach súvisiacich a porušením zásady rovnakého zaobchádzania. V § 9 ods. 1 ADZ je ustanovené: „Každý má právo podľa tohto zákona na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.“ Pre prípady, kedy by porušením zásady rovnakého zaobchádzania mohli byť dotknuté práva, právom chránené záujmy či slobody neurčitého počtu osôb, ADZ umožňuje použitie tzv. verejných žalôb. V § 9a ADZ je uvedené: „Ak by porušením zásady rovnakého zaobchádzania mohli byť dotknuté práva, právom

chránené záujmy alebo slobody väčšieho alebo neurčitého počtu osôb alebo ak by takýmto porušením mohol byť inak vážne ohrozený verejný záujem, patrí právo domáhať sa ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie aj právnickej osobe podľa § 10 ods. 1.“ (ide o právnickú osobu, ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon, alebo právnickú osobu, ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou). „Táto osoba sa môže domáhať najmä určenia, že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, a ak je to možné, napravil protiprávny stav.“

➤ Právne posúdenie

Pre účely objektívneho posúdenia súladu určitého správania sa, konania, opomenutia alebo inej skutočnosti so zásadou rovnakého zaobchádzania je nevyhnutné upriamiť pozornosť na to, či došlo k naplneniu horeuvedených predpokladov, a teda dôvodu, oblasti a forme diskriminácie.

Ako už bolo spomenuté, ustanovenia ADZ jasne vymenúvajú jednotlivé formy diskriminácie, medzi ktoré patrí i neoprávnený postih, ktorý je definovaný ako konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí, okrem iného, i s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene ako i so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Dôvodom neoprávneného postihu ako jednej z foriem diskriminácie podľa ADZ nie je niektorý z chránených dôvodov uvedených v § 2 ods. 1 ADZ, ale jedna zo skutočností, ktorá je zadefinovaná v § 2a ods. 7 písm. a) až c) ADZ. Domáhanie sa právnej ochrany pritom nie je možné interpretovať len ako domáhanie sa súdnej ochrany, ale aj ako domáhanie sa ochrany prostredníctvom iných dostupných mechanizmov, napr. prostredníctvom Strediska, či inšpektorátu práce.

Zároveň ustanovenia ADZ vymenúvajú jednotlivé oblasti, v ktorých je povinnosťou každého dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Jednou z týchto oblastí je i oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov.

➤ Záver

Z uvedených skutočností vyplýva, že sa klient domáhal ochrany svojej osoby pred diskrimináciou, ku ktorej malo dochádzať v rámci jeho pracovnoprávneho vzťahu zo strany zamestnávateľa z dôvodu zdravotného postihnutia klienta, čo malo podľa tvrdení klienta následne predstavovať dôvod skončenia jeho pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa.



Podanie sťažnosti, žaloby, návrhu na začatie trestného stíhania alebo iného oznámenia o kriminalite alebo protispoločenskej činnosti za účelom ochrany osoby pred právom reprobovaným konaním nesmie mať konečnom dôsledku za následok akúkoľvek formu postihu pre túto osobu.

Stredisko na tomto mieste vyjadruje svoj názor, že za predpokladu objektívneho preukázania, že postup schvaľovania, resp. neschválenia žiadaniek na dovolenku, tak, ako bol konkretizovaný klientom, je postupom obvyklým a zaužívaným a taktiež za predpokladu preukázania, že takýto postup bol použitý i v tomto prípade, **by bolo možné konštatovať, že zamestnávateľ svojím konaním porušil zásadu rovnakého zaobchádzania ustanovenú zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, a teda podľa názoru Strediska, konaním zamestnávateľa mohlo dôjsť k diskriminácii klienta vo forme neoprávneného postihu,** a to skončením pracovného pomeru klienta výpoveďou, ktorá mu bola daná zamestnávateľom z dôvodu, resp. v priamej súvislosti s tým, že sa klient domáhal ochrany pred diskrimináciou, ku ktorej malo dochádzať zo strany zamestnávateľa voči osobe klienta v rámci jeho pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu zdravotného postihnutia.

Stredisko na tomto mieste konštatuje, že uvedenú situáciu súvisiacu so sporným nástupom na čerpanie dovolenky klienta bez písomného podpisu žiadanky na dovolenku vnímame predovšetkým ako nedorozumenie. Stredisko zároveň vyjadruje svoj názor, že prístup zamestnávateľa v nasledujúcich dňoch, ktoré zamestnávateľ vykazoval klientovi ako absenciu nie je možné považovať za korektný. Stredisko má za to, že vzhľadom na fyzickú dostupnosť klienta (berúc do úvahy tvrdenie klienta, podľa ktorého je jeho bydlisko vzdialené cca 5 min od pracoviska), ako i možnosť zamestnávateľa kontaktovať klienta napr. telefonicky (berúc do úvahy tvrdenie klienta, podľa ktorých, kedykoľvek zamestnávateľ kontaktoval klienta s tým, že je na pracovisku potrebný, klient s ochotou pracoval za zamestnanca, ktorý nemohol nastúpiť do práce a ako klient uviedol „ochotne dobehol“ a súčasne s prihliadnutím na skutočnosť, že počas čerpania spornej dovolenky kontaktoval zamestnávateľ klienta prostredníctvom e-mailu, avšak na absenciu v práci ho neupozornil), je postup zamestnávateľa, ktorým neriešil podľa jeho tvrdení neospravedlненú absenciu hneď v prvý deň čerpania spornej dovolenky kontaktovaním zamestnanca, avšak nechal ho vyčerpať celú spornú dovolenku, podľa názoru Strediska možné označiť za neobvyklý. Pri formovaní svojho názoru na celkovú situáciu Stredisko prihliadalo i na predpoklad, že po odpracovaní 5 rokov u toho istého zamestnávateľa klient už v minulosti podával žiadanky na dovolenku, avšak Stredisko



nedisponuje informáciami o tom, že by mal s postupom súvisiacim s týmito úkonmi problém, resp. nejasnosti.

Stredisko sa zároveň stotožňuje s názorom Inšpektorátu práce vo vyjadrení, že samotné opatrenia zamestnávateľa, prijaté za účelom úspory nákladov, na základe rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách a o znížení stavu zamestnancov, ktorým došlo k zrušeniu funkčného miesta nepedagogického zamestnanca „údržbár-opravár“ a zamestnanec zastávajúci túto pracovnú pozíciu bol preradený na novovzniknuté funkčné miesto nepedagogického zamestnanca „kurič-vrátnik-informátor“ v rozsahu týždenného ustanoveného času, zatiaľ čo s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce došlo zároveň k úprave týždenného pracovného na kratší pracovný čas, a teda na polovičný týždenný pracovný čas v prípade dvoch funkčných miest nepedagogických zamestnancov „kurič-vrátnik-informátor“, je možné označiť za v rozpore s dobrými mravmi a to i napriek skutočnosti, že zamestnávateľ objektívne odôvodnil prijatie spomínaných organizačných zmien. Stredisko vyjadruje svoj názor, že zamestnávateľ mal zvoliť taký postup, ktorým by dosiahol účel opatrení na úsporu nákladov, ktorým by pristupoval rovnako korektne ku všetkým svojim zamestnancom, ktorých sa udalosti uvedeného obdobia týkali. Na základe sledu udalostí je zrejmé, že vyššie uvedený postup zamestnávateľa, ktorý je možné označiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi, vyústil v rámci pracovnoprávneho vzťahu klienta do situácie, kedy bol klient v pozícii tzv. „iného postavenia“ z dôvodu domáhania sa ochrany svojej osoby pred diskrimináciou, nakoľko bol zamestnávateľom vnímaný ako sťažovateľ so zdravotným postihnutím.

S pozdravom,

Mgr. Marian Mesároš
výkonný riaditeľ