

Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1
tel: +421 2 208 501 17, fax: +421 2 208 501 35
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

Odborné stanovisko vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru a šikanovania na pracovisku

Vážený pán, Vážený pán,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) bola ústne podaná žiadosť o poskytnutie odborného stanoviska na účely civilného súdneho konania vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru a šikanovania na pracovisku, ktorého priamym dôsledkom bolo skončenie služobného pomeru.

1 Skutkový stav

Vo svojom podnete ste uviedli, že skončenie pracovného pomeru so zamestnávateľom, bolo vyústením nátlaku a šikanovania zo strany nadriadeného.

U svojho zamestnávateľa ste vykonávali prácu v súlade s ustanoveniami zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte len ako „zákon“ v príslušnom gramatickom tvare) a príslušnými vykonávacími predpismi všeobecnej, ako aj internej povahy.

Vo svojom podnete ste opísali formy šikanovania. Jednou z nich malo byť aj upovedomenie o porušení pracovnej disciplíny spočívajúcom v nepodaní hlásenia o priebehu výkonu strážnej služby a o mieste, na ktorom ste sa nachádzali. S týmto upovedomením ste vyjadrili absolútny nesúhlas. Ten ste odôvodnili najskôr nevyhovujúcim technickým stavom služobných vysielaciek a zároveň ste s upovedomením nesúhlasili aj z dôvodu Vašej nevedomosti o internom regulačnom predpise. Konkrétne ste nemali vedomosť o platnosti ustanovení smernice. Svoje konanie ste pripísali tejto nevedomosti, pričom ste uviedli, že ide o povinnosť zamestnávateľa, ktorý by mal oboznámiť zamestnancov s obsahom novoprijatých vnútorných predpisov.

Následne ste podali sťažnosť, ktorú po postúpení veci vybavila Sekcia kontroly Ministerstva obrany Slovenskej republiky. Stredisku ste doručili Oznámenie o vrátení podaní.

Pojmom šikanovanie ste označili konanie nadriadeného, ktorý neakceptoval Vašu neprítomnosť pána v práci z dôvodu práceneschopnosti. Dôvodom tohto konania nadriadeného malo byť nedoručenie lekárskeho potvrdenia o práceneschopnosti, napriek tomu, že ste

upovedomili nadriadeného o zdravotných problémoch v nedeľu 20. septembra 2015, teda v deň, kedy si mal riadne plniť pracovné povinnosti.

Stredisku ste v tejto veci doručili Odpoveď zamestnávateľa na Vaše oznámenie o trvaní „ďalšieho zamestnávania“ (ďalej v texte len ako „odpoveď“). Z odpovede je možné identifikovať ďalšie skutkové okolnosti súvisiace s neprítomnosťou v práci z dôvodu práceneschopnosti, ktoré uvádza zamestnávateľ. Vo svojom vyjadrení k veci ste uviedli skutočnosť, že ste dňa 20.09.2015 nevyhľadali zdravotnícku pomoc a ani nekontaktovali svojho nadriadeného. Ústne ste však Stredisko oboznámili s opačným tvrdením, t.j. že o svojom zhoršenom zdravotnom stave ste nadriadeného oboznámili v uvedený deň pred nástupom do práce.

V podnete ste ďalej namietali pridelovanie prác zo strany nadriadeného, ktoré nebolo v súlade s charakteristikou pracovného miesta, tvoriacou prílohu pracovných zmlúv. Konkrétne ste namietali nevhodné pokyny nadriadeného súvisiace s vykonávaním hospodárskych prác, čo podľa Vášho názoru nebolo obsahom Vašej pracovnej náplne. Konanie nadriadeného ste opätovne označili pojmom nátlak, ktorý mal smerovať k získaniu akejkoľvek zámienky za účelom skončenia pracovného pomeru.

V podnete ste zároveň poukázali na rôzne pochybenia v rámci vnútorných pomerov zamestnávateľa, pričom ste predovšetkým zdôraznili svojvoľné konanie zo strany nadriadeného vo vzťahu k Vám, ktoré bolo podľa Vašich tvrdení účelové a vykazovalo znaky zaujatosti.

Výsledkom vyššie uvedeného bolo skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, ktorú zamestnávateľ následne (približne o mesiac) zrušil. Napokon však už o ďalší mesiac Vám bola doručená ďalšia výpoveď zo strany zamestnávateľa, avšak Stredisku ste tieto výpovede nedoručili.

V závere ste tvrdili, že ste sa stali obeťami šikanovania na pracovisku, pričom nadriadený pravidelne využíval svoje mocenské postavenie vo vzťahu k Vám, zamestnancom. V uvedenej veci žiadate Stredisko o vydanie odborného stanoviska na účely civilného súdneho konania.

2 Odborné stanovisko Strediska

Vzhľadom k skutočnostiam, ktoré ste uviedli vo Vašom podnete a k vyššie uvedeným informáciám o pôsobnosti Strediska, Vám Stredisko poskytuje nasledujúce právne stanovisko:

2.1 K neplatnosti skončenia pracovných pomerov

V otázke neplatného skončenia pracovného pomeru Stredisko poukazuje na doručený dokument s názvom „Informácia“ ktorého adresátom je predseda Slovenského odborového zväzu zamestnancov obrany. Stredisko sa stotožňuje s obsahom tohto stanoviska, ktorý má oporu v relevantných ustanoveniach zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte len ako „ZP“).

Z informácií, ktoré Stredisko vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru získalo, nemožno dospieť k záveru o neplatnom skončení pracovných pomerov. V otázke Vášho nesúhlasu s upovedomením zamestnávateľa o porušení pracovnej disciplíny, Stredisko eviduje rozpor medzi Vašimi tvrdeniami o nevedomosti obsahu ustanovení 2. časti smernice a evidenciou zamestnávateľa. Pri osobnom stretnutí so zástupcom Strediska ste uviedli, že ste nemali vedomosť o obsahu smernice, avšak z dokumentov zamestnávateľa je zrejmé, že s ustanoveniami smernice ste sa oboznámili dňa 22.10.2015 v rámci odbornej prípravy zamestnancov Dozornej a strážnej služby. Dôkazom toho sú Vaše podpisy na predložených dokumentoch.

Z toho dôvodu sa Stredisko nestotožňuje s Vašimi tvrdeniami o neopodstatnenosti upovedomenia o porušení pracovnej disciplíny a prikláňa sa k stanovisku zamestnávateľa, podľa ktorého existovali dôvody, ktoré mohli mať za následok udelenie tejto sankcie zo strany zamestnávateľa.

2.2 K šikanóznemu výkonu práv zamestnávateľa

Napriek skutočnosti, že súčasná platná a účinná legislatíva výslovne neupravuje alternatívy riešenia celospoločenského problému šikanovania na pracovisku, aj v tejto oblasti nastal v uplynulom období určitý posun smerom k ochrane osôb v pracovnoprávnom pomere k zamestnávateľovi, t.j. k poskytnutiu alternatív, resp. spôsobov právnych riešení smerujúcich k náprave alebo odstráneniu šikanovania.

Stredisko v tejto súvislosti poukazuje na skutočnosť, že správanie nadriadeného proti zamestnancovi, ktoré vykazuje znaky šikanovania je v odbornej terminológii označované pojmom *bossing*. Ide o systematické útočenie a zastrašovanie zo strany nadriadeného s cieľom znížiť dôstojnosť zamestnanca, vynútiť si poslušnosť, rešpekt a prispôbenie sa, a to aj za cenu fyzického, duševného alebo sociálneho ublíženia. Nadriadený v takýchto prípadoch koná za účelom akcentovania svojho hierarchického postavenia. *Bossing* sa vyznačuje svojou systematickosťou, t.j. dlhším časovým obdobím, počas ktorého sa konanie nadriadeného vyznačuje uvedenou charakteristikou.

Vo svojom podnete ste uviedli, že ste sa stali obeťami neustáleho nátlaku zo strany zamestnávateľa. Stredisko Vami namietané spôsoby konania nadriadeného nevyhodnotilo ako šikanovanie na pracovisku.

V tejto súvislosti považuje Stredisko za dôležité, upozorniť Vás na skutočnosť, že bossing si nemožno zamieňať s pokynmi alebo nariadeniami, ktoré sú v súlade s riadnym výkonom práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov a ustanoveniami vyplývajúcimi z kolektívnych zmlúv, uzavretých pracovných zmlúv, resp. dohôd.

Preto Vami namietané pridelovanie práce, ktorú nemožno podradiť pod žiadnu z charakteristík pracovného miesta, nie je relevantné. Pokyn nadriadeného spočívajúci vo Vašej povinnosti pokosenia trávnej plochy v okolí strážneho stanovišťa je pokynom súvisiacim s údržbou pridelených objektov a stanovišť. O prípadné šikanovanie, resp. zneužívanie nadriadeného postavenia zamestnávateľa by mohlo ísť v tom prípade, ak by prípadné kosenie trávnej plochy nebolo účelné, resp. hospodárne a išlo by o zjavné zneužívanie nadriadeného postavenia zamestnávateľa. V prípade takýchto skutočností by bolo možné hovoriť aj o výkone práva vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorý by nebol v súlade s dobrými mravmi. Na prípadné preukázanie uvedenej možnosti je vhodným dôkazným prostriedkom výsluch svedkov.

Ako už Stredisko naznačilo, obsahom vybraných ustanovení ZP je aj otázka výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ktorý musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Zároveň 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.

Ustanovenie § 13 ods. 5 ZP poskytuje dotknutej osobe - zamestnancovi alternatívu riešenia, ktorou je právo podania sťažnosti zamestnávateľovi v súvislosti s nedodržaním vyššie uvedených podmienok, pričom zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Z Vašich tvrdení a doručených podkladov je zrejmé, že ste v súvislosti s nátlakom a šikanovaním na pracovisku, podali zamestnávateľovi sťažnosť, na ktorú Vám bola doručená odpoveď. Stredisko sa v otázke namietaného šikanovania a nátlaku na pracovisku stotožňuje so závermi Sekcie kontroly Ministerstva obrany Slovenskej republiky a nemá dôvod tieto závery spochybňovať. Vaše tvrdenia v otázke namietaného šikanovania považuje Stredisko za nepodložené a v niektorých častiach výpovede za málo dôveryhodné.

2.3 K namietanému nekalému konaniu nadriadeného

Stredisko týmto poukazuje na ustanovenia zákona č. 307/2014 Z. z. o oznamovaní protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte len ako „ZCHO“). Predpokladom pre priznanie postavenia chráneného oznamovateľa podľa ustanovení ZCHO je však existencia pracovnoprávneho pomeru vo vzťahu k zamestnávateľovi.

ZCHO ustanovuje dva základné predpoklady potrebné na to, aby osobe, ktorá oznámi protispoločenskú činnosť na pracovisku, mohla byť priznaná právna ochrana, spočívajúca v aplikácii zákonných ochranných inštitútov (napr. pozastavenie účinnosti pracovnoprávneho úkonu, vydanie predbežného opatrenia súdom a pod.). Prvým základným predpokladom je existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi osobou, ktorá má v úmysle oznámiť protispoločenskú činnosť a zamestnávateľom. Druhým predpokladom potrebným na priznanie ochrany podľa ustanovení ZCHO je oznámenie protispoločenskej činnosti v dobrej viere. To znamená, že oznamovateľ je presvedčený o správnosti svojho kroku a o charaktere oznámenia, ktoré musí poukazovať na konanie, ktoré nie je prospešné celospoločensky, pričom tu existuje verejný záujem na odstránení takéhoto konania.

Z Vášho podnetu je zrejmé, že namietané nekalé konanie, resp. protispoločenská činnosť mala spočívať vo formulovaní ustanovení vnútorných predpisov zo strany nadriadeného podľa jeho svojvôle.

ZCHO definuje v ustanovení § 2 ods. 1) písm. c) závažnú protispoločenskú činnosť ako protiprávne konanie, ktoré je niektorým z trestných činov poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločenstiev podľa § 261 až 263 zákona č. 300/2005 Z. z. Trestného zákona v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte len ako „TZ“), trestným činom machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe podľa § 266 TZ, niektorým z trestných činov verejných činiteľov podľa ôsmej hlavy druhého dielu osobitnej časti TZ alebo niektorým z trestných činov korupcie podľa ôsmej hlavy tretieho dielu osobitnej časti TZ, trestným činom, za ktorý TZ ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky, alebo správnym deliktom, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50 000 eur.

Inú protispoločenskú činnosť ZCHO vymedzuje odkazom na ustanovenie § 3 písm. b) a c) zákona č. 583/2008 Z. z. o prevencii kriminality a inej protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ide teda zároveň o vymedzenie pojmu inej protispoločenskej činnosti prostredníctvom definícií ďalších pojmov. Inú protispoločenskú činnosť je možné chápať ako každý trestný čin uvedený v TZ a rovnako tak ide o 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.

Na základe informácií, ktoré ste Stredisku poskytli, je zrejmé, že pracovnoprávny pomer naďalej trvá. Rovnako však musí byť splnená podmienka existencie dobrej viery oznámenia konania, ktoré má negatívny dopad na spoločnosť. Šikanovanie je možné podradiť pod definíciu inej protispoločenskej činnosti, avšak ako už Stredisko vyššie uviedlo, konanie nadriadeného vykazovalo znaky riadneho výkonu práv zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnancom.

2.4 K namietanému porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania

Podľa ustanovenia § 2 ods. 1) zákona 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 právnych predpisov (ďalej v texte len ako „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.

Stredisko vo Vašom podnete neidentifikovalo žiaden z uvedených diskriminačných dôvodov. Na základe toho je irelevantná identifikácia ďalších zákonných náležitostí, ktoré musia byť splnené pre úspešné uplatnenie prípadných nárokov fyzických osôb, ktoré sa cítia byť dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

Vo Vašej veci sa Stredisko neprikláňa ani k jej subsumovaniu pod diskriminačný dôvod tzv. „iné postavenia.“ V kontexte situácií, ktoré možno podradiť pod diskriminačný dôvod iného postavenia, ide o situácie rovnakého alebo podobného druhu, triedy alebo pôvodu. Súd, v prípade posudzovania konkrétneho prípadu, v rámci ktorého obeť diskriminácie namieta porušenie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu iného postavenia, aplikuje induktívny myšlienkový proces. Pomocou spoločného posudzovania výslovne uvedených dôvodov diskriminácie teda zisťuje, čo tieto dôvody spája a vystihuje. Účelom opísaného myšlienkového pochodu sudcu má byť zistenie, či ním posudzovaný dôvod iného postavenia, ktorý môže predstavovať „nový“ dôvod diskriminácie, je možné zahrnúť pod konštrukciu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu iného postavenia.

2.5 Záver

Vzhľadom na vyššie uvedené, veríme, že sme Vás poskytnutím odborného stanoviska vo veci namietaného porušenia práva na rovnaké zaobchádzanie čiastočne zorientovali v danej problematike. Poskytnutím odborného stanoviska v uvedenej veci považuje Stredisko Váš podnet za vybavený.



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

S pozdravom

Mgr. Marian Mesároš
výkonný riaditeľ