



Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1
tel: +421 2 208 501 14, fax: +421 2 208 501 35
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo

Vybavuje/☎

Bratislava

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

Vážený pán XX,

na základe Vašej žiadosti doručenej Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej len „stredisko“) dňa 24.04. apríla 2015, ktorou ste požiadali o vypracovanie odborného stanoviska k Vami namietanej diskriminácii zo strany Vášho zamestnávateľa Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne v pracovnoprávnej oblasti, Vám zasielame nasledovné odborné stanovisko. Pri spracovaní odborného stanoviska vychádzalo stredisko z medzinárodnej a vnútroštátnej právnej úpravy a zo zisteného skutkového stavu.

Vzhľadom na to, že 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 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) v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, **je stredisko oprávnené vydať v predmetnej veci odborné stanovisko.**

1. Všeobecne k zákazu diskriminácie v zamestnaní podľa medzinárodnej a európskej právnej úpravy

Diskriminácia je vo všeobecnosti považovaná za nežiaduci spoločenský jav. Štáty medzinárodného spoločenstva voči nemu prijali viaceré medzinárodné právne akty, ktoré majú prispievať k eliminácii dôsledkov nerovnakého zaobchádzania. Požiadavky na rovnosť ľudí a zákaz diskriminácie sú zakotvené vo viacerých medzinárodných dokumentoch. Sú obsiahnuté najmä vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv prijatej na pôde OSN v roku 1948 alebo v Medzinárodnom dohovore o občianskych a politických právach z roku 1966 a v Medzinárodnom dohovore o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1966. Zákaz diskriminácie je zakotvený aj v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, prijatom v roku 1950 na

pôde Rady Európy. Napokon sú rovnosť pred zákonom a zákaz diskriminácie obsiahnuté aj v Charte základných práv Európskej únie z roku 2000. Požiadavku na rovnosť a zákaz diskriminácie zakotvujú súčasne dokumenty prijaté na pôde rôznych ďalších medzinárodných organizácií (napr. Medzinárodná organizácia práce).

Napriek implementácii princípov rovnosti a zákazu diskriminácie v mnohých medzinárodných a na ne nadväzujúcich národných dokumentoch si všetci ľudia v reálnom živote rovní nie sú. Vyskytujú sa situácie, ktoré niektorým ľuďom bránia žiť život podľa vlastných predstáv a ktoré im v porovnaní s ostatnými v obdobnej situácii bránia plnohodnotne využívať svoj osobnostný potenciál. Títo jednotlivci sú obmedzovaní vo svojich právach v rôznych oblastiach spoločenského života. V zamestnaní napríklad tým, že im nie sú sprístupnené určité povolania alebo pracovné pozície, nie sú zabezpečené analogické pracovné podmienky ako u majority. Uvedené situácie sú väčšinou motivované iracionálnymi dôvodmi a zväčša sa týkajú vlastností alebo daností, ktoré sú objektívne. Často prenikajú do najzraniteľnejších osobných sfér jednotlivcov a nezriedka poškodzujú ich ľudskú dôstojnosť, vytvárajú zastrahujúce, nepriateľské, ponížujúce, potupujúce alebo zneuctujúce a urážajúce prostredie pre dotknuté osoby. Jav diskriminácie možno zovšeobecniť na znevýhodňovanie alebo obmedzovanie jednotlivca alebo určitej vymedzenej skupiny osôb, ktoré sa deje z dôvodu ich pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, manželského alebo rodinného stavu, zdravotného postihnutia, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. V dôsledku členstva v Európskej únii a rôznych medzinárodných organizáciách má Slovenská republika povinnosti v oblasti boja proti tomuto spoločenskému fenoménu. Antidiskriminačným zákonom s účinnosťou od 1.7.2004 Slovenská republika transponovala dve smernice Rady, ktoré vytvárajú rámec pre boj proti diskriminácii zakotvením zásady rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na rasu, etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. Záber antidiskriminačného zákona a rozsah ním garantovanej ochrany pred diskrimináciou je však širší než je to v prípade spomínaných smerníc. V roku 2000 boli prijaté dve európske smernice Rady. Prvá z nich upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod (smernica Rady 2000/43/ES z 29.6.2000). Druhá smernica (niekedy nazývaná aj „rámcová“) upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania bez ohľadu na náboženstvo a vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu (smernica Rady 2000/78/ES z 27.11.2000). V roku 2004 bola prijatá smernica, ktorá upravuje vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovarom a službám a k ich poskytovaniu (smernica Rady 2004/113/ES z 13.12.2004). Napokon v roku 2006 bola prijatá smernica o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5.7.2006). Hoci všetky spomenuté smernice majú veľa spoločného a stoja na rovnakých princípoch, popri viacerých odlišnostiach menšieho rozsahu je medzi nimi jeden zásadný rozdiel. Odlišujú sa v stupni ochrany, ktorú poskytujú príslušníkom a príslušníckam jednotlivých skupín definovaných na základe jednotlivých dôvodov diskriminácie – teda napríklad na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu alebo na základe veku.

2. Zásada rovnakého zaobchádzania podľa Ústavy Slovenskej republiky

Ústava SR je právnym aktom najvyššej právnej sily. Rovnosť subjektov základných práv a slobôd zaručených v Ústave SR je upravená v čl. 12 ods. 1, ktorý ustanovuje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach.

Ústavný zákaz diskriminácie je vyjadrený v čl. 12 ods. 2 Ústavy SR, podľa ktorého:
„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 zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.“

3. Antidiskriminačná legislatíva v Slovenskej republike a znaky diskriminačného správania

Antidiskriminačným zákonom boli do právneho poriadku Slovenskej republiky implementované všetky vyššie spomenuté európske smernice.

Antidiskriminačný zákon najmä vymedzuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania a upravuje prostriedky jej právnej ochrany, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať túto zásadu (sústreďuje sa na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, na oblasť vzdelania a osobitne na oblasť pracovnoprávných vzťahov) a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, v súvislosti s ktorými sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Súčasne ustanovuje formy diskriminácie, teda aké prejavy konaní alebo opomenutí možno považovať za diskriminačné. Ochrana sa poskytuje nielen fyzickým ale aj osobám. Zároveň sa ochrana zabezpečuje vo vzťahu k osobám, ktoré aktívne využívajú zákonné možnosti ochrany proti diskriminácii alebo vo vzťahu k osobám, ktoré sa ochrany pred diskrimináciou domáhajú v mene inej osoby alebo sa akokoľvek zúčastňujú konania vo veciach súvisiacich s porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania napríklad formou podania svedeckej výpovede alebo vysvetlenia v prospech obete diskriminácie, pričom nerovnaké zaobchádzanie s týmito osobami z tohto dôvodu sa považuje za jednu z foriem diskriminácie. Tým sa má zabezpečiť priamo právna ochrana pred represiou zo strany osoby konajúcej diskriminujúco. V dôsledku toho sa priama diskriminácia môže prekvalifikovať na diskrimináciu formou neoprávneného postihu.

Antidiskriminačný zákon tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania. K tomu, aby určité konanie alebo opomenutie bolo porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej právnej úpravy, antidiskriminačný zákon ako aj odborná literatúra vyžaduje kumulatívne naplnenie určitých zákonných požiadaviek. Tými sú **diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie**.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona 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.

Antidiskriminačný zákon v § 2a ustanovuje konkrétne **formy diskriminácie**, ktorými sú nasledovné konania:

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 skutkovo porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňuje alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou. Nepriamou diskrimináciou 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 zastrahujúceho, 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 zastrahujúce, 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 presviedčanie, 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 s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, alebo so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Odmietnutie alebo strpenie diskriminácie osobou nemôže žiadnym spôsobom ovplyvniť následné zaobchádzanie s touto osobou alebo správanie sa k tejto osobe alebo byť základom pre rozhodnutie, ktoré sa týka tejto osoby.

Ustanovenie § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona vymenúva **oblasti, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania**. Konkrétne ide o oblasť pracovnoprávných a obdobných a súvisiacich právnych vzťahov, oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a oblasť vzdelávania.

Pri posudzovaní konkrétneho prípadu sa musí namietané konanie skúmať v kontexte existencie rozdielneho zaobchádzania s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou alebo skupinou osôb, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii (tzv. **komparátor**).

4. Skutkový stav prípadu

XX, bytom XY (ďalej aj „žiadateľ“), je zamestnancom Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne so sídlom Študentská 2, 911 50 Trenčín (ďalej len „univerzita“ alebo „zamestnávateľ“) na pracovnej pozícii kvestor univerzity. Rozhodnutím Okresného súdu Trenčín č. k. ... , ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 22.7.2014 súd rozhodol o neplatnom skončení pracovného pomeru zo strany univerzity danej menovanému listom zo dňa 16.5.2011. K okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa malo dôjsť z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktorým však v skutočnosti bolo konanie spočívajúceho v kritike bývalého rektora univerzity. Žiadateľ po nadobudnutí právoplatnosti uvedeného rozhodnutia opätovne nastúpil do zamestnania dňa 28.7.2014, ktorý mu bol oznámený elektronickou poštou ako deň nástupu do zamestnania. V tento deň mu bolo súčasne doručené na vrátnici rektorátu nariadenie rektora o čerpaní dovolenky v počte 80 pracovných dní (list č. 827/R/2014 z 11.7.2014) späťne počnúc dňom 23.7.2014 za obdobie od neplatného skončenia pracovného pomeru. V súlade s ustanovením § 79 ods. 1 Zákonník práce je však jediným nárokom zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru mzdový nárok na náhradu mzdy. Okrem toho je zamestnávateľ oprávnený v súlade s Pracovným poriadkom univerzity účinným od 20.2.2014 oprávnený nariadiť zamestnancovi čerpanie dovolenky minimálne 14 dní vopred. (čl. 11 ods. 4). Žiadateľ na rozpor nariadenia rektora so Zákonníkom práce písomne upozornil listom z 28.7.2014 priamo rektora a personálne oddelenie univerzity. Rektor univerzity na toto písomné upozornenie nereagoval. Žiadateľ rešpektoval nariadenie zamestnávateľa a nariadenú dovolenku čerpal do 14.11.2014, pričom listom zo 7.8.2014 informoval zamestnávateľa, že počas čerpania dovolenky nepreberá zodpovednosť za rozhodnutia o ekonomických záležitostiach univerzity, ktoré budú prijaté počas jeho neprítomnosti. Tento list bol súčasne zaslaný na vedomie predsedom akademických senátov a dekanom fakúlt univerzity a základnej odborovej organizácii. Od 23.7.2014 nebol žiadateľovi umožnený vstup na pracovisko a tak nemal možnosť poveriť zastupovaním niektorého zo svojich podriadených počas svojej neprítomnosti. Bránenie vstupu do budovy sa vykonalo na základe pokynu zamestnávateľa. Listom rektora zo dňa 14.8.2014 zamestnávateľ napokon zaujal stanovisko k zmieneným listom žiadateľa; zdôraznil v ňom povinnosť p. XX rešpektovať rozhodnutia rektora univerzity, v opačnom prípade bude konanie žiadateľa vyhodnotené ako závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Vzhľadom na to, že žiadateľ dosiaľ nekonal v rozpore s rozhodnutiami rektora, o čom svedčí aj rešpektovanie protiprávne nariadeného čerpania dovolenky, práve naopak, je mu bránené v riadnom výkone pracovných povinností, javí sa list zamestnávateľa ako nepochopiteľný, nelogický a zastrašujúci. Zamestnávateľ pritom vôbec neuviedol, v čom vidí potenciálny rozpor konania p. XX s vnútornými predpismi univerzity. Tento prejav zamestnávateľa bolo možné v kontexte situácie vnímať ako zastrašovanie žiadateľa.

V nadväznosti na to menovaný reagoval listom zo 17.8.2014, v ktorom zamestnávateľovi uviedol § 47 ods. 3 písm. a) Zákonníka práce, podľa ktorého „zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo s dobrými mravmi.“ Tento list bol zaslaný elektronickou poštou priamo rektorovi, pričom jeho doručenie zlyhalo. Žiadateľovi neprichádza elektronická pošta adresovaná kvestorovi univerzity, kontaktné údaje uvádzané na kvestora, ktoré zamestnávateľ uviedol na účely aktualizácie zoznamu kvestorov, nezodpovedajú údajom osoby kvestora, a to napriek tomu, že túto pracovnú pozíciu žiadateľ stále zastáva. Možno dôvodne predpokladať, že zamestnávateľ vyššie popísaným konaním porušuje vlastný interný

predpis Pracovný poriadok Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne (článok 8 ods. 1 písm. a)), tým, že nevytvára organizačné a materiálne podmienky na plnenie pracovných úloh podľa pracovnej zmluvy, ako aj Zákonník práce. Stredisko však nie je oprávnené posudzovať zákonnosť pracovnoprávných úkonov zamestnávateľa. V tejto súvislosti môže vychádzať len z už vydaných rozhodnutí, alebo stanovísk príslušných orgánov verejnej správy.

Žiadateľ listom z 27.8.2014 upozornil na konanie svojho zamestnávateľa vo vzťahu k svojej osobe ako aj na spôsob nakladania s finančnými prostriedkami univerzity členku Výboru NR SR pre vzdelávanie, vedu a mládež a šport p. ZZ.

Konanie zamestnávateľa, týkajúce sa nariadenia čerpania dovolenky a úhrady náhrady mzdových nárokov za obdobie čerpania nariadenej dovolenky, bolo z podnetu p. XX preskúmané Inšpektorátom práce Trenčín a Správou finančnej kontroly Zvolen. Obidve inštitúcie potvrdili porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti svojej pôsobnosti zo strany zamestnávateľa: inšpektorát práce listom zo dňa 24.10.2014 a správa finančnej kontroly listom z 23.2.2015.

Rektor s účinnosťou od 1.9.2014 v rámci svojej pôsobnosti vydal nový Organizačný poriadok rektorátu Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne (ďalej len „organizačný poriadok“). V dôsledku tejto zmeny bol jednostranne identicky s novým organizačným poriadkom zmenený zamestnávateľom popis pracovnej pozície p. XX, ktorý nekorešponduje so znením § 14 ods. 2 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“) ani so znením Štatútu Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne účinným od 30.9.2013, schváleným akademickým senátom univerzity.

Odhliadnuc od zrejmeho rozporu nového organizačného poriadku rektorátu a nadväznej zmeny popisu pracovnej pozície žiadateľa s iným vnútorným predpisom univerzity a zákonom o vysokých školách nedošlo k zmene popisu ako súčasť pracovnej zmluvy dohodou o zmene pracovných podmienok podľa ustanovenia § 54 Zákonníka práce, ale jednostranne zo strany zamestnávateľa. Uvedená zmena popisu pracovnej pozície bola p. XX oznámená (19.11.2014 si nový popis pracovnej pozície menovaný prevzal), avšak ten vyjadril s touto zmenou nesúhlas. Súčasne zamestnávateľ žiadateľovi s účinnosťou od 18.11.2014 (deň nástupu do práce po ukončení nariadenej dovolenky) určil nový funkčný plat (oznámenie o plate zo dňa 14.11.2014). Týmto došlo k pozastaveniu vyplácania osobného platu žiadateľovi, ktorý mu bol priznaný pred týmto dátumom. Aj keď to v oznámení o plate nebolo explicitne uvedené, zmena výšky platového ohodnotenia súvisela s organizačnou zmenou zamestnávateľa a zmenou popisu pracovnej pozície žiadateľa. V súlade s § 7a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov: *„Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by zamestnancovi patril podľa § 4 ods. 4. Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný. Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.“* Na základe toho možno priznaný osobný plat pozastaviť iba za splnenia taxatívne vymedzených zákonných podmienok, ktoré súvisia s existenciou dôvodov priznania osobného platu alebo s prechádzajúcim vyhodnocovaním kvality pracovného výkonu zamestnanca. Žiadateľ po nástupe do práce naďalej u zamestnávateľa zastáva pracovnú pozíciu kvestora. Činnosť kvestora pritom vyplýva priamo z vysokoškolského zákona. Zároveň je potrebné poukázať na skutočnosť, že úroveň kvality jeho pracovného výkonu vzhľadom na nariadené čerpanie dovolenky zo strany zamestnávateľa nebolo objektívne možné pred dátumom nového platového oznámenia nijako zamestnávateľom vyhodnotiť. Stredisko sa na základe toho dôvodne domnieva, že nedošlo k splneniu uvedených zákonných podmienok na zmenu, resp. pozastavenie osobného platu žiadateľa.

Zdôvodnenie zmeny výšky platu, resp. pozastavenie osobného platu bolo explicitne uvedené v liste označenom ako „Návrh na funkčné a platové zaradenie zamestnanca“, založenom v osobnom spise p. XX, ku ktorému sa dostal až dňa 16.2.2015 na základe vlastnej žiadosti o nahliadnutie do osobného spisu. Dôvodom mala byť v jeho zmysle *„zmena kompetencií kvestora v zmysle Organizačného poriadku rektorátu a Organizačnej štruktúry rektorátu TnUAD, ktoré nadobudli*

účinnosť dňa 1.9.2014.“ Bez ohľadu na platnosť jednostranne vykonanej zmeny pracovných podmienok zamestnanca zo strany zamestnávateľa je potrebné zdôrazniť, že kompetencie kvestora ako funkcionára vysokej školy sú právne vymedzené zákonom o vysokých školách a nie je ich možné akýmkoľvek podzákonným predpisom alebo vnútorným predpisom vysokej školy zúžiť alebo upraviť v rozpore so zákonným znením, v dôsledku čoho by bolo možné zdôvodniť vykonanie tak neproporcionálneho zníženia platu, ako sa stalo v uvedenom prípade (cca o 63%).

Na základe uvedeného má stredisko dôvodne za to, že zmena pracovných podmienok môže byť neplatná, zmena výšky platového ohodnotenia sa mohla realizovať v rozpore s právnymi predpismi o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, bez objektívneho zdôvodnenia založenom na posúdení kvality plnenia úloh zamestnanca a v neprimerane veľkom rozpätí, a teda sa vcelku nemusela zakladať na žiadnej právne relevantnej ani inak objektívne zdôvodniteľnej skutočnosti (stupeň náročnosti práce sa vôbec nezmenil, čo potvrdzuje aj list s označením „Návrh na funkčné a platové zaradenie zamestnanca“ v bode č. 5).

Dňa 18.11.2014 určil zamestnávateľ žiadateľovi pevný pracovný čas. Kvestor univerzity ako vedúci zamestnanec však nepredstavuje prevádzkového zamestnanca, na ktorého sa má v zmysle Kolektívnej zmluvy z 25.6.2014 a Pracovného poriadku účinného od 20.2.2014 uplatňovať pevný pracovný čas. Na túto skutočnosť žiadateľ upozornil zamestnávateľa písomne listom z 25.11.2014, napriek tomu akceptoval jeho rozhodnutie a určený pevný pracovný čas dodržiava.

Žiadateľ podal následne podnet na Inšpektorát práce v Trenčíne, v ktorom uvedené skutočnosti namietol (list zo dňa 26.4.2015). Pritom opakovane žiadal o zabezpečenie prístupu k internetu, intranetu a telefonickému sieti za účelom riadneho plnenia si svojich pracovných povinností kvestora ako aj o osobné stretnutie s rektorom univerzity (18.11.2014, 19.11.2014, 20.11.2014, 25.11.2014, 28.11.2014, 20.1.2015). Rektor na jeho žiadosti nereagoval. Nakoľko je konanie rektora konaním zamestnávateľa, žiadateľ zvažil obrátenie sa aj na predstaviteľov iných samosprávnych orgánov univerzity (napr. predseda akademického senátu univerzity listom zo dňa 1.12.2014) v dobrej viere situáciu vyriešiť bez medializácie dohodou a vzájomnou komunikáciou. V bezprostrednej nadväznosti na to rektor upozornil listom zo dňa 4.12.2014 žiadateľa na údajné porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mal dopustiť zaslaním listu predsedovi akademického senátu univerzity. Tento prístup možno opakovane považovať za zastráňujúci a prehľbujúci nepriateľské prostredie voči osobe žiadateľa.

Dňa 16.1.2015 zamestnávateľ doručil žiadateľovi upozornenie na prípadné porušenie príkazu rektora č. 2/2010 z 12.3.2010, ktorý spočíval v zákaze poskytovať vyjadrenia médiám vo vzťahu k činnosti univerzity. K tejto skutočnosti je potrebné uviesť, že žiadateľ bol síce oslovený novinármi, no k daniu na univerzite sa nevyjadril, ani ho nijako nemedializoval. Naopak, vyjadril sa iba k prípadu diskriminácie svojej osoby.

5. Právna kvalifikácia konania vo vzťahu k žiadateľovi

a) Právna kvalifikácia podľa Zákonníka práce

Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce „zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami 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).“

Podľa ods. 2 „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 zmýšľania, 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.“

Podľa ods. 3 „výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov 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.“

Podľa ods. 5 „zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2 a nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 a 4; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.“

Podľa ods. 6 „zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).“

Zmenu popisu pracovnej pozície kvestor, nadväzujúcu úpravu osobného platu žiadateľa v jeho neprospech a súčasné stanovenie pevného pracovného času v období nasledujúcom po podaní podnetov žiadateľa na Správu finančnej kontroly Zvolen a Inšpektorát práce Trenčín ako aj upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny možno považovať zároveň za postih osoby žiadateľa podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce za jeho aktivitu, ktorou poukazoval na nedostatky v činnosti zamestnávateľa.

Osobitne možno namietané konanie vrátane roviny postihu žiadateľa skúmať z hľadiska antidiskriminačnej legislatívy.

b) Právna kvalifikácia a posúdenie zákonných znakov diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona z hľadiska stredisku známeho skutkového stavu

V súvislosti s posúdením otázky prípadného porušovania zásady rovnakého zaobchádzania je namietané konanie, opomenutie, iné správanie alebo prejavy potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia všetkých vyššie uvedených zákonných podmienok (tzv. *prima facie* prípadu). Prípadnej obeti diskriminácie musí vzniknúť v dôsledku rozdielneho zaobchádzania nejaká nevýhoda. Medzi diskriminačným dôvodom a namietaným konaním musí byť dôvodná kauzálna súvislosť. Podľa § 2 ods. 2 antidiskriminačného zákona je potrebné nahliadať pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou aj na **dobré mravy**.

- Forma diskriminácie

Namietanými formami diskriminačného konania sú **priama diskriminácia, neoprávnený postih a obťažovanie**.

So žiadateľom sa zaobchádzalo menej priaznivo ako sa zaobchádzalo s inými osobami v analogickej situácii od momentu konštatovania neplatnosti skončenia pracovného pomeru súdom (neoprávnené nariadenie čerpania dovolenky, na ktorú nevznikol nárok, zmena popisu pracovnej pozície a nadväzná úprava výšky platu, špecifické diskriminačné pracovné podmienky, napr. nepripojenie na internet, telefónnu linku). V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že samotná zmena popisu pracovnej pozície neindikuje diskriminačné konanie. Jej vykonanie ako jeden z prejavov takého konania je nevyhnutné skúmať nie jednotlivo, ale vo vzájomnej súvislosti s ďalšími prejavmi konania zamestnávateľa, ktoré vo svojom súhrne tvoria diskriminačné konanie.

Žiadateľ v niektorých podaniach adresovaných zamestnávateľovi namietol diskriminačné konanie z jeho strany a žiadal o upustenie od neho (napr. list zo dňa 25.11.2014, zo dňa 1.12.2014, zo dňa 20.1.2015). Následné nepriaznivé konanie zamestnávateľa preto vykazuje aj prvky neoprávneného postihu za aktívnu obranu žiadateľa proti porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Toto namietané konanie zo strany zamestnávateľa sa prejavovalo v špecifických, odchýlnych pracovných podmienkach na pracovisku žiadateľa od pracovných podmienok všetkých ostatných zamestnancov univerzity: v mesiaci november a december 2014 sa cielene v prípade jeho osoby v porovnaní s inými komparátormi vykonávali kontroly dochádzky, pridelenie kancelárie mimo rektorátu univerzity, nezabezpečenie prístupu na internet, telefónnu linku, predchádzajúce schvaľovanie prístupu k ekonomickým údajom súvisiacim s hospodárskym chodom univerzity, nemožnosť riadneho plnenia pracovných úloh pre krátkosť termínu realizácie. Osobitne sa

žiadateľovi obmedzil prístup do niektorých priestorov univerzity (rektorát). Všetky administratívne úkony vo vzťahu k nemu sa pritom realizujú na jeho vrátnici.

Žiadateľ sa vydaril, že pracovný kolektív sa s ním bojí komunikovať zo strachu o stratu zamestnania. Možno usudzovať, že zamestnávateľ tak s najväčšou pravdepodobnosťou vytvára zastrašujúce pracovné prostredie, čo vyplýva aj z úkonov (listov) rektora, ktorými nariadil žiadateľovi plniť jeho pokyny prípadne sa vyvarovať určitého správania a v prípade ich neuposlúchnutia hrozil porušením pracovnej disciplíny.

Opísané konanie zo strany zamestnávateľa tak navyše môže vykazovať prvky obťažovania, konkrétne šikany vo forme bossingu.

- **Zákonný dôvod**

Zákonný dôvod, s ktorým sa viaže ustanovený zákaz diskriminácie, je v antidiskriminačnom zákone vymedzený pomerne široko, pretože ním môže byť aj tzv. iné postavenie oproti postaveniu tzv. komparátora. Právna úprava je tak charakteristická svojou flexibilitou, čím je spôsobilá reagovať na nové situácie, ktoré nie sú priamo predvídateľné. Pre posúdenie namietaného konania ako diskriminácie je dôležité skúmať oprávnenosť konania z takéhoto dôvodu osobu znevýhodniť. Objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktoré sleduje legitímny cieľ a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, nie je naopak možné považovať za diskriminačné konanie.

Na základe vyššie uvedeného skutkového stavu stredisko konštatuje, že žiadateľ bol a je znevýhodňovaný z viacerých dôvodov, ktoré konštituujú v jeho prípade **osobitné postavenie**. Konkrétne ide o nasledovné dôvody: neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a povinnosť prijať žiadateľa späť do zamestnania, žiadateľovo poukazovanie na nedostatky v činnosti zamestnávateľa, viacnásobné namietanie diskriminácie. V prípade žiadateľa vyústili tieto dôvody do postavenia, ktoré možno považovať v zmysle antidiskriminačného zákona za neoprávnený a diskriminačný dôvod, konkrétne rozdielne zaobchádzanie z dôvodu iného postavenia.

- **Oblasť**

Jednou z oblastí, v ktorej antidiskriminačný zákon poskytuje ochranu pred diskrimináciou je aj oblasť pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov a právnych vzťahov s nimi súvisiacich. Zákaz diskriminácie v tejto oblasti osobitne upravuje zároveň Zákonník práce (vyššie citovaný § 13).

Podľa § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych vzťahov uplatňuje okrem iného v **oblasti výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce** v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania. V prípade žiadateľa teda ide o oblasť pracovnoprávnych vzťahov.

- **Komparátor**

Kvestor je vedúcim zamestnancom univerzity (§ 14 ods. 1 zákona o vysokých školách, čl. 13 ods. 1 štatútu univerzity). Komparátorom pre žiadateľa v popísanej situácii **sú ostatní vedúci zamestnanci univerzity, najmä prorektori, prípadne vedúci jednotlivých súčastí univerzity** (najmä dekáni). De lege lata kvestor koná v mene univerzity v rozsahu určenom rektorom (§ 14 ods. 2 zákona o vysokých školách, čl. 13 ods. 1 štatútu univerzity), obdobne je upravený spôsob konania aj pre prorektorov (čl. 14 ods. 1 štatútu univerzity). U zamestnávateľa je v súlade s jeho štatútom kvestor členom kolégia rektora, tak ako prorektori a dekáni (čl. 11 ods. 2 štatútu univerzity). Okrem toho je kvestor obdobne ako prorektori **členom vedenia univerzity** (čl. 11 ods. 3 štatútu univerzity). Podobné postavenie kvestora a prorektora potvrdzuje aj ich spoločné oprávnenie vystúpiť na zasadnutí akademického senátu univerzity (čl. 7 ods. 5 štatútu univerzity). Riadiace kompetencie kvestora spočívajú v priamom riadení podriadených útvarov v zmysle organizačného poriadku a v oprávnení na zvolanie tajomníkov jednotlivých fakúlt. Kvestor vo vzťahu k prorektorom nie je v postavení subordinácie, pri zabezpečovaní svojich úloh spolupracuje s nimi, ako aj s ďalšími vedúcimi zamestnancami univerzity (čl. 13 ods. 3 štatútu univerzity). Možno preto

konštatovať, že status kvestora je daný na roveň predovšetkým prorektorom univerzity a **funkcia prorektora predstavuje status komparátora**.

Na druhej strane boli kompetencie kvestora zúžené aj v porovnaní s funkciou tajomníka fakulty, ktorý podľa zákona o vysokých školách zabezpečuje hospodársky a administratívny chod fakulty neobmedzene (§ 32 ods. 2 zákona o vysokých školách). Žiadateľ v postavení kvestora mal po vykonaní zmeny v popise pracovnej pozície zabezpečovať a zodpovedať za hospodársky a administratívny chod univerzity v rozsahu určenom rektorom univerzity, pričom zákon o vysokých školách určuje obmedzenie – rozsahom definovaným rektorom – iba v spojení s konaním v mene univerzity, čo možno považovať za logické, nakoľko v mene univerzity môžu v rôznych veciach konať aj iné osoby, najmä okrem rektora prísluší prorektori. Stredisko tu však zdôrazňuje, že nie je oprávnené posudzovať zákonnosť pracovnoprávných úkonov zamestnávateľa vo vzťahu k žiadateľovi. Ich vykonanie však skúma v kontexte diskriminačného správania sa a všetkých jeho obligatórných znakov.

- **Príčinná súvislosť**

Stredisko má na základe uvedeného skutkového stavu dôvodne za to, že zamestnávateľ – v zastúpení rektorom – namietaným konaním s vysokou pravdepodobnosťou diskriminoval žiadateľa v pracovnoprávnej oblasti oproti iným vedúcim zamestnancom univerzity, a to práve z dôvodu iného postavenia žiadateľa, ktoré vyplynulo jednak zo špecifik opätovného nástupu do zamestnania, jednak zo žiadateľových aktivít, ktoré zamestnávateľ vnímal negatívne.

Z á v e r

Vzhľadom na zistený skutkový stav stredisku známy z podkladov predložených žiadateľom, na platný právny stav a z toho plynúce posúdenie zákonných znakov diskriminácie, stredisko dôvodne usudzuje, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania voči žiadateľovi s vysokou pravdepodobnosťou došlo, a preto by sa na základe § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona dôkazné bremeno malo „presunúť“ na odporcu (zamestnávateľ), ktorý bude povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania.

Stredisko zastáva názor, že odporca má v predmetnom prípade len možnosť „vyvinúť“ sa takým spôsobom, že dôveryhodne preukáže skutočnosti, ktoré by objektívne zdôvodňovali rozdielnosť v prístupe k žiadateľovi v porovnaní s inými vedúcimi zamestnancami univerzity.

Mgr. Marian Mesároš
výkonný riaditeľ
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva