



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**

Dňa XX sa do regionálnej kancelárie Strediska v Žiline osobne dostavil pán XX, otec pána XX (Stredisku bolo osobne pánom XX doručené písomné plnomocenstvo na zastupovanie jeho syna XX vo veciach týkajúcich sa úkonov v rámci činnosti – vydania odborného stanoviska Strediskom) so žiadosťou o vydanie odborného stanoviska vo veci namietanej diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, ku ktorej malo dochádzať zo strany zamestnávateľa voči synovi pána XXXX a to z dôvodu jeho zdravotného postihnutia.

Pán XX sa dostavil do regionálnej kancelárie Strediska v Žiline viackrát a to konkrétne v dňoch XX, XX, XX, XX, XX, XX. a XX. Konečná formulácia žiadosti o vydanie odborného stanoviska pána XX sa uskutočnila až dňa XX.

Stredisko pri spracúvaní a vydaní odborného stanoviska vychádzalo zo skutkového stavu, ktorý vyplýva z poskytnutých podkladov a informácii žiadateľa o vydanie odborného stanoviska ako aj informácii, ktoré sú verejne dostupné.

Pán XX (ďalej v texte ako „žiadateľ“) pracoval ako zamestnanec XX so sídlom XX (ďalej v texte ako „zamestnávateľ“) na základe pracovnej zmluvy zo dňa XX. Dohodnutý druh práce podľa pracovnej zmluvy bol menič foriem na vstrekolise.

Rozhodnutím Sociálnej poisťovne - ústredie zo dňa XX bol žiadateľ uznaný za čiastočne invalidného. Žiadateľovi bola Sociálnou poisťovňou dňa XX čiastočná invalidita potvrdená v zmysle novej legislatívy pričom mu bola určená miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť na 50%. Z uvedených skutočností vyplýva, že žiadateľ uzatváral pracovný pomer ako zdravotne postihnutá osoba. O tejto skutočnosti musel byť zamestnávateľ informovaný, nakoľko s výnimkou prvého mesiaca trvania pracovného pomeru, si zamestnávateľ po celý čas trvania pracovného pomeru uplatňoval zvýhodnenú sadzbu poistného, ktorá patrí zdravotne postihnutej osobe. V liste zamestnávateľa zo dňa XX je uvedené, že zamestnávateľ potvrdzuje, že odo dňa vzniku pracovného pomeru dňa XX je žiadateľ vedený ako čiastočne invalidný s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť do 70% na základe potvrdenia vydaného Sociálnou poisťovňou.

Žiadateľ absolvoval dňa XX lekársku prehliadku vykonanú Pracovnou zdravotnou službou, XX, pracovnou lekárkou, vedúcou tímu odborníkov XX, s. r. o., ktorá konštatovala, že žiadateľ je spôsobilý na prácu v dĺžke pracovnej doby max. 4-6 hod/zmena, ručnú manipuláciu s bremenami do 10 kg a nie je spôsobilý na prácu v dlhodobom predklone a záklone hlavy a trupu.

Dňa XX žiadateľ prevzal od zamestnávateľa výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. c) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej v texte ako „Zákonník práce“), v zmysle ktorej zamestnávateľ ukončil so žiadateľom pracovný pomer z dôvodu, že žiadateľ vzhľadom na jeho zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na výkon jeho práce. Podľa vyjadrení pána XX, zdravotný stav jeho syna (žiadateľa) sa nezhoršil, bol stále rovnaký ako na začiatku pracovného pomeru.

Žiadateľ považoval výpoveď za neplatnú, z dôvodu čoho dňa XX písomne oznámil zamestnávateľovi svoj nesúhlas s výpoveďou pričom uviedol, že trvá na ďalšom zamestnaní. Dňa

XX žiadateľ podal na súd návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru (prostredníctvom svojho právneho zástupcu).

Z informácií poskytnutých Stredisku vyplýva, že zamestnávateľ mal v danom časovom období viacero voľných pracovných pozícií, na výkon ktorých bol žiadateľ spôsobilý, no i napriek tejto skutočnosti zamestnávateľ opomenul ponúknuť žiadateľovi inú vhodnú prácu.

K podkladom, ktoré boli Stredisku doručené za účelom vydania odborného stanoviska patrí taktiež Interné oznámenie zamestnávateľa, poradové číslo: 30/2015, v ktorom je uvedené nasledovné: „*...Na základe tejto výzvy je potrebná spolupráca a nasadenie všetkých zamestnancov a zamestnankyň. Zaviedli sme už opatrenia na vybudovanie nových pracovných miest a zabezpečenie zásobovania zákazníkov. Tieto samotné opatrenia ešte nezaručujú potrebný úspech. Preto sme prijali nasledujúce rozhodnutie: Všetci zamestnanci a zamestnankyne majú možnosť nás podporiť pri zdolávaní týchto výziev v čase od 15. júla do 15. septembra 2015, keď si nebudú brať dovolenky. Za ochotu nezobrať si v tomto čase dovolenku, sme pripravení vyplatiť sumu 75/mesiac (max. 150 eur).*“

Stredisku bol ako súčasť podkladov poskytnutý i Návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo dňa XX, v ktorom bolo uvedené nasledovné: „*Podľa vyjadrení môjho klienta sa predstavitelia spoločnosti XX s. r. o. k nemu správali neúctivo a diskriminovali ho vzhľadom na jeho zdravotný stav. Pán XX pracovník oddelenia Riadenia ľudských zdrojov prikázal môjmu klientovi dňa 9.7., aby nastúpil do práce, kde mu navrhol skončenie pracovného pomeru, ktoré môj klient odmietol a žiadal vzhľadom na lekársky posudok a svoj zdravotný stav preradenie na inú vhodnú prácu a trval na svojom ďalšom zamestnávaní. Pán XX s nadriadeným môjho klienta pánom XX preradenie odmietli a môjho klienta žiadali, aby im predložil celú svoju zdravotnú dokumentáciu, čo môj klient aj urobil a predložil aj rozhodnutie o priznaní čiastočného invalidného dôchodku zo dňa XX a potvrdenie o čiastočnej invalidite zo dňa XX. Tieto dokumenty môj klient predložil spoločnosti XX, s. r. o. aj pri nástupe do zamestnania. Po prevzatí predmetnej dokumentácie na otázku pána XX „čo s ním“ odpovedal pán XX „takého chorého nepotrebujem, vyhodiť!“ Následne na druhý deň požiadal môj klient pána XX o pridelenie práce, tento mu odpovedal “To ma už nezaujímá, voľačo si nájdite.” Majstrovi pánovi XX na otázku akú má môjmu klientovi prideliť prácu odpovedal „XX nerieš, toho ideme aj tak vyhodiť.”“*

Z informácií, ktoré boli poskytnuté Stredisku ďalej vyplýva skutočnosť, že zamestnávateľ si nesplnil svoju povinnosť, ktorá mu vyplývala z § 66 Zákonníka práce, t. j. v čase skončenia pracovného pomeru so žiadateľom zamestnávateľ nedisponoval súhlasom príslušného úradu práce,

sociálnych vecí a rodiny, ktorý tvorí nevyhnutný predpoklad vo veciach výpovede zamestnanca so zdravotným postihnutím. Na základe žiadosti žiadateľa vydalo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave dňa XX potvrdenie, že Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny XX neeviduje žiadosť od spoločnosti XX, s. r. o. vo veci predchádzajúceho súhlasu na skončenie pracovného pomeru so zamestnancom so ZPS a teda ani nevedie správne konanie v danej veci.

Okresný súd XX rozhodol, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm.

c) Zákonníka práce zo dňa XX danou zamestnávateľom žiadateľa je neplatná a jeho pracovný pomer u zamestnávateľa naďalej trvá.

### **Právne východiská**

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 žiť 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 zakázať 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. Zmluvné strany Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím sa zároveň zaviazali, že zabezpečia, aby sa pre osoby so zdravotným postihnutím na pracovisku realizovali primerané úpravy.

V čl. 3 Smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000 ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani je ustanovené, že táto smernica sa bude vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k, okrem iného, podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

Podľa čl. 5 predmetnej smernice na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonávajú primerané prispôsobenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonávajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto

bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.

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 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.“*

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 čl. 1 Zákonníka práce majú fyzické osoby právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé 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 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 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. 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. 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.

Podľa § 55 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak, okrem iného, zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu.

§ 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).

Zákonník práce v § 158 ustanovuje povinnosť zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom alebo štúdiom získať potrebnú kvalifikáciu, ako aj starať sa o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný vytvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.



Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o službách zamestnanosti“) v § 14 ustanovuje, že občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia. Uplatňovanie práv a povinností vyplývajúcich z práva na prístup k zamestnaniu musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého občana. Podľa § 63 predmetného zákona je zamestnávateľ povinný zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, okrem iného, vhodné podmienky na výkon práce.

Podľa § 5 ods. 2 písm. g) zákona 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov medzi všeobecné zásady prevencie patrí, okrem iného, aj zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca.

Podľa § 6 ods. 1 písm. o) predmetného zákona je zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci povinný zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom, okrem iného, na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu a zároveň nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu. Podľa § 6 ods. 1. písm. p) predmetného zákona je zamestnávateľ povinný zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri určitej manipulácii s bremenami.

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.

Podľa § 7 ADZ na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím príjmu zamestnávateľa také opatrenia, ktoré umožnia osobe so zdravotným postihnutím prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu. Uvedené neplatí, za predpokladu, ak by prijatie takýchto opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné. Za neprimerane náročné sa však nepovažuje prijatie takého opatrenia, na prijatie ktorého je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov. Nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať spomínané opatrenia.

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 priama diskriminácia, ktorá je definovaná ako 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.

Dôvody zákazu diskriminácie ADZ vymenúva príkladmo, t. j. demonštratívnym výpočtom. Do tohto výpočtu diskriminačných dôvodov, je okrem iných, zaradené i zdravotné postihnutie. Podľa Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím sa za osoby so zdravotným postihnutím považujú „osoby, s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.“ K pojmu zdravotné postihnutie sa vyjadril aj Súdny dvor v právnej veci *Chacón Navas* C-13/05 z 11.7.2006. Súdny dvor diferencuje medzi pojmi choroba a pojmom zdravotné postihnutie, pričom Súdny dvor zastáva názor, že zdravotné postihnutie nie je chorobou. Pojem zdravotné postihnutie má charakter pojmu práva EÚ a rozumie sa ním obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej postihnutej osoby na profesijnom živote. Podľa citovaného rozhodnutia na to, aby išlo o zdravotné postihnutie, musí byť pravdepodobné, že toto obmedzenie bude dlhodobé.

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 podkladov, ktoré boli poskytnuté Stredisku za účelom vypracovania a následného vydania odborného stanoviska vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu zdravotného postihnutia žiadateľa vyplýva, že zamestnávateľ mal už od začiatku



## SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

trvania pracovného pomeru vedomosť o tom, že žiadateľ je zamestnancom so zdravotným postihnutím. Pred nástupom do práce bola vykonaná žiadateľovi taktiež vstupná preventívna lekárska prehliadka. Na základe tejto skutočnosti Stredisko vyjadruje svoj názor, že zamestnávateľ mal zohľadniť zdravotné postihnutie žiadateľa v rámci jeho pracovného zaradenia a tým predísť stavu, kedy žiadateľ vykonával prácu na ktorú nebol spôsobilý a to ešte pred vypracovaním predmetného lekárskeho posudku.

Po vydaní lekárskeho posudku, v ktorom bolo konštatované, že žiadateľ je spôsobilý na prácu v dĺžke pracovnej doby max. 4-6 hod/zmena, ručnú manipuláciu s bremenami do 10 kg, že nie je spôsobilý na prácu v dlhodobom predklone a záklone hlavy a trupu bola žiadateľovi daná výpoveď z dôvodu, že vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo stratil spôsobilosť na výkon jeho doterajšej práce. V danom čase mal mať však zamestnávateľ k dispozícii iné voľné pracovné miesta, na výkon ktorých by bol žiadateľ spôsobilý.

V uvedenom prípade žiadateľ, ako zdravotne postihnutá osoba prestal byť na základe lekárskeho posudku dlhodobo zdravotne spôsobilý na výkon práce podľa pracovnej zmluvy. Povinnosťou zamestnávateľa bolo túto situáciu riešiť a vytvoriť primerané prispôsobenia na to, aby sa žiadateľ mohol i naďalej zúčastňovať u neho (zamestnávateľa) na zamestnávaní. Túto situáciu upravuje Zákonník práce, v ktorom podľa § 55 ods. 2 písm. a) je ustanovená povinnosť zamestnávateľa takéhoto zamestnanca preradiť na inú prácu. Vzhľadom ustanovenia ADZ (§ 7 ods. 3), ak osobitný predpis, v tomto prípade je ním Zákonník práce, ukladá povinnosť na prijatie určitého opatrenia, prijatie takéhoto opatrenia sa nepovažuje za neprimerane náročné pre zamestnávateľa a zamestnávateľ nemôže túto svoju povinnosť opomenúť.

Z dôvodu, že zamestnávateľ neponúkol žiadateľovi iné vhodné voľné pracovné miesto, na výkon ktorého mal žiadateľ spôsobilosť a ukončil so žiadateľom pracovný pomer z dôvodu, že vzhľadom na jeho zdravotný stav dlhodobo stratil spôsobilosť na výkon jeho doterajšej práce, je možné konštatovať, že zamestnávateľ porušil zásadu rovnakého zaobchádzania voči žiadateľovi v prípade, že existovala možnosť zamestnávať žiadateľa aj naďalej, a teda, z posudzovaného skutkového stavu vyplýva, že **zamestnávateľ XX, s. r. o. svojím konaním porušil zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia v rámci pracovnoprávných vzťahov voči pánovi XX.**

S pozdravom,

Mgr. Marian Mesároš  
výkonný riaditeľ



**SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO  
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA**