



Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1
tel: +421 2 208 501 21, fax: +421 2 208 501 35
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

Vážený pán

Váš list číslo/ zo dňa

Naše číslo

Vybavuje/☎

Bratislava

Odborné stanovisko k podnetu

Vážený pán xxxxxxxx,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) bol dňa 27.01.2017 doručený Váš podnet, v ktorom sa na Stredisko obraciate so žiadosťou o pomoc v súdnom konaní vedenom na xxxxxxxxxxxx. Podnet ste doplnili kópiami príloh dňa 06.02.2017.

Právne postavenie Slovenského národného strediska pre ľudské práva

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 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“), a to aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Skutkový stav

xxxxxxxxxxxxx (predtým a ďalej len „žiadateľ“) pracuje ako štátny zamestnanec Colného úradu xxxxxxxxxxxxxxxx (ďalej len „zamestnávateľ“ alebo „CÚ“) xxxxxxxxxxxxxxxx

Žiadateľ vo svojom podnete namieta, že xxxxxxxxxxxx požiadal zamestnávateľa o poskytnutie preventívnej rehabilitácie v zmysle rozkazu riaditeľa Colného úradu xxxxxxxx č. 32/2010 v termíne xxxxxxxxxxxx. V termíne uvedenom v žiadosti mal žiadateľ v úmysle vykonať rekonštrukčné a prípravné práce na balkóne bytu v mieste trvalého bydliska ešte pred rekonštrukčnými prácami na bytovom dome xxxxxxxxxxxx bolo žiadateľovi oznámené, že mu riaditeľ CÚ určil nástup preventívnej rehabilitácie xxxxxxxxxxxx telefonicky kontaktoval námestníka riaditeľa xxxxxxxx, aby mu objasnil, čo ho viedlo k tomu, aby navrhoval termín nástupu preventívnej rehabilitácie xxxxxxxxxxxx. Námestník sa vyjadril, že si nepamätá dôvod a že taký návrh prišiel od pracovníčky personálneho oddelenia CÚ. xxxxxxxxxxxx bol žiadateľ prijatý u riaditeľa CÚ, ktorý mu oznámil, že určenie termínu nástupu preventívnej rehabilitácie je v jeho právomoci a tak sa rozhodol.

Sťažnosti žiadateľa zamestnávateľovi xxxxxxxxxxxx boli vyhodnotené ako neopodstatnené. Na preventívnu rehabilitáciu bol žiadateľ nakoniec vyslaný v termíne od xxxxxxxxxxxx vzhľadom na to, že bol rozhodnutím Colného riaditeľstva Slovenskej republiky xxxxxxxxxxxx vyslaný na rekvalifikačný kurz, ktorého termín kolidoval s pôvodným termínom preventívnej rehabilitácie.

Žiadateľ disponuje informáciami, že jeho kolegovia z pobočky CÚ boli vyslaní na preventívnu rehabilitáciu v tom termíne, v ktorom o vyslanie na preventívnu rehabilitáciu požiadali. Podľa zistení žiadateľa boli v termíne uvedenom v žiadosti, vyslaní na preventívnu rehabilitáciu aj ďalší colníci, ktorí sú kolegami žalobcu z uvedeného pracoviska. Žiadateľ má za to, že sa s ním v tej istej situácii zaobchádzalo inak ako s inými kolegami. Určenie termínu nástupu preventívnej rehabilitácie v termíne inom, ako požadoval, nebolo podľa žiadateľa odôvodnené potrebou zabezpečenia bezpečnosti, vnútorného poriadku, predchádzaniu protiprávnej činnosti, zabezpečenia ochrany práv, právom chránených záujmov a slobôd osôb a z toho dôvodu má žiadateľ za to, že CÚ porušil zásadu rovnakého zaobchádzania a že so žiadateľom sa zaobchádzalo menej priaznivo.

Posúdenie skutkového stavu z hľadiska antidiskriminačného zákona

Antidiskriminačný zákon najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania, 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 na oblasť pracovnoprávných vzťahov) a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Taktiež ustanovuje formy diskriminácie t. j. aké konania príp. opomenutia alebo iné prejavy možno považovať za diskrimináciu. Zákon tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

Vzhľadom na uvedené na to, aby určité správanie, konanie alebo opomenutie bolo porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej legislatívy, tak antidiskriminačný zákon ako aj odborná literatúra vyžaduje splnenie určitých podmienok tzv. *prima facie* prípadu. Týmito podmienkami sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva podľa § 2 citovaného 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Antidiskriminačný zákon v platnom znení v § 2a stanovuje určité formy diskriminácie, ktorými sú:

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, ktorá je v zákone definovaná ako navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňuje osobu v porovnaní s inou osobou je možné pokladať za ospravedlniteľné, 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 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 porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Ustanovenie § 3 ods. 1 ADZ vymenúva oblasti, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a to konkrétne v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

V súvislosti s posúdením otázky prípadného porušovania zásady rovnakého zaobchádzania je namietané konanie, opomenutie, iné správanie alebo prejavy (ďalej len „namietané konanie“) potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia vyššie uvedených podmienok (diskriminačný dôvod, forma diskriminácie a oblasť, v ktorej je diskriminácia zakázaná).

Namietané konanie je potrebné posúdiť aj z hľadiska existencie rozdielného zaobchádzania s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou alebo osobami, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii (tzv. komparátor). Pričom prípadnej obeti diskriminácie vznikla týmto rozdielnym zaobchádzaním nejaká nevýhoda. Medzi diskriminačným dôvodom a nerovnakým zaobchádzaním musí byť dôvodný predpoklad kauzálnej súvislosti.

K splneniu podmienok diskriminácie:

Oblasť:

V rámci posudzovania namietaného konania je potrebné najskôr posúdiť oblasť podnetu, či spadá do oblastí, na ktoré sa vzťahuje antidiskriminačný zákon. Oblasť štátnozamestnaneckých vzťahov medzi takého oblasti jednoznačne patrí, preto je možné posudzovať aj ďalšie podmienky diskriminácie, resp. zásady rovnakého zaobchádzania. Podľa ustanovenia § 5a ods. 1 zákona č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a colníkom pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou antidiskriminačným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu alebo rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Diskriminačný dôvod a predpoklad príčinnej súvislosti s konaním zamestnávateľa:

Podľa ustanovenia § 137 ods. 7 zákona č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov colník je povinný nastúpiť na preventívnu rehabilitáciu v deň, v ktorý je na ňu vyslaný. Uvedené ustanovenie vymedzuje povinnosť colníka nastúpiť na preventívnu rehabilitáciu v termíne určenom zamestnávateľom a súčasne právo zamestnávateľa určiť termín čerpania preventívnej rehabilitácie colníkovi. Žiadateľ namieta, že jeho kolegovia z pobočky CÚ boli vyslaní na preventívnu rehabilitáciu v tom termíne, v ktorom o vyslanie na preventívnu rehabilitáciu požiadali. Uvedená skutočnosť môže predstavovať rozdielne zaobchádzanie, avšak rozdielne zaobchádzanie samo o sebe nie je diskriminácia.

V tomto kontexte Stredisko skúmalo dôvody konania zamestnávateľa, ktoré istým spôsobom boli menej výhodné pre žiadateľa. V žiadateľom priloženej dokumentácii sa zo strany žiadateľa ani zo strany zamestnávateľa žiaden takýto dôvod neuvádza. Stredisko samotné neidentifikuje v skutkovom stave žiadny diskriminačný dôvod a príčinnú súvislosť medzi diskriminačným dôvodom a znevýhodňujúcim konaním zamestnávateľa. Inými slovami Stredisko nenašlo

v skutkovom stave také znaky, z ktorých by bolo možné usúdiť, že konanie zamestnávateľa bolo motivované pohlavím, náboženským vyznaním alebo vierou, rasou, príslušnosťou k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotným postihnutím, vekom, sexuálnou orientáciou, manželským stavom alebo rodinným stavom, farbou pleti, jazykom, politickým alebo iným zmýšľaním, národným alebo sociálnym pôvodom, majetkom alebo rodom žiadateľa alebo iným postavením žiadateľa v porovnaní s ostatnými zamestnancami, ktorí mali byť na úkor žiadateľa zvýhodnení.

Forma diskriminácie:

Vzhľadom na to, že v skutkovom stave nie je možné identifikovať žiadny, ani len predpokladaný, diskriminačný dôvod a podmienky pre označenie určitého konania ako diskriminačného, resp. porušujúceho zásadu rovnakého zaobchádzania nie sú splnené, je bezpredmetné sa zaoberať formami diskriminácie.

Záver:

Na základe Strediskom zisteného skutkového stavu, Stredisko dospelo k záveru, že namietané konanie nemá znaky porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a uplatňovanie jeho práv v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania považuje za neodôvodnené.

Stredisko vybavovanie podnetu poskytnutím odborného stanoviska považuje za ukončené.

S pozdravom

Mgr. Katarína Szabová
výkonná riaditeľka