



Odborné stanovisko vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 1 ods. 2 písm. f) a j) 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 len ako „Stredisko“) bolo zriadené zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len ako „zákon o zriadení Strediska“), ktorý o. i. vymedzuje úlohy a činnosť Strediska. Podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska vydáva Stredisko 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 z vlastnej iniciatívy alebo na požiadanie fyzických alebo právnických osôb. Podľa § 1 ods. 2 písm. j) Stredisko poskytuje služby v oblasti ľudských práv.

Dňa 21.03.2016 Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“) bolo doručené podanie od XX (ďalej len „žiadateľka“) prostredníctvom elektronickej pošty. V tomto podaní žiadateľka Stredisko požiadala o vydanie odborného stanoviska vo veci postupu súdov Slovenskej republiky v jej právnej veci, týkajúcej sa neplatnosti skončenia jej pracovného pomeru, pričom zároveň uviedla, že voči nej mala byť porušená zásada rovnakého zaobchádzania. Vzhľadom na obsah podania boli žiadateľke telefonicky vysvetlené úlohy a činnosť Strediska vymedzené zákonom o zriadení Strediska, v zmysle ktorých stanoviská hodnotiace postup súdov vo veciach neplatnosti skončenia pracovného pomeru neposkytuje. Na základe tohto poučenia žiadateľka Stredisko požiadala o vydanie odborného stanoviska v zmysle jeho zákonnom vymedzených úloh.

Skutkový stav, z ktorého Stredisko vychádzalo

Stredisko sa na základe udeleného plnomocenstva žiadateľkou oboznámilo so spisom vedeným Okresným súdom Bratislava II v právnej veci žiadateľky proti žalovanému XX, sp. zn. XX,

ktorej predmetom je spor o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania zo strany XX vo vzťahu k žiadateľke.

Skutkový stav, z ktorého Stredisko vychádza, vyplýva z obsahu predmetného spisu a z vyjadrení žiadateľky. Stredisko poukazuje na skutočnosť, že nahliadnutie do spisu nemôže plnohodnotne nahradiť dokazovanie vykonané pred súdom a vyhodnotenie dôkazov jednotlivo a vo vzájomných súvislostiach je v kompetencii príslušného súdu. Stredisko ďalej uvádza iba skutkový stav, ktorý sa javí ako relevantný pri posúdení predmetu odborného stanoviska v zmysle zákonných úloh Strediska.

Stredisko pri svojej právnej úvahe vychádzalo z nasledovného skutkového stavu.

Žiadateľka pracovala v XX od roku 2002 na pozícii ekonómky, určité obdobie zastávala vedúcu pozíciu a začiatkom roku 2010 bola preradená z vedúcej pozície na pozíciu odborný referent ekonóm a bola s ňou uzatvorená nová pracovná zmluva. Pracovný pomer žiadateľky bol skončený uplynutím výpovednej doby, na základe výpovede z dôvodu organizačnej zmeny, z ktorej mala vyplynúť nadbytočnosť žiadateľky, a to ku dňu 30.06.2012.

Žiadateľka namieta vo svojom podnete Stredisko ako žalobe psychický nátlak a popisuje viaceré zámerné útoky na pracovisku proti jej osobe, pričom určuje ako pôvodcu útokov jej nadriadenú p. XX, ktorá na svoju pozíciu nastúpila v apríli 2004. V tom období mala žiadateľka dopravnú nehodu a bola istý čas dočasne práce neschopná a problémy mali nastať po jej návrate na pracovisko. Žiadateľka však uviedla, že problémy mala aj s predošlým nadriadeným z dôvodu, že od nej požadoval vykonanie masáže, čo odmietla, pričom sa domnieva, že už tento konflikt mohol ovplyvniť jej vzťah s XX. Avšak za hlavný dôvod považuje jej zistenia ohľadom nesúladu skladovej evidencie v súvislosti s nákupom náhradných dielov na všetky vozidlá v správe XX, pričom táto evidencia mala ekonomickému oddeleniu chýbať a bola potrebná pre správnosť účtovnej evidencie, za ktorú bola žiadateľka zodpovedná. Žiadateľka mala poukázať na tieto skutočnosti a po prešetrení mali byť zistené nedostatky. K zamestnancovi zodpovednému za servis a opravu motorových vozidiel XX mala mať podľa vyjadrenia žiadateľky p. XX nadštandardné vzťahy, čo sa malo prejavovať v útokoch na osobu žiadateľky od tohto obdobia.

Zo spisového materiálu vyplýva, že problémy na pracovisku malo mať pár zamestnancov, ktorí mali byť podľa označenia žiadateľky v nemilosti p. XX a naopak niektorí zamestnanci mali byť privilegovaní.

Žiadateľka namieta sústavný nátlak na pracovisku zameraný vyslovene proti jej osobe bez objektívneho základu odôvodneného potrebami pracoviska. Konkrétne uvádza zahlcovanie prácou; zámerné zadávanie šibeničných termínov; čakanie jej nadriadenej na zadanie úlohy, napriek tomu, že o potrebe úlohy vedela skôr, aby mala žiadateľka menej času; zatajovanie informácií; neposkytnutie súčinnosti pri spracovaní agendy; zadávanie úloh, ktoré nepatrili do opisu jej pracovnej činnosti a iné zámerné sťažovanie jej práce.

O situácii na pracovisku sťažovateľka opakovane informovala vedenie spoločnosti, vrátane generálneho riaditeľa a požadovala riešenie tohto stavu. Na jej žiadosti nebolo relevantne odpovedané

a Stredisko neeviduje v spisovom materiály žiadne kroky, ktorými by sa XX snažila podnety žiadateľky náležite vybaviť.

Táto situácia sa prejavila v troch upozorneniach na porušenie pracovnej disciplíny a v jednom upozornení na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ktoré žiadateľka považuje za vykonštruované. Upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny dostala žiadateľka po jej presune na pozíciu odborného referenda ekonóma, pričom na jej pôvodnú vedúcu pozíciu bol prijatý p. XX, ktorý mal byť podľa výpovede p. XX osobou, ktorá mala sprostredkovať komunikáciu medzi ňou a žiadateľkou, čo potvrdzuje vyhrotené vzťahy na pracovisku vo vzťahu k žiadateľke.

Pán XX žiadateľku v čase nástupu nepoznal a vyjadril sa pred súdom, podľa zápisnice z jeho výsluchu, že p. XX mu ako jeho nadriadená po nástupe do zamestnania uviedla, že sa potrebuje žiadateľky zbaviť a má sledovať jej činnosť a hľadať na nej nedostatky. Upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny dostala žiadateľka od p. XX, upozornenie na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ktoré nasledovalo po predchádzajúcich troch upozorneniach jej p. XX odmietol vydať a je vedený ako svedok a neskôr sa žiadateľky zastal, čo mu podľa jeho slov malo na pracovisku spôsobiť problémy, bola mu aj odňatá možnosť pridelovať odmeny, ktorá patrí podľa interných predpisov priamemu nadriadenému. Vo výsluchu zvedol, že upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny mal nariadené žiadateľke dávať, dôvody sa nezakladali na pravde a bolo to vždy v dôsledku nedodržania termínov, ktoré určovala p. XX svojvoľne a neboli určené žiadnou normou ani predpisom. P. XX sa so žiadateľkou zblížili a od leta 2012, t. j. následne po skončení pracovného pomeru u XX spolu začali žiť a tvoria pár.

Prvé upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny je datované ku dňu 14.06.2010 a je zdôvodnené nesplnením úlohy spracovať dopravné nehody za roky 2008 a 2009, pričom úloha bola uložená dňa 25.03.2010 a terminovaná do 30.04.2010. Žiadateľka úlohu nespĺnila, s upozornením však nesúhlasila a poskytla k nemu vysvetlenie, ktoré spočívalo v tom, že úloha bola neplniteľná, jej splnenie záviselo od podkladov, ktoré nemala všetky k dispozícii a časovo bola tak náročná, že ju nebolo možné v stanovenom čase splniť. Žiadateľka však podľa jej slov vyvinula maximálnu snahu na splnenie. Toto tvrdenie potvrdzuje to, že v mesiaci apríl 2010 vykázala 26 hodín a 44 minút práce nad rámec jej pracovného času, pričom je potrebné poznamenať, že bola osamelou matkou malého dieťaťa. Zadanú úlohu nikdy predtým nespĺnila a nie je súčasťou opisu jej pracovnej činnosti a ide o spracovanie za minulé roky, pričom úlohu by bolo potrebné plniť systematicky.

Dňa 24.06.2010 bolo žiadateľke doručené ďalšie upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, dôvodom malo byť nedostatočné spracovanie evidencie nadčasových hodín, hodín nočnej práce a pohotovosti u zamestnancov, resp. nebol zaslaný mesačný prehľad elektronickou poštou na odbor ľudských zdrojov. Podľa podkladov, žiadateľka sa dopytovala na správny postup v tejto veci, nakoľko systém, ktorý v tom čase používali mal podľa jej mienenia vedieť potrebnú zostavu vytvoriť bez toho, aby bolo potrebné tabuľku manuálne vytvárať. Žiadateľky predpoklad sa ukázal ako správny, v roku 2010 však ešte nebolo všetko pripravené tak, aby nebolo potrebné túto tabuľku vyplňať a žiadateľka mala túto povinnosť. Až interné oznámenie účinné od 01.01.2011 odbremenilo ekonomické pracovníčky od tejto činnosti. Spisový materiál obsahuje mail od p. XX, v ktorom p. XX urguje o zaslanie tabuľky datovanú ku dňu 22.06.2010 a odvoláva sa na už predošlú urgenciu z

10.06.2010. Dňa 10.06.2010 p. XX žiadateľke schválila dovolenku, počas ktorej mala žiadateľka naplánovanú dovolenku v zahraničí, čo je uvedené aj na dovolenkovom lístku, ktorý sa nachádza v spisovej dokumentácii. Dovolenka bola schválená na dni od 25.06.2010 do 2.7.2010. V upozornení bol žiadateľke 24.06.2010 stanovený termín na odoslanie tabuľky do 30.06.2010, teda v čase čerpania dovolenky žiadateľkou. Po návrate z dovolenky, dňa 08.07.2010 žiadateľka úlohu splnila.

Ďalšie upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny je datované ku dňu 14.03.2011, ktoré bolo odôvodnené nesplnením úlohy okamžitej kontroly nadčasových hodín, ktorá v čase upozornenia ešte nemala byť podľa znenia upozornenia uzatvorená.

Upozornenie na neuspokojivé plnenie pracovných úloh bolo žiadateľke doručené dňa 31.10.2011, na základe čoho bolo žiadateľke krátené výkonnostné ohodnotenie o sumu 50,-- EUR mesačne, a dôvodom malo byť, že žiadateľka neuznala jednému zamestnancovi dovolenku. Žiadateľka sa vyjadrila, že ona nepriznáva dovolenky, len zasiela podklady od zamestnancov na spracovanie do centrály.

Upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny sa premietli aj na finančnom ohodnotení žiadateľky, podľa spisového materiálu, žiadateľka dostávala v porovnaní s ostatnými zamestnancami a zamestnankyňami nižšie odmeny a niekedy dochádzalo k výrazným rozdielom.

Žiadateľka na každé upozornenie reagovala a protiargumentovala, opakovane žiadala vedenie spoločnosti o prešetrenie týchto upozornení a žiadala aj o zriadenie nestrannej komisie na preverenie jej práce a vyzývala na informovanie sa o jej práci u spolupracovníkov, o čom sa nachádzajú záznamy v spisovom materiály. K zriadeniu komisie, ani k prešetreniu pravdivosti a dôvodnosti upozornení nedošlo, resp. takéto záznamy sa v spisovom materiály, do ktorého bolo Stredisko nahliadnuť nenachádzajú.

Okrem uvedeného žiadateľka mala byť izolovaná od niektorých pracovných informácií ako aj od prebiehajúcich školení, napríklad ako jediná zo zamestnancov ekonomického úseku nedostala pozvánku na vzdelávanie k programu SAP, ktorý zabezpečoval personalistiku, s ktorým bola žiadateľka v každodennom styku.

Žiadateľka, podľa záznamov z porad, ktoré sa nachádzajú v spise, opakovane na poradách žiadala o prijatie novej sily, nakoľko jej bolo pridelené veľké množstvo práce, čo bolo vždy p. XX odmietnuté.

XX s žiadateľkou ukončila pracovný pomer výpoveďou ku dňu 30.06.2012 z dôvodu nadbytočnosti, a to napriek tomu, že zamestnankyňa na tej istej pozícii bola v tom čase tehotná a 10.07.2012 odchádzala na materskú dovolenku. Zamestnankyňa, ktorá bola prijatá na zastupovanie počas materskej dovolenky sa zaučala ešte počas výpovednej doby žiadateľky.

Žiadateľka sa v tejto veci obrátila na súd podaním nazvaným ako Návrh na žalobu za nerovnaké zaobchádzanie a diskrimináciu na pracovisku zo dňa 29.08.2012, na základe ktorého sa začalo konanie na Okresnom súde Bratislava II, sp. zn. XX.

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.

Aby určité správanie, konanie alebo opomenutie, prípadne určitá situácia alebo prax (ďalej len ako „konanie“) bola porušením zásady rovnakého zaobchádzania, antidiskriminačný zákon ako aj odborná literatúra vyžaduje splnenie určitých podmienok, ktorých splnenie si možno vyvodiť z okolností prípadu, ide o tzv. *prima facie* prípadu. Týmito podmienkami sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie.

V rámci posúdenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je preto žiadateľkou namietané konanie potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia týchto podmienok.

Najjednoduchšie posúdenie prípadu je vo vzťahu k oblasti, na ktorú sa vzťahuje antidiskriminačný zákon. Ku konaniu dochádzalo na pracovisku žiadateľky a zo strany jej nadriadenej. Antidiskriminačný zákon sa vzťahuje na oblasť pracovnoprávných vzťahov a ustanovenia na ochranu zamestnancov a zamestnankýň pred porušením zásady rovnakého zaobchádzania obsahuje aj Zákonník práce, táto podmienka je teda jednoznačne splnená.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z určitých dôvodov, pričom spôsoby diskriminačného konania antidiskriminačný zákon vymedzuje formami diskriminácie. Medzi tieto formy patrí aj tzv. obťažovanie. Obťažovanie je definované ako také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Pod túto formu diskriminácie možno zaradiť aj prípady šikany na pracovisku, pokiaľ je jej dôvodom niektorý z diskriminačných dôvodov. Typické prejavy takéhoto správania sú práve také konania, ktoré popisuje žiadateľka, a to zadávanie nesplniteľných úloh, sťažovanie plnenia pracovných úloh, pridelenie úloh nad rámec dohodnutého druhu práce, prípadne prác obvyklých pre danú pozíciu na danom pracovisku, urážlivé správanie, izolovanie danej osoby z kolektívu a podobne. Obťažovanie spočíva v permanentných útokoch, preto môže obsahovať aj prvky priamej diskriminácie, prípadne aj nepriamej diskriminácie.

Ochranu zamestnanca alebo zamestnankyne pred takýmto konaním na pracovisku poskytujú zároveň aj príslušné právne predpisy, ktoré regulujú pracovný pomer. Posúdeniu namietaného

konania podľa týchto právnych predpisov a rozboru šikanózných prejavov na pracovisku žiadateľky sa venujeme nižšie.

Ako už bolo spomenuté, v zmysle antidiskriminačného zákona, je okrem oblasti a formy diskriminácie potrebné skúmať aj existenciu diskriminačného dôvodu. Diskriminačný dôvod nie je potrebné dokazovať, jeho existenciu a príčinnú súvislosť medzi konaním a týmto dôvodom je však potrebné vyvodit' z okolností prípadu a musí existovať dôvodná domnienka jeho existencie a príčinnej súvislosti s konaním.

Samotná základná definícia zásady rovnakého zaobchádzania, obsiahnutá v § 2 antidiskriminačného zákona, je vymedzená v súvislosti s existenciou diskriminačného dôvodu, a to nasledovne:

„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 zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“

Pre vyvodenie príčinnej súvislosti medzi diskriminačným dôvodom a konaním je spravidla potrebné porovnať domnelú obeť diskriminácie s inou osobou alebo osobami, ktoré sa nachádzajú alebo nachádzali v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii (tzv. komparátor). Pričom domnelej obeti diskriminácie vznikla týmto rozdielnym zaobchádzaním nejaká nevýhoda.

Antidiskriminačný zákon v zmysle vyššie citovanej definície vymenúva konkrétne dôvody, z ktorých je zakázaná diskriminácia, pričom niektoré pomenúva výslovne a výpočet dopĺňa aj dôvodom, ktorým je iné postavenie. Žiadateľka žiadny z výslovne pomenovaných diskriminačných dôvodov vo svojom podaní a ani v ďalších podkladoch nespomína a z týchto podkladov takýto dôvod ani nevyplýva. Do úvahy teda prichádza jedine dôvod iného postavenia. Aby bol naplnený tento dôvod, dotknutá osoba musí byť v jasne špecifikovanom inom postavení v porovnaní s inými osobami alebo osobou komparátora, pričom toto postavenie jej spôsobilo nedôvodne a nelegitímne určitú nevýhodu, resp. vyvolalo alebo je dôsledkom konania, ktoré možno subsumovať pod niektorú z foriem diskriminácie.

Žiadateľka ako dôvody nepriaznivého konania voči jej osobe uvádza poukázanie na nedostatky v skladovej evidencii, ktoré mali mať súvis s využívaním financií XX na súkromné potreby vedenia. Tieto vážne tvrdenia však neoznámila v danom čase vecne príslušnej inštitúcii alebo v rámci interných štruktúr organizácie spoločnosti. Okrem toho žiadateľka zároveň spomína situácie ako prejavy nátlaku na jej osobu ešte pred týmito zisteniami a ešte pred nástupom XX na pozíciu nadriadenej žiadateľky. Zároveň v spisovom materiáli sa nachádzajú podklady, v ktorých sa uvádza, že obeťami nepriaznivého konania zo strany p. XX mali byť viacerí zamestnanci. Vzhľadom na tieto skutočnosti sa domnievame, že dôvody, ktoré žiadateľka uvádza nie sú spôsobilé založiť dôvod iného postavenia, ako zakázaný diskriminačný dôvod. Situáciu žiadateľky na bývalom pracovisku je však možné ešte posúdiť z hľadiska dodržania § 13 ods. 3 Zákonníka práce, pričom v prípade porušenia

tohto ustanovenia § 13 ods. 6 Zákonníka práce odkazuje na právnu ochranu podľa antidiskriminačného zákona.

Posúdenie z hľadiska Zákonníka práce

Obťažovanie tak, ako ho definuje antidiskriminačný zákon je závažné konanie na pracovisku, ktoré zasahuje do ľudskej dôstojnosti a integrity človeka, je preto na pracovisku zakázané bez ohľadu na dôvod takéhoto konania. Definíciu obťažovania obsahuje jedine antidiskriminačný zákon. Takéto prípady však možno subsumovať pod konanie proti dobrým mravom a pod zákaz zneužitia subjektívnych práv v pracovnoprávných alebo obdobných právnych vzťahov. Uvedené je premietnuté priamo v základných zásadách Zákonníka práce, konkrétne v čl. 2 a následne v § 13 ods. 3 Zákonníka práce, a to nasledovne:

„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.“

Pod toto ustanovenie možno subsumovať menej závažné prípady zneužitia práv alebo povinností, ale aj prípady, ktoré popisuje definícia obťažovania v antidiskriminačnom zákone a aj prípady šikany, ktoré sú ešte závažnejšie. Pokiaľ dôjde k porušeniu tohto princípu a teda zároveň aj § 13 ods. 3 Zákonníka práce, Zákonník práce v § 13 ods. 6 následne odkazuje na možnosť využiť právnu ochranu ustanovenú antidiskriminačným zákonom. Nároky takéhoto zamestnanca sú preto zhodného s nárokmi obete diskriminácie a zamestnanec alebo zamestnankyňa sa môže domáhať ochrany podľa antidiskriminačného zákona.

Rozlišovacím kritériom, či ide ešte o riadny výkon práva alebo o výkon práva, ktorý je vadný, pretože je v rozpore s citovaným ustanovením, je v zmysle judikatúry (napr. 5M Cdo 17/2008) cieľ sledovaný výkonom práva, ktorý musí byť v súlade s cieľom právnej normy, na základe ktorej sa právo vykonáva. Pokiaľ cieľom výkonu určitého práva alebo povinnosti určitým spôsobom je poškodenie zamestnanca alebo inej fyzickej osoby alebo poníženie ľudskej dôstojnosti ide o rozpor s § 13 ods. 3 Zákonníka práce.

Práve prípady obťažovania a šikany na pracovisku sa vyznačujú tým, že útoky často prebiehajú v ústnej rovine a schovávajú sa za výkon práv a sú pre nezainteresovanú osobu ťažko rozpoznateľné a preukázateľné. Nakoľko právna úprava odkazuje na antidiskriminačný zákon, aj v tomto prípade sa uplatňuje v súdnom konaní tzv. obrátené dôkazné bremeno, ktoré spočíva v tom, že ak žalobca súdu oznámi také skutočnosti, na základe ktorých sa možno dôvodne domnievať, že k porušeniu § 13 ods. 3 Zákonníka práce došlo, dôkazné bremeno sa presúva na žalovaného. Tento inštitút má pomôcť dotknutým osobám preklenúť nepriaznivú dôkaznú situáciu, ktorá v týchto prípadoch spravidla nastáva. Vzhľadom na tieto fakty, Stredisko sa zameralo v rámci zisteného skutkového stavu na tie okolnosti, ktoré sú neštandardné, a v ktorých identifikujeme určité prvky zneužívania práv na škodu žiadateľky, až šikanu žiadateľky.

V prípade žiadateľky je nesporné, že žiadateľka bola opakovane upozorňovaná na porušovanie pracovnej disciplíny. Z podkladov, ktoré malo Stredisko k dispozícii vyplýva, že porušenie pracovnej disciplíny, za ktoré žiadateľka dostala upozornenie malo spočívať vždy v nesplnení nejakej pracovnej úlohy. Pokiaľ zamestnanec alebo zamestnankyňa neuspokojivo plní pracovné úlohy, vychádzajúc z výpovedných dôvodov zo strany zamestnávateľa (§ 63), neuspokojivé plnenie pracovných úloh je iná skutková podstata ako porušenie pracovnej disciplíny a nemali by sa stotožňovať. V takomto prípade zamestnávateľ môže písomne vyzvať na odstránenie konkrétnych nedostatkov v práci zamestnanca alebo zamestnankyne a ak k takému odstráneniu konkrétnych nedostatkov nedôjde v primeranom čase, zamestnávateľ môže so zamestnancom alebo zamestnankyňou skončiť do šiestich mesiacov od písomnej výzvy pracovný pomer výpoveďou.

Žiadateľke bolo neplnenie pracovných úloh vytýkané ako porušenie pracovnej disciplíny, ktoré vždy vyžaduje zavinené konanie. Táto nepresnosť sama o sebe nenaznačuje, že by sa malo jednať o zneužívanie práv nadriadenej alebo o šikanovanie žiadateľky. Využitie upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, a to opakovane v takýchto prípadoch však považujeme za neštandardné, nakoľko je zrejmé, že žiadateľka vyvinula vždy maximálnu snahu, aby danú situáciu napravila a aby pridelené úlohy vždy splnila. O tom svedčí napríklad prípad nesplnenia termínu spracovania agendy dopravných nehôd, kedy je z podkladov zrejmé, že žiadateľka, aby úlohu splnila vykonávala prácu aj v dňoch pracovného pokoja a vykázala takmer 27 hodín práce nad rámec svojho pracovného času a napriek tomu sa jej prácu nepodarilo dokončiť, splnila ju však v náhradnom termíne.

V ďalšom prípade je z pokladov Stredisku zrejmé, že žiadateľka nezaslala potrebnú tabuľku ohľadom evidencie nadčasových hodín, hodín nočnej práce a pohotovosti u zamestnancov, pričom takúto povinnosť mala, z okolností Stredisku však vyplýva, že žiadateľka túto povinnosť neopomenula zámerne, a na nápravu stačilo iba jej zistenie, že je potrebné tabuľku poslať naďalej, aj napriek automatizovanému systému. Žiadateľka vedela tento stav napraviť do pár dní, pričom z podkladov je zrejmé, že nadriadená žiadateľky zistila, že tabuľka sa nezasiela už dňa 10.06.2010, pričom v tento deň zároveň podpísala žiadateľke dovolenku na dni 25.06.2010 až 02.07.2010. Na napravenie stavu a urgentné zaslanie potrebných tabuliek formou upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny vyzvala dňa 24.06.2010 s termínom do 30.06.2010, t. j. v čase čerpania dovolenky žiadateľkou, pričom nadriadená vedela, že žiadateľka je v danom čase na dovolenke v zahraničí. Z uvedeného vyplýva, že zámerom nadriadenej nebolo splnenie úlohy v stanovenom termíne, ale vytvorenie nesplniteľnej úlohy, z dôvodu čerpania dovolenky žiadateľkou a teda stresujúcej a zaťažujúcej situácie. Žiadateľka potrebné tabuľky zaslala po návrate z dovolenky dňa 08.06.2010.

Taktiež na ďalšie dve upozornenia žiadateľka reagovala, že úlohy nebolo možné splniť a svoje tvrdenia odôvodnila. Z podkladov je zrejmé, že žiadateľka sa snažila brániť, žiadala vedenie o prešetrenie situácie na pracovisku, sťažovala sa na šikanózne kroky a psychický nátlak zo strany nadriadenej, žiadala prešetriť upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny, žiadala dokonca zriadenie komisie, ktorá by posúdila jej pracovnú činnosť, za ktorou si stála. Stredisko v podkladoch nenašlo relevantné zaujatie stanovisko k takýmto žiadostiam a snahám o riešenie situácie zo strany XX. Šikana na pracovisku je veľmi vážny spoločenský problém, za ktorý nesie zodpovednosť subjekt

zamestnávateľa a ignorovanie žiadostí a sťažností zamestnankyne zo strany vedenia, bez ohľadu na to, či by sa okolnosti v nich popisované zakladali na pravde alebo nie, považujeme za nesplnenie si povinností zamestnávateľa (§ 13 ods. 5 Zákonníka práce).

Vzhľadom na spôsob, obsah a okolnosti v súvislosti s upozoreniami žiadateľky na porušenie pracovnej disciplíny a za neuspokojivé plnenie pracovných úloh Stredisko hodnotí tieto upozornenia ako zneužitie práv zamestnávateľa so zámerom žiadateľke uškodiť. Tieto tvrdenia potvrdzuje aj samotná výpoveď od osoby, ktorá všetky tri upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny vydala a v prípade posledného upozornenia na neuspokojivé plnenie pracovných úloh je vedená ako svedok, ktorá sa vyjadrila, že dôvody boli vykonštruované, nezakladali sa na pravde a upozornenia vychádzali z pokynu p. XX.

V prípade identifikujeme aj ďalšie znaky, ktoré sa typicky objavujú na pracovisku vo vzťahu k obeti šikany, a to izolovanie žiadateľky od kolektívu a nezapájanie jej osoby do aktivít, vrátane aktivít potrebných pre riadne plnenie jej pracovných úloh. Konkrétne žiadateľka ako jediná zamestnankyňa na ekonomickom úseku nebola pozvaná na školenie k systému, s ktorým žiadateľka dennodenne pracovala. K tejto situácii sme ako jediné zdôvodnenie v spisovom materiály našli výpoveď p. XX, že zamestnávateľ má právo určiť, ktorí zamestnanci a zamestnankyne sa budú školiť a vzdelávať. Zamestnávateľ má ale aj povinnosť svoje práva vykonávať v súlade s § 13 Zákonníka práce a takéto zdôvodnenie vzhľadom na okolnosti prípadu a meritum veci nie je dostačujúce.

V prípade žiadateľky sa prejavil aj ďalší typický znak, ktorý sa objavuje v prípadoch bossingu (t. j. šikanózneho konania zo strany nadriadeného smerom k podriadenému), ktorým sú finančné postihy, napr. nízke alebo žiadne odmeny a podobne u obete šikany. Žiadateľka mala dlhodobo znížené odmeny v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Finančné postihy boli aj súčasťou upozornení na porušenie pracovnej disciplíny.

Okrem údajných porušení pracovnej disciplíny boli znížené odmeny z časti odôvodnené aj dočasnou pracovnou neschopnosťou žiadateľky, ku ktorej v niektorých obdobiach, za ktoré sa odmeny vyplácali, dochádzalo. V tomto kontexte považujeme za dôležité podotknúť, že finančné postihovanie osôb, ktoré zo zdravotných dôvodov sa dostali do dočasnej pracovnej neschopnosti napĺňa znaky nepriamej diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona a je teda porušením antidiskriminačnej legislatívy. V kontexte prípadu žiadateľky je však zrejmé, že toto pravidlo sa neuplatňovalo na všetkých rovnako a v spisovom materiály sa nachádzajú podklady k tomu, že odmenu dostávali aj zamestnanci, ktorí boli v rozhodnom období nejaký čas dočasne pracovne neschopní.

Šikanovaná osoba je spravidla v poslednej fáze prebiehajúcej šikany na pracovisku odstránená z pracoviska. Aj tento znak sa u žiadateľky prejavil. Žiadateľke bola daná výpoveď z dôvodu organizačných zmien a vzniku jej nadbytočnosti v dôsledku týchto organizačných zmien. Z podkladov však vyplýva, že kolegyňa žiadateľky nastúpila na materskú dovolenku 10 dní po skončení pracovného pomeru žiadateľky, pričom osoba, ktorá bola prijatá na jej zastupovanie sa zaučala už počas plynutia výpovednej doby žiadateľky.



Záver

V kontexte všetkých okolností a v ich súvislostiach Stredisko identifikuje znaky šikany na bývalom pracovisku žiadateľky vo vzťahu k nej zo strany jej nadriadenej a teda znaky porušenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce, žiadateľka má teda v zmysle § 13 ods. 6 Zákonníka práce právo domáhať sa právnej ochrany podľa antidiskriminačného zákona zo strany XX.

Mgr. Katarína Szabová
výkonná riaditeľka
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva