



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 XXX,

reagujeme na Vaše podanie zo dňa 16. 1. 2014, v ktorom ste Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“) požiadali o odborné stanovisko vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania zo strany železničnej spoločnosti XXX.

➤ **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“) aj na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Pri spracovaní odborného stanoviska vychádzalo Stredisko z medzinárodnej a vnútroštátnej právnej úpravy, z judikatúry súdnych orgánov, z odbornej literatúry a skutkového stavu, ktorý vyplýva z Vami predložených dokumentov a z Vašich vyjadrení.

➤ **Skutkový stav, z ktorého Stredisko vychádzalo:**

XXX (ďalej len „žiadateľ“) sa obrátil na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva podľa § 1 ods. 2 písm. e) a f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov so žiadosťou o vydanie odborného stanoviska vo veci namietanej diskriminácie zo strany železničnej spoločnosti XXX (ďalej len „odporca“), ktorý bol zamestnávateľom žiadateľa. Žiadateľ je zároveň odborovým funkcionárom a podľa jeho vyjadrení mal odborový zväz, v ktorom žiadateľ pôsobí s odporcom viaceré nezhody, nakoľko odborový zväz odmietol s odporcom spolupracovať pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov.

Diskriminácia žiadateľa sa mala prejavovať vo forme obťažovania tzv. šikany práve z dôvodu odborovej príslušnosti žiadateľa v oblasti pracovnoprávných vzťahov a to nedôvodnými pokynmi na podrobení sa mimoriadnemu psychologickému vyšetreniu.

Stredisko sa v odbornom stanovisku zameralo na posúdenie týchto pokynov odporcu z hľadiska naplnenia znakov diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona.

Žiadateľ sa podrobil psychologickému vyšetreniu v roku 2009, o čom predložil posudok o psychologickú spôsobilosť zo dňa 15.1.2009. Mal sa však zúčastniť podľa pokynov odporcu mimoriadneho psychologického vyšetrenia dňa 22.11.2012, dňa 10.1.2013 a dňa 23.1.2013. Mimoriadneho psychologického vyšetrenia sa žiadateľ nezúčastnil žiadny z uvedených dní. Upozornil odporcu na to, že pokyny neboli vydané v zmysle interných predpisov odporcu, taktiež vyjadril odporcovi obavu o objektívnosti výsledku vyšetrenia, nakoľko ho považoval za účelové a vyjadril požiadavku absolvovať toto vyšetrenie u iného subjektu ako u subjektu vybraného odporcom. V prípade všetkých uvedených dní bol žiadateľ buď práce neschopný alebo na vyšetrení u lekára.

➤ **Stručne o zákaze diskriminácie v zamestnaní podľa medzinárodnej právnej úpravy**

Diskriminácia je všeobecne považovaná za nežiaduci spoločenský jav, proti ktorému štáty medzinárodného spoločenstva prijali viaceré právne akty, ktoré majú prispieť k eliminácii dôsledkov nerovnakého zaobchádzania.

Požiadavka na rovnosť ľudí a zákaz diskriminácie je zakotvená aj vo viacerých medzinárodných dokumentoch. Je obsiahnutá napríklad vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv prijatej na pôde OSN v roku 1948 či v Medzinárodnom dohovore o občianskych a politických právach z roku 1966 a v Medzinárodnom dohovore o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z toho istého roku. Zákaz diskriminácie je rovnako zakotvený aj v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd prijatom v roku 1950 na pôde Rady Európy, a to pri výkone všetkých práv, ktoré tento dohovor priznáva. Požiadavku na rovnosť a zákaz diskriminácie zakotvujú aj dokumenty prijaté na pôde iných medzinárodných organizácií (napríklad dohovory prijaté na pôde Medzinárodnej organizácie práce). Rovnosť pred zákonom a zákaz diskriminácie sú tiež obsiahnuté v Charte základných práv Európskej únie z roku 2000.

Aj v súvislosti s členstvom v Európskej únii má Slovenská republika povinnosti v oblasti boja proti diskriminácii. Takzvaným antidiskriminačným zákonom – teda zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (s účinnosťou od 1. júla 2004) – Slovenská republika transponovala dve smernice, 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.

Na základe článku 13 ZES boli v roku 2000 prijaté dve smernice. Prvá z nich upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod. Druhá smernica (niekedy nazývaná aj „rámcová“) upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania bez ohľadu na náboženstvo a vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. V roku 2002 bola tiež novelizovaná smernica o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a so ženami, ktorá otázky súvisiace s diskrimináciou upravuje podobným spôsobom ako smernice z roku 2000. V roku 2004 bola prijatá smernica, ktorá upravuje vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovarom a službám. 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 príslušníčkam jednotlivých skupín definovaných na základe jednotlivých dôvodov diskriminácie – teda napríklad na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu alebo na základe veku.

➤ **Stručne o zákaze diskriminácie podľa zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky**

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

Ústavný zákaz diskriminácie je vyjadrený v čl. 12 ods. 2: „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.“

➤ Antidiskriminačný zákon a znaky diskriminácie

V Slovenskej republike je účinný **zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou** a o zmene a doplnení niektorých zákon (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“). Antidiskriminačným zákonom bola do právneho poriadku Slovenskej republiky implementovaná Smernica Rady č. 2000/43/EC o zásade rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a Smernica Rady č. 2000/78/EC, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani a Smernica Rady 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovarom a službám a k ich poskytovaniu.

Antidiskriminačný zákon najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia, 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, pričom ochrana sa poskytuje aj osobám, ktoré aktívne využívajú zákonnú možnosť ochrany proti diskriminácii alebo osobám, ktoré sa ochrany proti diskriminácii domáhajú v mene inej osoby alebo sa zúčastňujú konania vo veciach súvisiacich s porušovaním zásady rovnakého zaobchádzania napr. 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. 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.**

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, ponížujúceho, 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, ponížujúce, 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 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.

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

➤ **Posúdenie zákonných znakov diskriminácie z hľadiska Stredisku známeho skutkového stavu:**

Predmetom posudzovania sú pokyny odporcu adresované žiadateľovi, aby sa zúčastnil psychologického vyšetrenia v určenom termíne, čase a mieste, ktoré je potrebné posúdiť z hľadiska znakov diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona uvedených vyššie.

Žiadateľ sa podrobil psychologickému vyšetreniu v roku 2009, o čom Stredisku predložil posudok o psychologickú spôsobilosť zo dňa 15.1.2009, vydaný za účinnosti staršej právnej úpravy (zákona č. 164/1996 Z. z.), ktorý podľa v súčasnosti platného a účinného zákona č. 513/2009 Z. z. o dráhach zostáva v platnosti. Na základe súčasne platného a účinného zákona o dráhach (ďalej iba „zákon o dráhach“) sa opakuje psychologické vyšetrenie pri zamestnancoch, ktorý vykonávajú pracovné činnosti v železničnej doprave iba v rámci tzv. mimoriadneho psychologického vyšetrenia, t. j. **v zásade je potrebné ho absolvovať iba jednorazovo**. Mimoriadne psychologické vyšetrenie sa vykonáva podľa zákona o dráhach v znení účinnom v čase vydania posudzovaných pokynov v prípade, že zamestnanec zavinil alebo spoluzavinil nehodu, pred nástupom zamestnanca do zamestnania, pokiaľ prerušil prácu na čas presahujúci šesť mesiacov a v prípade podozrenia zo zmeny zdravotného stavu. Podľa vyjadrenia žiadateľa prvé dva prípady u neho neprichádzajú do úvahy vôbec a nakoľko závisia od objektívne danej skutočnosti, Stredisko sa zameralo na právne posúdenie tretieho prípadu.

Z podmienok právnej úpravy teda vyplýva, že na jednej strane zamestnávateľ má právo vyžadovať od zamestnanca podrobenie sa mimoriadnemu psychologickému vyšetreniu v prípade podozrenia zo zmeny zdravotného stavu, na druhej strane platí zákaz zneužitia subjektívnych práv, ktorý má osobitný význam najmä v prípadoch šikany na pracovisku. „*Šikanu možno chápať ako osobitný druh zneužitia práva*“.¹ Žiadateľ vnímal tieto pokyny diskriminačne a za vydané za

¹ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár. 2. Vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2012, 44 s.

účelom zdiskreditovať jeho osobu. Podľa zákona zamestnávateľ môže vyžadovať od zamestnanca podrobenie sa mimoriadnemu psychologickému vyšetreniu, ak existuje podozrenie zo zmeny zdravotného stavu, t. j. „*argumentum a contrario*“ nemôže vyžadovať psychologické vyšetrenie, ak neexistuje podozrenie zo zmeny zdravotného stavu. Podmienkou je teda **existencia podozrenia**, pričom na to, aby mohlo existovať reálne podozrenie podľa nášho názoru musí mať určitý podklad a opierať sa o určitú objektívnu skutočnosť, ktorá mohla takéto podozrenie vyvolať. Taktiež Stredisko zastáva názor, že v tomto prípade má zamestnanec právo na zdôvodnenie takéhoto podozrenia, teda právo na zdôvodnenie, prečo sa od neho vyžaduje podrobenie sa mimoriadnemu psychologickému vyšetreniu. V podkladoch poskytnutých Stredisku sa nenachádza dokument, ktorý by zdôvodňoval z čoho vychádzalo odporcovo podozrenie na zmenu zdravotného stavu žiadateľa.

Z hľadiska posudzovania oprávnenosti pokynu je ďalej dôležité posudzovať, či vydaný pokyn **sleduje legitímne ciele**, t. j. či bol vydaný s tým záujmom, ktorý chráni príslušné ustanovenie zákona o dráhach a to je podľa nášho názoru riadny výkon práce spôsobilými zamestnancami pri prevádzkovaní železničnej dopravy za účelom bezpečnosti a zamedzenia vzniku škôd. Pokiaľ by pokynom zamestnávateľ sledoval iný ako uvedený legitímny cieľ, napr. cieľom by bolo zastrašenie zamestnanca, išlo by o zneužitie subjektívnych práv. Takýto názor možno badať aj v judikatúre Slovenskej republiky 5M Cdo 17/2008: „*Objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva smeruje k cieľu sledovaného právneho normou. Ak však účastník právneho vzťahu síce formálne koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, za výkon práva len zdanlivý. Účelom takéhoto výkonu práva nie je výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka vzťahu.*“

Podľa nášho názoru, ak pokyn zamestnávateľa na podrobenie sa mimoriadnemu psychologickému vyšetreniu nesplňa podmienku existencie podozrenia zo zmeny zdravotného stavu, ktorá má objektívny základ a ak zamestnávateľ nesleduje týmto pokynom legitímny cieľ, ktorý predpokladá právna norma umožňujúca vydanie takéhoto pokynu, ale naopak cieľ poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu, pôjde o zneužitie práva. Ak sa týmto pokynom sleduje zastrašovanie zamestnanca a vytváranie voči nemu nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia, pôjde o šikanu voči zamestnancovi.

Zamestnanec pred šikanóznym konaním zamestnávateľa je z časti chránený antidiskriminačným zákonom, musia však byť splnené ďalšie podmienky, ktoré antidiskriminačný zákon vyžaduje.

K splneniu podmienok (*prima facie*):

o Forma diskriminácie:

Antidiskriminačný zákon ako jednu z foriem diskriminácie upravuje tzv. obťažovanie, ktoré sa označujú aj už použitým pojmom šikana. Máme za to, že za podmienok vyššie rozoberaných, forma diskriminácie v podobe obťažovania bude naplnená. Stredisko nemá k dispozícii všetky vyjadrenia odporcu, preto nevie zodpovedne posúdiť, či boli pokyny vydané s legitímnym cieľom, t. j. za účelom riadnej a bezpečnej prevádzky železničnej dopravy a či vychádzali z objektívneho základu, ktorý by naznačoval zmenu zdravotného stavu žiadateľa. Máme však za to, že podklady poskytnuté žiadateľom obsahujú skutočnosti, ktoré naznačujú, že ciele odporcu neboli legitímne.

Za prvú takúto skutočnosť považujeme to, že dňa 22. 11. 2012 sa mal žiadateľ podrobiť mimoriadnemu psychologickému vyšetreniu podľa pokynu odporcu po prvý krát, už v tomto čase teda musel mať zamestnávateľ podozrenie o zmene zdravotného stavu žiadateľa, teda reálne podozrenie, že môže byť výkonom práce žiadateľa ohrozená bezpečnosť a riadna prevádzka

železničnej dopravy. Ak by teda podozrenie odporcu malo objektívny podklad, nemohol od existencie takéhoto podozrenia dovoliť vykonávať žiadateľovi prácu až do preverenia jeho spôsobilosti oprávneným subjektom, pričom od 22.12.2012 do 2.1.2013, t. j. cez vianočné sviatky, kedy obvykle býva počet zamestnancov na pracovisku nižší, mal žiadateľ riadne pracovať na svojom pracovisku. Táto skutočnosť **naznačuje, že odporca nevidel reálnu hrozbu v žiadateľovi** a dovolil mu v prípade potreby (svojej potreby zabezpečiť prevádzku určitým počtom zamestnancov) pracovať.

Nakoľko mimoriadne psychologické vyšetrenie je niečo, čo sa deje za „*mimoriadnych*“ okolností a zasahuje výrazným spôsobom do osobnej sféry zamestnanca, považujeme za potrebné **dôsledne zdôvodniť** zamestnancovi opodstatnenosť takéhoto vyšetrenia. Žiadateľ vyjadril odporcovi obavu nad dôvodnosťou a objektívnosťou požadovaného vyšetrenia na určenom mieste a čase a požiadal o možnosť absolvovať vyšetrenie u iného subjektu ako subjektu vybraného zamestnávateľom. **Odporca neumožnil žiadateľovi podrobiť sa psychologickému vyšetreniu u iného subjektu, namiesto toho kvalifikoval neabsolvovanie určeného vyšetrenia ako obzvlášť závažné porušenie pracovnej disciplíny a bol s ním okamžite skončený pracovný pomer po takmer šiestich mesiacoch** odo dňa, keď sa mal žiadateľ podrobiť psychologickému vyšetreniu. S takýmto postupom odporcu sa Stredisko nemôže stotožniť, nakoľko podľa informácií, ktoré sú dostupné na web stránke Ministerstva dopravy, výstavby a regionálneho rozvoja Slovenskej republiky (ďalej len ako „ministerstvo“) ku dňu 21.5.2014 je poverených posudzovaním psychickej spôsobilosti zamestnancov prevádzkovateľov dráh a dráhových podnikov **deväť** právnických osôb, pričom máme za to, že v prípade potreby mimoriadneho psychologického vyšetrenia sa mohol žiadateľ podrobiť vyšetreniu, u ktorejkoľvek poverenej právnickej osoby. Ak by odporca umožnil absolvovať mimoriadne psychologické vyšetrenie u inej ako vybranej právnickej osoby, poverenej ministerstvom, zamedzil by obavy žiadateľa o prípadnej neobjektívnosti výsledku vyšetrenia a dosiahol by sa aj cieľ právnej normy, preverenie psychickej spôsobilosti žiadateľa na to povereným subjektom za účelom bezpečnej a riadnej prevádzky železničnej dopravy. Nakoľko sa tak nestalo, naznačuje to skôr nelegitímnosť a zastrašovanie zamestnanca. Stredisko je toho názoru, že **zamestnávateľ nemá právo nútiť zamestnanca absolvovať psychologické vyšetrenie u vybraného subjektu, ak sú na také posudzovanie oprávnené ďalšie subjekty, pokiaľ vyjadril zamestnanec nedôveru voči takémuto zariadeniu.**

Z podkladov predložených Stredisku je zrejماً snaha žiadateľa brániť sa proti pokynu, ktorý považoval za vykonštruovaný, jednak oznámil odporcovi nedostatky pokynu, ktoré označil za v rozpore s interným predpisom odporcu, posudzovanie súladu pokynu na mimoriadne psychologické vyšetrenie s internými predpismi odporcu nie je predmetom odborného stanoviska Strediska, taktiež požiadal o absolvovanie vyšetrenia u iného subjektu ako u subjektu vybraného odporcom (viď vyššie), okrem toho absolvoval niekoľko vyšetrení a zaobstaral si lekárske posudky od rôznych lekárov na vlastné náklady. Absolvoval vyšetrenie u psychológa PhDr. Františka Skokana, ktorého predmetom činnosti je aj dopravná psychológia (podľa informácií verejne dostupných na internete, nepôsobí u subjektu, ktorý je formálne poverený ministerstvom posudzovaním psychickej spôsobilosti zamestnancov železničnej dopravy, túto informáciu nemá Stredisko overenú), ďalej absolvoval vyšetrenie u svojej všeobecnej lekárky, ktorá sa vyjadrila, že nie sú dôvody na mimoriadne psychologické vyšetrenie, taktiež absolvoval vyšetrenie u ďalšej lekárky, ktorej predmetom činnosti je posudzovanie zdravotnej spôsobilosti (nie psychologickú) zamestnancov v železničnej doprave v Medicentre, s.r.o. (V súčasnosti je Medicentrum, s.r.o. poverené ministerstvom aj na posudzovanie psychickej spôsobilosti týchto zamestnancov). Všetky tieto posudky boli v prospech žiadateľovej spôsobilosti vykonávať danú prácu. Žiadateľ síce neabsolvoval vyšetrenie, ktoré by formálne zodpovedalo požiadavkám mimoriadneho psychologického vyšetrenia, ale keďže toto vyšetrenie sa malo uskutočniť vzhľadom na podozrenie odporcu na zmenu zdravotného stavu žiadateľa, otázkou je či tri posudky od seba nezávislých lekárov takéto podozrenie nevyvracajú a či vyžadovanie mimoriadneho psychologického vyšetrenia za splnenia všetkých formálnych požiadaviek ešte sleduje záujem chránený právnou normou a nie len bezdôvodné obťažovanie zamestnanca, aj keď vo formálnych medziach zákona (viď rozhodnutie č. 5M Cdo 17/2008).;

- **Zákonný dôvod- rovnaká alebo porovnateľná situácia:**

Zákonný dôvod, z ktorého je zakázaná diskriminácia je v zákone vymedzený pomerne široko, pretože ním je aj tzv. iné postavenie oproti postaveniu tzv. komparátora. Týmto sa právna úprava vyznačuje určitou flexibilitou a je spôsobilá reagovať na nové skutočnosti, ktoré sú spôsobilé osobu neoprávnene znevýhodňovať oproti inej a ktoré by zákonodarca nemusel vopred predvídať. V tejto súvislosti je dôležitá podmienka neoprávneneosti z takéhoto dôvodu osobu znevýhodniť, pretože dôvody objektívne, zákonné a ktoré sledujú legitímne ciele nie je možné považovať za diskrimináciu. Znevýhodnenie žiadateľa z dôvodu, že je odborovým funkcionárom je jednoznačne dôvodom, ktorý možno považovať za diskriminačný. Ochrana odborovým funkcionárom okrem antidiskriminačného zákona poskytuje aj Zákonník práce.

Aby sme mohli hovoriť o diskriminácii je dôležité porovnanie osoby, ktorá diskrimináciu namieta s inými osobami, ktoré sú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii. V tejto súvislosti je preto potrebné skúmať, či odporca vysielal aj iné osoby na mimoriadne psychologické vyšetrenie, za akých podmienok, z akých dôvodov a či tieto osoby boli činné v odborových organizáciách alebo nie. Takéto posudzovanie má význam z hľadiska posudzovania znakov diskriminácie a z hľadiska potvrdenia diskriminačného dôvodu, t. j. že pokyny boli vydané za účelom poškodenia žiadateľa a to práve z dôvodu jeho odborej príslušnosti.

- **Oblasť:**

Jednou z oblastí, v ktorej antidiskriminačný zákon poskytuje ochranu pred diskrimináciou je aj oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, pričom táto ochrana je upravená aj v rámci Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný voči svojim zamestnancom zachovávať zásadu rovnakého zaobchádzania.

- **Dôvodné usúdenie:**

V záujme intenzívnejšej ochrany obeti diskriminácie, pri posudzovaní splnenia znakov diskriminácie sa vychádza z princípu dôvodného usúdenia, že došlo k diskriminácii, na základe predložených skutočností. Tento princíp vyplýva z § 11 ods. 2 ADZ a uplatňuje sa v súdnom konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Preto ak subjekt, ktorý namieta diskrimináciu oznámi skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, dôkazné bremeno sa „*presúva*“ na protistranu.

- **Záver:**

Stredisko nedisponuje dostatočným množstvom informácií, aby mohlo zodpovedne vyhlásiť, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Máme však za to, že z podkladov a vyjadrení žiadateľa **možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania zo strany odporcu.**