



## Odborné stanovisko k diskriminácii v pracovnoprávných vzťahoch

podľa ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

Dňa 01.10.2020 bol Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) doručený podnet, ktorým sa xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx právne zastúpená: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „klientka“), na Stredisko obracia so žiadosťou o posúdenie možného nedodržania zásady rovného zaobchádzania zo strany xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „zamestnávateľ“).

Podľa ustanovenia § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Na tento účel tiež 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) v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „antidiskriminačný zákon“), poskytuje služby v oblasti ľudských práv, zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie a vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Stredisko v predmetnej veci vydáva odborné stanovisko. Pri hodnotení namietanej diskriminácie vychádzalo zo skutočností, ktoré zistilo písomnou a telefonickou komunikáciou s právnym zástupcom klientky, vrátane príloh priložených k podnetu.

### Skutkový stav

Klientka na základe pracovnej zmluvy zo dňa xxxxxxxx pracuje u zamestnávateľa na pracovnej pozícii učiteľka prvého stupňa základnej školy. Od mesiaca január 2019 mal začať zamestnávateľ voči nej používať šikanózne postupy a nedodržiavať zásadu rovného zaobchádzania. Riaditeľka zamestnávateľa klientku zastráňovala a neopodstatnene sa jej vyhrážala okamžitým skončením pracovného pomeru. Mala manipulovať a ovplyvňovať ostatných jej kolegov a kolegyné tak, aby s ňou obmedzili kontakt. Odlišne pristupovala ku klientke aj pri určovaní zastupovania kolegov neprítomných na pracovisku. V iných prípadoch vopred zisťovala, či je možné chýbajúcu kolegynú zastúpiť. V prípade klientky jej to oznamovala bez predchádzajúceho zisťovania a dostatočného časového predstihu. Pri nariadovaní práce na



zastupovanie v školskom klube detí u klientskej dochádzalo k situáciám, kedy jej zastupovanie nariadila dva dni po sebe. Ani v priebehu jedného dňa nemala klientka priestor na zákonnú prestávku v práci na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.

Klientka ďalej namietala, že zamestnávateľ jej diskriminačne neoznamoval konanie školských podujatí, ako napríklad divadelného predstavenia v decembri 2019. V dôsledku toho prišla na divadelné predstavenie so svojou triedou oneskorene. Riaditeľka vytkla klientke, že v mesiaci jún 2020 zisťovala úroveň vedomostí žiakov pracovným listom s následným obodovaním. Niektorým žiakom udelila motivačné jednotky. Kolegovia klientky postupovali obdobným spôsobom. V ich prípadoch im takýto postup nebol zamestnávateľom vytknutý.

Klientka namietala nerovné zaobchádzanie aj pri vypracúvaní jej pracovného hodnotenia. Tvrdí, že iba v jej prípade bola pri osobnom hodnotení prítomná aj vedúca odborovej organizácie zamestnávateľa. K diskriminácii malo dochádzať aj pri jej odmeňovaní, ktoré nezodpovedalo jej dosiahnutým pracovným výsledkom. V auguste 2020 zamestnávateľ v rozpore so zaužívanou praxou na pracovisku zmenil klientke triedu. Bežná prax - nemeniť učiteľa v triede prvého stupňa, nebola dodržaná. Klientke mala byť oznámená písomnou informáciou na nástenke bez akéhokoľvek vysvetlenia.

Na emailovú žiadosť Strediska, po predchádzajúcom telefonickom skonzultovaní obsahu podnetu, právny zástupca klientky podnet písomne doplnil o ďalšie diskriminačné konanie zamestnávateľa. Po oznámení zhoršenia zdravotného stavu zamestnávateľovi klientka opustila pracovisko a navštívila lekára. Lekár ju od toho dňa (24.09.2020) uznal za práceneschopnú. Zamestnávateľ ju, napriek zákonnej povinnosti uznať prekážky v práci z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu, upozornil na porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou skončenia pracovného pomeru. Na priamu žiadosť Strediska o spresnenie dôvodu, pre ktorý ju má zamestnávateľ diskriminovať, právny zástupca klientky písomne uviedol, že klientka upozorňovala na porušovanie pracovnoprávných predpisov zo strany zamestnávateľa. Jej upozornenia na nedostatky zamestnávateľa adresovala samotnému zamestnávateľovi. Ďalej aj zriaďovateľovi zamestnávateľa (mesto xxxxxx), Inšpektorátu práce xxxxxx a Úradu vlády Slovenskej republiky. Obsahovú stránku porušovania pracovnoprávných predpisov zamestnávateľom klientka špecifikovala ako šikanu na pracovisku. Ako dôkaz o týchto upozorneniach navrhla svoj výsluch a výsluch bližšie nekonkretizovaných svedkov.

Na ďalšiu písomnú žiadosť o doplnenie relevantných informácií klientka doplnila podnet o kópie písomnej komunikácie medzi ňou a Inšpektorátom práce xxxxxx, mestom xxxxx a Úradom vlády Slovenskej republiky, z obdobia od novembra 2019 do augusta 2020. Ich obsahom je predovšetkým namietanie dĺžky vybavovania sťažností klientky. Je z nich tiež zrejmé, že sťažnosti podávala už v mesiacoch február a marec 2019. Obsah sťažností Stredisku nie je dostatočne známy. Podľa vyjadrenia klientky ju mesto xxxxxx doposiaľ neinformovalo o prijatých



opatreniach na odstránenie zistených nedostatkov. Stredisko klietku požiadalo o doručenie kópií týchto písomných podaní (sťažností). Jej právny zástupca uviedol, že klientka nedisponuje kópiami podnetov a sťažností adresovaných jednotlivým orgánom a inštitúciám.

### **Právny rozbor v zmysle antidiskriminačnej legislatívy**

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Definuje základné znaky diskriminácie, ktorými sú oblasť, forma a dôvod diskriminácie. Antidiskriminačný zákon teda ohraničuje oblasti, v rámci ktorých stanovuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Konkretizuje dôvody, na základe ktorých nemožno so subjektmi zaobchádzať menej priaznivo. Špecifikuje formy zakázaného menej priaznivého zaobchádzania. V rámci vyhodnotenia možnej diskriminácie sa Stredisko zameralo na posúdenie dostatočne vysokej miery pravdepodobnosti o naplnení jej definičných znakov.

V posudzovanom prípade ide o antidiskriminačným zákonom chránenú oblasť pracovnoprávných vzťahov. Ide o výkon závislej práce fyzickej osoby, v tomto prípade vo verejnom záujme. Podmienky výkonu takéhoto druhu práce upravuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej v texte len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“). Podľa ustanovenia § 1 ods. 4 zákona o výkone práce vo verejnom záujme na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. Ide teda o závislú prácu vykonávajú v pracovnom pomere, spadajúcu pod oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov. Možno teda konštatovať, že posudzovaný skutkový stav patrí do antidiskriminačným zákonom chránenej oblasti pracovnoprávných vzťahov, na ktorú sa vzťahuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania podľa ustanovenia § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

Stredisko ďalej upriamilo pozornosť na druhú podmienku diskriminácie – dôvod menej priaznivého zaobchádzania. Z tohto pohľadu je významné posúdenie toho, či namietanú zmenu správania sa riaditeľky zamestnávateľa voči klientke možno pričítať osobitnému motívu. Motívu, ktorý antidiskriminačný zákon spája so zakázanými dôvodmi menej priaznivého zaobchádzania<sup>1</sup>. Motív menej priaznivého zaobchádzania zo strany riaditeľky vidí klientka v tom, že upozorňovala

---

<sup>1</sup> Podľa ustanovenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, 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.



na porušovanie pracovnoprávných predpisov zamestnávateľom. Konanie klientky by mohlo poukazovať na prípadnú protispoločenskú činnosť zamestnávateľa podľa zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Stredisko z informácií doručených právnym zástupcom klientky disponuje iba minimálnymi informáciami o samotnom obsahu jej podaní (sťažností). Preto na základe dostupných informácií nepovažuje za možné stotožnenie konania klientky s formálnymi znakmi oznámenia protispoločenskej činnosti<sup>2</sup>. Namietané rozdielne zaobchádzanie s klientkou preto nemožno založiť na tomto chránenom dôvode či celkovo jej inom postavení, do ktorého by sa dostala a ktorým by sa odlišovala od svojich kolegov a kolegyň. Stredisko neidentifikovalo dostatočne vysokú miery pravdepodobnosti o prítomnosti tohto, ani žiadneho iného dôvodu diskriminácie.

V záujme úplnosti posúdenia namietaného nedodržania zásady rovného zaobchádzania Stredisko vyhodnotilo aj to, či pri zaobchádzaní s klientkou zo strany zamestnávateľa došlo v porovnaní s ostatnými kolegami na rovnakých pracovných pozíciách (komparátormi) k menej priaznivému zaobchádzaniu. V posudzovanom prípade Stredisko potenciálne identifikuje tri formy diskriminácie, a to priamu diskrimináciu<sup>3</sup>, obťažovanie<sup>4</sup> a nabádanie na diskrimináciu<sup>5</sup>.

Pod prejavy priamej diskriminácie klientky možno zaradiť namietanú prax zastupovania chýbajúcich kolegov na pracovisku, neoznamovanie konania školských podujatí, vytknutie zisťovania úrovne vedomostí žiakov pracovným listom s následným obodovaním, pracovné

---

<sup>2</sup> Podľa ustanovenia § 2 písm. a), b) a c) zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, oznamovateľom je fyzická osoba, ktorá v dobrej viere urobí oznámenie orgánu príslušnému na prijatie oznámenia, úradu alebo zamestnávateľovi; za oznamovateľa sa považuje aj blízka osoba oznamovateľa, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu k tomu istému zamestnávateľovi ako oznamovateľ, k zamestnávateľovi, ktorý je závislou osobou vo vzťahu k zamestnávateľovi oznamovateľa alebo k zamestnávateľovi, ktorý je založený alebo zriadený zamestnávateľom oznamovateľa. Oznámením je uvedenie skutočností, o ktorých sa fyzická osoba dozvedela v súvislosti s výkonom svojho zamestnania, povolania, postavenia alebo funkcie alebo v súvislosti s činnosťou vo verejnom záujme a ktoré sa týkajú protispoločenskej činnosti. Kvalifikovaným oznámením je oznámenie, ktoré môže prispieť alebo prispelo k objasneniu závažnej protispoločenskej činnosti alebo k zisteniu alebo k usvedčeniu jej páchatela.

<sup>3</sup> Podľa ustanovenia § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona 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.

<sup>4</sup> Podľa ustanovenia § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

<sup>5</sup> Podľa ustanovenia § 2a ods. 7 antidiskriminačného zákona nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.



hodnotenie, odmeňovanie a neuznanie prekážok v práci z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti pre jej chorobu.

Išlo o množinu konaní alebo opomenutí konania, pri ktorých mala pocit, že sa s ňou zaobchádzalo menej priaznivo, ako sa zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s jej kolegami a kolegyniami v porovnateľnej situácii. Formu obťažovania vykazuje zastrašovanie klientky okamžitým skončením pracovného pomeru. Manipulovanie a ovplyvňovanie ostatných kolegov a kolegyň klientky, aby s ňou obmedzili kontakt, by bolo možné podradiť pod nabádanie na diskrimináciu.

Klientka neuvádza, či, kedy a akým spôsobom jej kolegovia s ňou kontakt skutočne aj obmedzili. Stredisku klientka okrem svojho tvrdenia nepredložila takmer žiadne ďalšie dôkazné prostriedky o menej priaznivom zaobchádzaní, čo významne znižuje preukázateľnosť jej tvrdení. Povaha klientkou namietaných foriem menej priaznivého zaobchádzania je prevažne verbálna. Stredisko ale nedisponuje dôkaznými prostriedkami na preukázanie ani tých konaní zamestnávateľa, ktoré majú nepochybne písomnú formu (napríklad nevyplatené odmeny). Výnimkou je upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny klientky, ktoré možno považovať za tendenčné. Stredisko však celkovo klientkou namietané formy menej priaznivého zaobchádzania považuje za nedostatočné v kontexte dôkaznej sily.

## **Záver**

Stredisko v posudzovanom prípade, podľa dostupných informácií, nedošlo k záveru o porušení zákazu diskriminácie v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy.