



## **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 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.

Odborné stanovisko sa vydáva na žiadosť XX (ďalej len „žiadateľ“), zaslanú prostredníctvom elektronickej pošty dňa 24.10.2016, v ktorej požiadal Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“) o vydanie odborného stanoviska a o osobné stretnutie, kde by vysvetlil bližšie okolnosti ohľadom skutkového stavu, ku ktorému žiada odborné stanovisko vydať. Toto stretnutie sa uskutočnilo dňa 22.11.2016 v sídle Strediska a na tomto stretnutí bol prezentovaný nasledovný skutkový stav.

### **Skutkový stav, z ktorého Stredisko vychádzalo**

Stredisko ďalej uvádza iba skutkový stav, ktorý sa javí ako relevantný pri posúdení predmetu odborného stanoviska v zmysle zákonných úloh Strediska. Skutkový stav, z ktorého Stredisko pri vydaní odborného stanoviska vychádza, vyplýva z popisu skutkového stavu žiadateľom. Stredisko vo svojom stanovisku nehodnotí a nepreveruje pravdivosť jednotlivých skutkových tvrdení žiadateľa.

Žiadateľ vykonával štátnu službu ako profesionálny vojak v Bratislave od roku 2004. Problémy na pracovisku žiadateľa nastali po upozornení na nezákonné konanie a zakrývanie trestných činov zo strany jeho veliteľa. Na základe týchto upozornení boli zistené pochybenia

a veliteľ bol prepustený zo služobného pomeru, pričom tieto udalosti sa odohrali v roku 2006. Následne v roku 2007 všetci tí, ktorí boli zainteresovaní na odhalení protiprávnej činnosti bývalého veliteľa, boli obvinení z kradnutia pohonných hmôt. Z týchto ľudí bolo 6 obvinených a obžalovaných a 3 obvinení neboli, ale boli postavení mimo službu, z dôvodu podozrení na protiprávnu činnosť. Toto sa týkalo aj žiadateľa, ktorý bol v tejto veci vypočúvaný a v trestnom konaní mal postavenie svedka, 3 mesiace však bol postavený mimo službu, a to od 1.10.2007 do 10.01.2008. Zo 6 obžalovaných osôb ani jedna nakoniec nebola odsúdená a žiadateľ celú kauzu považuje za vykonštruovanú a priamo vyvolanú ich poukázaním na protiprávnu činnosť veliteľa.

Už v čase postavenia žiadateľa mimo službu na miesto žiadateľa hľadali novú silu. Po jeho návrate do zamestnania bol so žiadateľom vykonaný personálny pohovor, v ktorom mu navrhli premiestnenie do Martina. Žiadateľ s premiestnením nesúhlasil a považoval to opätovne za vykonštruované. Každoročne dostával služobné hodnotenie (za roky 2004 až 2007 vrátane), kde v navrhovaných opatreniach bolo vždy uvedené ponechať na doterajšom mieste a jeho hodnotenie bolo výborné a dobré výsledky. Okrem toho v Bratislavskom kraji mal žiadateľ vybudované zázemie, rodinu, mal tu kúpený byt, pričom splácal hypotekárny úver banke. Vyriešiť bývanie v Martine by bol pre neho problém. Následne bol so žiadateľom vykonaný ďalší pohovor ohľadom premiestnenia, žiadateľ opätovne nesúhlasil a svoj nesúhlas odôvodnil písomne. Žiadateľ uviedol, že premiestnenia sa vždy vykonávajú so súhlasom alebo na žiadosť zamestnanca, takýto postup nie je obvyklý ani štandardný, pričom neexistovalo žiadne objektívne podložené zdôvodnenie tohto kroku. V tejto veci konala Inšpekcia ministerstva obrany, ktorej záverom bolo, že takéto spory patria do rozhodovacej právomoci súdov.

Žiadateľ sa následne stal PN a počas trvania jeho PN dňa 29.02.2008 bol personálnym rozkazom odvolaný z doterajšej funkcie a dňa 01.03.2008 mal nastúpiť do Martina, t. j. na presťahovanie, zabezpečenie bývania do vzdialeného mesta od miesta jeho vtedajšieho bydliska mal len pár dní. Personálny rozkaz bol odôvodnený len uvedením, že ide o potrebu Vojenskej polície, bez ďalšieho zdôvodnenia, napriek tomu, že má povahu správneho rozhodnutia a zákonom stanovené obligatórne náležitosti, podľa ktorých musí byť náležite odôvodnený. Žiadateľ hneď dňa 29.02.2008 podal žalobu na preskúmanie rozkazu súdom spolu s návrhom na predbežné opatrenie na odloženie vykonateľnosti rozkazu do rozhodnutia vo veci samej. Krajský súd v Bratislave dňa 04.03.2008 uznesením odložil vykonateľnosť napadnutého rozkazu do rozhodnutia vo veci samej.

Žiadateľ sa koncom marca 2008, po skončení PN, vrátil do zamestnania, pričom zistil, že mu bola zablokovaná karta pre vstup do objektu a že bol vydaný príkaz, že má byť žiadateľ predvedený na hlásenie, na ktorom mu bolo oznámené, že v Bratislave nemá čo robiť a má sa hlásiť v Martine a že uznesenie súdu nikoho nezaujíma. Kolegovia dostali neoficiálny pokyn, že so žiadateľom nesmú nijako komunikovať. Od toho dňa sa žiadateľ každé ráno v pracovný deň hlásil do služby, každé ráno ho vyhodili a každé ráno potom dal hlásenie na vojenskej prokuratúre, kde podal trestné oznámenie za súbeh rôznych trestných činov spáchaných vedením Vojenskej polície, ktoré mu neumožňovalo pracovať. Prokurátor sa mu mal vyhrážať a trestné oznámenie bolo odložené a nebolo vyhovené ani opravným prostriedkom, nakoľko vec bola vyhodnotená ako pracovnoprávny spor, nie trestnoprávna činnosť.

K nerešpektovaniu uznesenia súdu o odložení vykonateľnosti rozkazu sa Ministerstvo obrany vyjadrilo, že súd odložil vykonateľnosť až 04.03.2008, pričom rozkaz bol vykonaný už skôr, nakoľko už nastúpil na miesto žiadateľa nový zamestnanec. Podľa názoru ministerstva nemohla byť vykonateľnosť odložená, nakoľko rozkaz už vykonaný bol a to čo už vykonané bolo, nie je možné odložiť.

Začiatkom roka 2009 sa chystala na Vojenskej polícii reorganizácia a mali znižovať stavy. V rámci tohto znižovania stavov bolo v pláne aj prepustenie žiadateľa.

Dňa 22.09.2008 veliteľ v Banskej Bystrici, pod velenie ktorého spadal aj Martin, kam mal byť žiadateľ podľa napadnutého rozkazu premiestnený, vykonal so žiadateľom personálny pohovor, na ktorom navrhol jeho premiestnenie do ozbrojených síl SR. Jeho premiestnenie bolo v septembri navrhnuté napriek tomu, že v marci mal byť do Martina premiestnený z dôvodu potreby osoby žiadateľa v Martine. Žiadateľ však dňa 26.12.2008 po narodení dcéry nastúpil na rodičovskú dovolenku.

Medzitým nový riaditeľ vojenskej polície zrušil personálny rozkaz o premiestnení žiadateľa do Martina a uznal jeho nesúlad so zákonom. O zrušení však v zmysle právnych predpisov správny orgán nemôže rozhodnúť z vlastnej iniciatívy a žiadateľ sa vzhľadom na rozpor s právnymi predpismi odvolal a odvolaniu bolo vyhovené v plnom rozsahu.

Súd vo veci samej rozhodol dňa 28.05.2009 a súd personálny rozkaz zrušil a vrátil vec na ďalšie konanie, nakoľko v ňom chýbalo zdôvodnenie, ktoré je obligatórnou náležitosťou rozkazu.

Žiadateľovi sa narodilo ďalšie dieťa a z jednej rodičovskej dovolenky prešiel plynulo do čerpania rodičovskej dovolenky na druhé dieťa.

Dňa 30.05.2011, v čase trvania rodičovskej dovolenky žiadateľa, žiadateľ predložil vedúcemu služobného úradu, t. j. riaditeľovi Vojenskej polície listinu Súhlas profesionálneho vojaka so zmenou času trvania dočasnej štátnej služby, ktorou žiadateľ vyjadril súhlas, aby mu bol upravený čas trvania dočasnej štátnej služby do 55 rokov veku.

Dňa 28.06.2011 bolo žiadateľovi doručená stanovisko riaditeľa vojenskej polície k súhlasu profesionálneho vojaka so zmenou času trvania dočasnej štátnej služby z 20. júna 2011, v ktorom sa vyjadril, že takéto opatrenie ohľadom zmeny času trvania dočasnej štátnej služby nie je v záujme Vojenskej polície a v ktorom informoval, že so žiadateľom bude zahájené konanie vo veci skončenia pomeru profesionálneho vojaka podľa ustanovenia § 70 ods. 1 písm. j) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl SR toho času platného a účinného dňom 30.09.2011.

Žiadateľ Stredisku uviedol, že riaditeľ bol povinný udelením súhlasu trvanie jeho služobného pomeru predĺžiť a preto dňa 29. júna 2011 zaslal priamemu nadriadenému riaditeľa Vojenskej polície – vedúcemu hlavného služobného úradu – ministrovi obrany Žiadosť o preskúmanie postupu riaditeľa Vojenskej polície a to z nasledovných dôvodov, v ktorom uviedol, že je neprípustné, aby nemal proti stanovisku riaditeľa opravný prostriedok. V ten deň súčasne

zaslal riaditeľovi Vojenskej polície zmenený súhlas profesionálneho vojaka so zmenou trvania dočasnej štátnej služby, v ktorom zmenil čas trvania dočasnej štátnej služby do 30.09.2022.

Dňa 6. júla 2011 vykonal so žiadateľom veliteľ útvaru Vojenskej polície Bratislava XX personálny pohovor a následne na to mu vydal v zmysle § 73 zákona č. 346/2005 Z. z. „Návrh na prepustenie profesionálneho vojaka zo služobného pomeru podľa § 70 ods. 1 písm. j) zákona č. 346/2005 Z. z.“, pričom žiadateľovi oznámil, že dňom 30.9.2011 mu uplynie doba výsluhy v hodnosti rotný a teda, že s ním zahajuje konanie vo veci skončenia služobného pomeru profesionálneho vojaka. Žiadateľ na pohovore uviedol, že zaslal zmenený súhlas a čaká na odpoveď, že s návrhom nesúhlasí, že skončenie pomeru je priamo ovplyvnené udalosťami, ktoré nastali po 01.10.2007 a vzhľadom na právnu náročnosť celej záležitosti zašle po porade so svojim právnikom písomné vyjadrenie. S týmto postupom veliteľ súhlasil a inštruoval ho, aby zaslal vyjadrenie riaditeľovi. Žiadateľ tak aj spravil hneď nasledujúci deň.

Dňa 14. júla 2011 žiadateľ obdržal Stanovisko na zmenený súhlas od riaditeľa Vojenskej polície, ktoré bolo totožné s predošlým zaslaným stanoviskom na žiadateľov súhlas so zmenou času trvania dočasnej štátnej služby, pričom žiadateľ spolu so stanoviskom obdržal aj personálny rozkaz o prepustení žiadateľ zo služobného pomeru ku dňu 30.09.2011, ktoré je datované ku dňu 07.07.2011.

Dňa 24. júla 2011 žiadateľ opäť požiadal ministra obrany SR ako vedúceho hlavného služobného úradu ministerstva obrany SR organizačnej zložky Vojenskej polície a teda priameho nadriadeného riaditeľa Vojenskej polície o preskúmanie postupu a stanoviska riaditeľa Vojenskej polície.

Proti rozkazu, ktorým bol žiadateľ prepustený zo služobného pomeru podal žiadateľ odvolanie ešte dňa 14.07.2011, kde žiadal, aby rozhodnutie bolo zrušené v plnom rozsahu.

Zotrvanie v hodnosti na základe žiadateľom vyjadreného súhlasu žiadateľ odôvodňoval § 21 ods. 10 zákona č. 346/2005 Z. z. Žiadateľ sa ďalej odvolával na svoje hodnotenia pred incidentom v roku 2007, ktoré mal všetky pozitívne. V roku 2008 bolo žiadateľovi bránené vo výkone práce v Bratislave, a to napriek právoplatnému uzneseniu súdu o odložení vykonateľnosti rozkazu o premiestnení žiadateľa, ktorý bol neskôr súdom zrušený pre nesúlad so zákonom. Za tento rok bol žiadateľ hodnotený ako „nevykazuje požadované výsledky a je nespôsobilý vykonávať štátnu službu“. Toto hodnotenie bolo preskúmané v rámci odvolacieho konania s výsledkom, že neobsahuje všetky potrebné náležitosti, napriek tomu sa náprava hodnotenia nezjedнала. Za nasledujúce roky žiadateľ hodnotený nebol, nakoľko čerpal rodičovskú dovolenku. V uvedenom čase mala byť aj voľná funkcia rotný, na skupine dopravnej polície a sprievodcov, ktorá zodpovedala vzdelaniu a skúsenostiam žiadateľa. Žiadateľ ďalej namietal, že riaditeľ ako správny orgán nešpecifikoval akých okolností a podkladov sa pridrižoval, ani ktoré skutočnosti boli podkladom pre jeho rozhodnutie, neuviedol akými úvahami bol vedený, ako použil správnu úvahu pri použití právnych predpisov, na základe ktorých rozhodoval, a ani ako sa vyrovnal s návrhmi a námietkami účastníkov konania a s ich vyjadreniami k podkladom rozhodnutia.

Žiadateľ sa dopytoval prostredníctvom žiadosti o informácie Vojenskej polície ohľadom posudzovania za účelom predĺženia dočasnej štátnej služby. Vojenská polícia uviedla, že pri predlžovaní času trvania dočasnej štátnej služby sa prihliada na A) vzdelanie, B) policajné vzdelanie, C) služobné hodnotenie, D) miestna a osobná znalosť, E) záznam o odmenách a trestoch, F) čas trvania služobného pomeru, G) služobné schopnosti, zručnosti a vlastnosti, H) odborné vedomosti a praktické skúsenosti, I) iné skutočnosti.

Na základe telefonической výzvy veliteľa ÚVP Bratislava XX zo dňa 23. augusta 2011 sa žiadateľ dňa 25. augusta 2011 o 13,30 hod. dostavil na riaditeľstvo Vojenskej polície v Trenčíne, do kancelárie riaditeľa Vojenskej polície. Boli prítomní viacerí nadriadení, vrátane veliteľa a riaditeľa Vojenskej polície. Na pohovore bolo žiadateľovi oznámené, že na personálny pohovor bol pozvaný v súvislosti so žiadosťami o osobné prijatie (žiadosti o osobné prijatie pri udelení súhlasu so zmenou trvania dočasnej štátnej služby). Personálny pohovor sa týkal ponuky zo strany riaditeľa a teda zmeny žiadateľovho času trvania dočasnej štátnej služby – jej predĺženie o dva roky. Žiadateľ požiadal o možnosť vyjadriť sa k ponuke písomne po porade s právnikom.

Žiadateľ zaslal svoje vyjadrenie nasledujúci deň, t. j. dňa 26.08.2011, pričom uviedol, že ku dňu 26.08.2011 nebolo ukončené správne konanie, týkajúce sa jeho premiestnenia do Martina personálnym rozkazom, ktorý bol dňa rozhodnutím súdu zo dňa 28.05.2009 zrušený vec bola vrátená na ďalšie konanie riaditeľovi Vojenskej polície ako prvostupňovému orgánu, riaditeľ však ku dňu 26.08.2011 neuskutočnil v tejto veci žiadny úkon a je nečinný. Žiadateľ ďalej poukázal na to, že trvá aj správne konanie na základe jeho odvolania proti personálnemu rozkazu, ktorým bol žiadateľ prepustený.

Dňa 28. septembra 2011 rozhodol minister obrany ako vecne príslušný správny orgán v odvolacom konaní proti personálnemu rozkazu o prepustení žiadateľa a tento svojím rozhodnutím zrušil a žiadateľovi predĺžil dočasnú štátnu službu do 55 rokov veku žiadateľa. Rozhodnutie o odvolaní nadobudlo právoplatnosť dňa 29. septembra 2011.

Dňom 1. februára 2014 žiadateľ ukončil čerpanie rodičovskej dovolenky a začal opäť pracovať na Útvare vojenskej polície v Bratislave. Jeho nadriadeným bol XX, ktorý dostal pokyn, aby na žiadateľa vyvíjal nátlak, aby odišiel z pracovisku. XX to odmietol a od toho momentu bol vyvíjaný nátlak aj na neho. P. XX je bývalý klient Strediska. V lete 2014 došlo k reorganizácii v armáde, v rámci ktorej došlo k zrušeniu niektorých miest a so žiadateľom bol opätovne vykonaný personálny pohovor, kde mu bolo oznámené, že Vojenská polícia nemá pre žiadateľa vhodné miesto.

## **Relevantná právna úprava**

Konanie, ktoré žiadateľ namieta ako porušenie zásady rovnakého zaobchádzania prebiehalo v čase platnosti a účinnosti zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon

o štátnej službe profesionálnych vojakov“), ktorý reguloval aj služobný pomer žiadateľa. Tento zákon v § 3 ods. 1 zakotvuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania pri vstupe do štátnej služby a pri výkone štátnej služby profesionálneho vojaka a zároveň odkazuje na zákon 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 na čl. 12 Ústavy SR, a to nasledovne:

*„Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako štátnemu občanovi Slovenskej republiky (ďalej len „občan“) pri vstupe do štátnej služby a profesionálnemu vojakovi pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodov uvedených v osobitnom predpise.*

V súlade s ustanovením § 3 ods. 4 zákon umožňuje občanovi, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle cit. ustanovenia, obrátiť sa na súd a domáhať sa zásady rovnakého zaobchádzania.

Aj súčasne platný a účinný zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov zakotvuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.

Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov teda odkazuje pri vymedzení zásady rovnakého zaobchádzania na antidiskriminačný zákon, ktorý o. i. definuje zásadu rovnakého zaobchádzania, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať túto zásadu 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 a osobitosti konania na súde vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

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 žiadateľom namietané konanie potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia týchto podmienok.

### **Posúdenie z hľadiska podmienok antidiskriminačného zákona (oblasť, dôvod, forma)**

Oblasť je daná už samotným zakotvením dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v zákone o štátnej službe profesionálnych vojakov a následným odkazom na antidiskriminačný zákon, táto podmienka je teda jednoznačne splnená.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z určitých dôvodov. Dôvod diskriminácie alebo diskriminačný dôvod je kľúčový atribút zásady rovnakého zaobchádzania a v súvislosti s existenciou diskriminačného dôvodu je vymedzená aj základná definícia zásady rovnakého zaobchádzania, obsiahnutá v § 2 antidiskriminačného zákona, 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 zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“*

Diskriminačný dôvod nie je potrebné dokazovať, jeho existenciu a príčinnú súvislosť medzi konaním a týmto dôvodom je však potrebné vyvodiť z okolností prípadu a musí existovať dôvodná domnienka jeho existencie a príčinnej súvislosti s konaním.

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.

Žiadateľ začiatok jeho problémov na pracovisku spája s jeho poukázaním na protispoločenskú činnosť veliteľa, s ktorým mal byť na základe toho skončený služobný pomer. Oznámenie protispoločenskej činnosti je chráneným dôvodom spôsobilým vyvolať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Tento dôvod však bol do antidiskriminačného zákona pridaný nepriamou novelizáciou prijatím zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich a oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý nadobudol účinnosť 01.01.2015 (ďalej len „zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti“). Poukázanie na protispoločenskú činnosť, ktorú uvádza žiadateľ, sa datuje pred účinnosťou daného zákona a tento diskriminačný dôvod sa v tom čase nenachádzal medzi diskriminačnými dôvodmi. Z popísaného skutkového stavu nie je ani zrejmé akým spôsobom k poukázaniu na protispoločenskú činnosť došlo a či by bolo možné takéto poukázanie kvalifikovať ako oznámenie podľa súčasne platného a účinného zákona o oznamovaní protispoločenskej činnosti.

Antidiskriminačný zákon však okrem výslovne vymienených diskriminačných dôvodov rozširuje dôvody o iné postavenie. 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.

Z popísaného skutkového stavu vyplýva, že poukázanie na protispoločenskú činnosť, ktorého mal byť žiadateľ aktívnou súčasťou, malo konkrétny následok, a to skončenie pomeru s veliteľom, z čoho možno vyvodiť, že poukázanie malo jasnú a konkrétnu formu. Takéto

poukázanie na protispoločenskú činnosť preto môže byť spôsobilým dôvodom pre naplnenie dôvodu iného postavenia, ak možno predpokladať, že bolo dôvodom menej priaznivého správania voči žiadateľovi.

Okrem oblasti, v ktorej je daná povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a dôvodného presvedčenia o existencii diskriminačného dôvodu je potrebné pre konštatovanie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania aj naplnenie niektorej z foriem diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona, prípadne podľa európskej alebo medzinárodnej legislatívy. Taktiež musí existovať dôvodný predpoklad príčinnej súvislosti medzi dôvodom a prejavenu formou diskriminácie.

Typickou formou diskriminácie je priama diskriminácia, ktorá je antidiskriminačným zákonom 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.“ (§ 2a ods. 2 ADZ).

V súvislosti s prezentovaným skutkovým stavom sa javí ako relevantné posúdenie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania aj z hľadiska formy, označenej v antidiskriminačnom zákone ako obťažovanie, ktoré je definované nasledovne: „*Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.*“ (§ 2a ods. 4 ADZ). Pod túto formu diskriminácie možno zaradiť aj prípady šikany na pracovisku, pokiaľ je jej dôvodom niektorý z diskriminačných dôvodov..

Pre riadne posúdenie skutkového stavu z hľadiska naplnenia vyššie uvedených znakov diskriminácie, je potrebné rozobrať konanie a prejavy voči žiadateľovi zo strany jeho nadriadených a príčiny tohto správania, ktoré možno označiť vo vzťahu k žiadateľovi za nevýhodné.

Problémy žiadateľa začali personálnym rozkazom o premiestnení žiadateľa, ktorý nasledoval bezprostredne po postavení žiadateľa mimo služby v súvislosti s kauzou ohľadom odcudzenia pohonných hmôt. Žiadateľ uviedol, že vo veci mal iba postavenie svedka a všetci zainteresovaní boli tie osoby, ktoré sa podieľali na odhalení trestnej činnosti veliteľa. Žiadna z týchto osôb nebola odsúdená a všetky osoby boli, podľa tvrdenia žiadateľa, istým spôsobom potrestané, a buď z pracoviska odišli dobrovoľne alebo boli premiestnení. Tieto informácie si Stredisko nemôže overiť, ale vychádzajúc z popisu žiadateľa, je zrejmá časová súvislosť medzi poukázaním na protispoločenskú činnosť, kauzou ohľadom odcudzenia pohonných hmôt a vydaním personálneho rozkazu o premiestnení žiadateľa, ktorý nasledoval bezprostredne po tejto kauze. Taktiež vzhľadom na to, že žiadna osoba odsúdená nebola, je potrebné na osoby podozrivé z odcudzenia pohonných hmôt hľadieť ako na osoby nevinné. Žiadateľ bol vedený ako svedok a nebol trestne stíhaný, nebol teda dôvod, pre ktorý by mali byť s ním robené personálne opatrenia. Vzhľadom na to, že obvinenia a následné opatrenia sa mali týkať len osôb, ktoré sa podieľali nejakým spôsobom na odhalení protispoločenskej činnosti veliteľa, je možné dôvodne predpokladať, že práve toto bolo dôvodom nepriaznivého konania voči žiadateľovi, ktoré teda nemalo legitímny a objektívny podklad. Tento záver potvrdzujú aj ďalšie okolnosti prípadu, ako to,



že žiadateľ sa mal premiestniť do vzdialeného mesta od miesta svojho bydliska, pričom v Bratislavskom kraji mal žiadateľ rodinu a vybudované zázemie, ako aj bytové podmienky. Nedostal na premiestnenie adekvátne časové obdobie, ani riadne zdôvodnenie.

O tom, že personálny rozkaz nebol dostatočne odôvodnený, pričom má povahu správneho rozhodnutia, rozhodol aj súd, ktorý z tohto dôvodu napadnutý rozkaz zrušil a vrátil vec na ďalšie konanie. Prvostupňový správny orgán už v tejto veci nijako nekonal, zostal nečinný, t. j. rozkaz náležite neodôvodnil. Možno sa preto domnievať, že objektívne skutočnosti pre riadne odôvodnenie rozhodnutia o premiestnení žiadateľa ani neexistovali, a preto sa možno dôvodne domnievať, že dôvodom bolo iné postavenie žiadateľa v zmysle vyššie uvedeného, čo je v rozpore s antidiskriminačným zákonom.

Následne Vojenská polícia bránila žiadateľovi vo výkone služby v Bratislave, napriek tomu, že súd v priebehu niekoľkých dní od doručenia napadnutého rozkazu o premiestnení žiadateľovi, vydal predbežné opatrenie, ktorým pozastavil vykonateľnosť napadnutého rozkazu. Nerešpektovanie rozhodnutia súdu o odložení vykonateľnosti rozkazu je pochybenie zo strany Vojenskej polície, až popretie ústavných princípov, na ktorých je štátne zriadenie Slovenskej republiky postavené a hodnotíme ho ako závažný zásah do práv žiadateľa. Argumenty pre nerešpektovanie rozhodnutia súdu boli bezpredmetné, nakoľko o tom, či je možné rozkazu odložiť vykonateľnosť rozhodol súd tým, že vykonateľnosť odložil.

Z ďalšieho popisu skutkového stavu žiadateľom vyplýva, že žiadateľ sa dostal do nepriaznivého postavenia, ktoré bolo sprevádzané opakovanou snahou so žiadateľom skončiť pomer služobného vojaka, pričom sa hľadali na toto dôvody, ktoré boli rôzne a neboli založené na kvalitách žiadateľa, čo potvrdzuje vyššie uvedené domnienky. Prišlo aj k ďalšiemu personálnemu rozkazu o prepustení žiadateľa zo služobného pomeru z dôvodu uplynutia doby výsluhy v hodnosti rotný, pričom v tom čase podľa vyjadrenia žiadateľa bolo voľné miesto na hodnosť rotný, ktoré zodpovedalo vzdelaniu a skúsenostiam žiadateľa. Tento rozkaz opätovne nespĺňal náležitosti a ani sa nijako nevyrovnal s argumentami žiadateľa ako účastníka konania a bol zrušený v odvolacom konaní pre nesúlad so zákonom.

Po nástupe žiadateľa do práce, po skončení čerpania rodičovskej dovolenky, bol z dôvodu organizačných zmien v armáde žiadateľ napokon prepustený zo služobného pomeru.

Zo skutkového stavu vyplýva, že so žiadateľom bolo zaobchádzané menej priaznivo bez legitímneho a objektívneho dôvodu, pričom sa možno dôvodne domnievať, že skutočným dôvodom bol diskriminačný dôvod iného postavenia, do ktorého sa žiadateľ dostal v súvislosti s poukázaním na protispoločenskú činnosť veliteľa. Namietané konanie teda napĺňa znaky porušenia zásady rovnakého zaobchádzania formou priamej diskriminácie. Vzhľadom na vyhrotenú situáciu na pracovisku, ktorá sa stupňovala a žiadateľ sa stal nežiadúcou osobou, izolovanou od pracoviska aj ostatných kolegov, možno konštatovať, že namietané konanie vykazuje súčasne aj prvky obťažovania žiadateľa.

## Záver



**Na základe vyššie uvedeného Stredisko považuje konanie, ktoré popísal žiadateľ ako skutkový stav jeho prípadu, za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania formou priamej diskriminácie v súbehu s obťažovaním z dôvodu iného postavenia, do ktorého sa žiadateľ dostal v dôsledku poukázania na protiprávnu činnosť veliteľa.**

Mgr. Katarína Szabová  
výkonná riaditeľka