

## 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

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej len „Stredisko“) bol doručený podnet xxxxxxxxxxxx (ďalej len „klientka“) vo veci namietaného porušenia zásady rovného zaobchádzania zo strany obchodnej spoločnosti xxxxxxxxxxxx (ďalej len „zamestnávateľ“) pri obsadzovaní voľnej pracovnej pozície vlakový stevard, vlaková stevardka.

### Právne postavenie Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd a nediskriminácie. Vzhľadom na to, že 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 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“), a to z vlastnej iniciatívy, či na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, Stredisko vydáva v predmetnej veci odborné stanovisko.

Skutočnosti, na ktoré Stredisko v odbornom stanovisku poukazuje, Stredisko zistilo písomnou a telefonickou komunikáciou s klientkou a z príloh priložených podnetu, ako aj z e-mailového, telefonického a opakovaného písomného vyjadrenia zamestnávateľa s prílohami.

### Skutkový a právny stav

Klientka Strediska uvádza, že reagovala na pracovnú ponuku zamestnávateľa zverejnenú na pracovnom portáli profesia.sk. Išlo o ponúkanú pozíciu vlakový stevard, vlaková stevardka na vlakovej trati Košice – Bratislava. Klientka Strediska uvádza, že má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie II. stupňa (druhé najvyššie s výpočtu vyhovujúcich, pričom vyhovujúce vzdelanie bolo aj stredoškolské bez maturity), ovláda anglický jazyk slovom aj písmom a má mnohoročné skúsenosti s profesionálnym pôsobením v anglicky hovoriacich krajinách, okrem iného aj na pozícii letušky (10 rokov).

Napriek uvedenému jej bolo oznámené, že zamestnávateľ sa rozhodol dať prednosť kandidátom a kandidátkam, ktorí výstižnejšie spĺňajú požiadavky kladené na danú pracovnú pozíciu. Kritériá výberu mali pritom vychádzať zo skúseností so zákazníckym servisom, dojazdovej vzdialenosti, úrovne angličtiny a veku (rok narodenia 1986 a vyššie). Napriek tomu, že kritérium veku v pracovnom inzeráte uvedené nebolo, v danom konkrétnom prípade údajne muselo byť vzaté do úvahy, a preto dal zamestnávateľ prednosť iným uchádzačom pred klieťkou Strediska. Klientka Strediska má za to, že všetky kritériá na obsadenie ponúkanej pracovnej pozície úplne spĺňa, až na kritérium veku. Uvedené kritérium veku klientka považuje za diskriminačné a jej neprijatie do pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa za diskrimináciu na základe veku.

Zamestnávateľ k veci uviedol, že v období mesiacov apríl až november 2017 realizoval sériu výberových konaní na voľné pozície vlakových stevardov a stevardiek. Výberové konanie (ďalej len „výberové konanie“) týkajúce sa klientky (steward, stevardka na vlakovej trati Košice-Praha, s nástupným miestom Košice) bolo vypísané dňa 14.11.2017 a zverejnené na pracovnom portáli až do 22.11.2017. Klientka Strediska poslala do tohto výberového konania prihlášku dňa 19.11.2018. Obsadzovali sa 4 voľné pracovné miesta vlakového stevarda a stevardky na trati Košice – Praha a späť. Požiadavky na obsadzované pracovné pozície boli čo do vyhovujúceho vzdelania nadstavbové-vyššie odborné vzdelanie, stredoškolské vzdelanie bez maturity, stredoškolské vzdelanie s maturitou, vysokoškolské vzdelanie I. stupňa, vysokoškolské vzdelanie II. stupňa, vysokoškolské vzdelanie III. stupňa. Ďalej znalosť anglického jazyka, komunikatívnosť, reprezentatívne vystupovanie a časová flexibilita s ochotou práce cez sviatky a víkendy.

Náplňou práce obsadzovanej pracovnej pozície mal byť zákaznícky servis pre cestujúcich prepravovaných zamestnávateľom, odbavenie cestujúcich, podávanie informácií behom cesty, starostlivosť o príjemné prostredie pre cestujúcich, základné upratovanie a úprava interiéru.

Zamestnávateľovi bolo k výberovému konaniu doručených spolu 97 žiadostí spolu so životopismi. Na základe skúseností zamestnávateľa a z kapacitných dôvodov bolo na osobný pohovor vybraných a pozvaných 12 kandidátov a kandidátiek. Z 12 vybraných zamestnávateľ boli vybraní 4, ktorí boli prijatí do pracovného pomeru. Klientka Strediska na pracovný pohovor pozvaná nebola, nakoľko zamestnávateľ vybral a pozval vhodnejších kandidátov a kandidátky.

Zamestnávateľ uviedol, že po prvotnom vyhodnotení doručených životopisov vyberá kandidátov a kandidátky na pozíciu stevard, stevardka na základe úrovne ovládania anglického jazyka (minimálne B1, čo je úroveň mierne-pokročilá podľa Spoločného európskeho referenčného rámca). Užívateľ tejto úrovne rozumie hlavným bodom zrozumiteľnej spisovnej vstupnej informácie o známych veciach, s ktorými sa pravidelne stretáva v práci, škole, voľnom čase atď. Dokáže sa zorientovať vo väčšine situácií, ktoré môžu nastať počas cestovania v oblasti, kde sa hovorí týmto jazykom. Dokáže vytvoriť jednoduchý súvislý text na témy, ktoré sú mu známe alebo o ktoré sa osobne zaujíma. Dokáže opísať svoje skúsenosti a udalosti, sny, nádeje a ambície a stručne odôvodniť a vysvetliť svoje názory a plány.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> <https://europass.cedefop.europa.eu/sk/resources/european-language-levels-cefr>

Ďalej tiež zamestnávateľ vyberá kandidátov a kandidátky podľa skúseností so zákazníckym servisom (napríklad predajca a predavačka, čašník a čašníčka, operátor a operátorka call centra a podobne) a podľa dojazdovej vzdialenosti do výjazdného miesta (Košice), vzhľadom na to, že vlak odchádza o 4.30 hod. ráno a prichádza o 23.45 hod. v noci. Keďže tieto požiadavky nepovažuje zamestnávateľ za nijako špecifické, splňa ich veľké množstvo kandidátov a kandidátiek. Vzhľadom na veľký počet doručených žiadostí sa v konkrétnom prípade výberového konania rozhodol posudzovať kandidátov a kandidátky aj podľa ďalších skutočností.

Posledným a rozhodujúcim faktorom, ktoré zamestnávateľ uplatnil na výber a pozvanie kandidátov a kandidátiek na osobný pohovor bolo posúdenie, či kandidát alebo kandidátka zapadne a ľahko sa stotožní s tímom. Na trati Košice – Praha a späť pre xxxxxxxxx pracuje niekoľko tímov, ktoré tvorí 10 ľudí, v zložení 1 barista, 8 stewardov, 1 vedúci tímu. Tímy sú poskladané z mladých ľudí. V Prahe má personál firemný byt na prespávanie. Tieto vlakové tímy teda spolu trávia veľa času nielen v práci ale aj v spoločnom zázemí v služobných bytoch. Naplnenie cieľa a spokojnosti každého zamestnanca a riadneho fungovania tímu sa zamestnávateľa rozhodol zrealizovať prispôbením výberu kandidátov a kandidátiek podľa veku a tým zachovaním vekovej kontinuity vlakového tímu. Za týmto účelom limitoval výber vhodných kandidátov a kandidátiek skutočnosťou, že rok narodenia ich najstaršej stevardky je 1986.

Požadované kritérium mal byť aj dobrý zdravotný stav, vzhľadom na fyzickú a psychickú náročnosť práce (chodiť po dlhom vlaku hore - dole) a potrebu veľmi dobrej fyzickej kondície kandidátov a kandidátiek, čo ale v zverejnenom pracovnom inzeráte tiež nebolo uvedené. Zdravotný stav kandidátov a kandidátiek si zamestnávateľ overuje vyšetrením zraku, EKG atď. Spirometriu ani kondičné či silové testy sa nerobia.

### **Posúdenie skutkového stavu z hľadiska antidiskriminačnej legislatívy**

Zákon 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 najmä definuje základné pojmy ako zásada 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.

Antidiskriminačný zákon ustanovuje tieto formy diskriminácie: priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

V súvislosti s posúdením otázky prípadného nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania je namietané konanie, opomenutie, iné správanie alebo prejavy (ďalej len „namietané konanie“)

potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia všetkých vyššie uvedených podmienok (diskriminačný dôvod, forma diskriminácie a oblasť, v ktorej je diskriminácia zakázaná).

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

V rámci posudzovania namietaného konania je potrebné najskôr posúdiť oblasť podnetu, či spadá do oblastí, na ktoré sa vzťahuje antidiskriminačný zákon. Ustanovenie § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona vymenúva oblasti, v ktorých je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a to konkrétne v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

V danom prípade možno jednoznačne identifikovať oblasť pracovnoprávných vzťahov. Podľa ustanovenia § 6 ods. 1 a ods. 2 písm. a) antidiskriminačného zákona v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa ustanovenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Zásada rovnakého zaobchádzania podľa ods. 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania.

Tiež podľa ustanovenia § 14 ods. 2 zákona č. 4/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov občan má právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou antidiskriminačným zákonom.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva podľa ustanovenia § 2 antidiskriminačného zákona v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

K dôvodu namietanej diskriminácie klientky Strediska zamestnávateľom – vek, je zrejmé, že ide o chránený dôvod, ktorý považuje za dôvod diskriminácie aj antidiskriminačný zákon. Aj podľa Smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké

zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií<sup>2</sup> zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou napĺňania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl.

Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť. Dôvodnosť prípustného rozdielného zaobchádzania však treba odôvodniť vo vnútroštátnych právnych predpisoch, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.

Podľa ustanovenia § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona, rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis. Diskriminácia z dôvodu veku nie je najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení:

- a) minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania,
- b) osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana,
- c) podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní.

Stredisko má za to, že v prípade výberového konania, ktorého sa zúčastnila jeho klientka, aj vzhľadom na obsadzovanú pracovnú pozíciu, „zachovanie vekovej kontinuity vlakového tímu“ nie je oprávneným cieľom, ktorý by zamestnávateľ mohol a mal dosahovať určením vekovej hranice, ktorú uplatnil na výber a pozvanie kandidátov a kandidátiek na osobný pohovor. Súčasne na výkon povolania vlakový stevard, vlaková stevardka, vzhľadom na jeho obsahovú náplň, nie je možné aplikovať žiadnu minimálnu alebo maximálnu vekovú hranicu ako podmienku na vstup do zamestnania, pretože nielen že právny poriadok Slovenskej republiky nič také neustanovuje, ale navyše výkon tohto povolania žiadne zásadné vekové nároky v sebe neobsahuje.

Veková diskriminácia súvisí s vekovou rôznorodosťou, čo je schopnosť zamestnávateľa akceptovať ľudí rôzneho veku v rámci jeho vnútroorganizačného prostredia. V období posledných rokov sa veková rôznorodosť (diverzifikácia) stala obvyklým nástrojom na vyrovnanie sa so starnutím populácie a všetkými jeho dôsledkami na pracovisku. Veková diverzifikácia je tak schopnosť zamestnávateľa riadiť všetky vekové skupiny ľudí na pracovisku a stmeliť ich do jedného funkčného pracovného kolektívu.

Zamestnávateľ v prípade klientky zjavne na vekovú rôznorodosť svojho pracovného kolektívu rezignoval. Použitím predsudku, že pracovný kolektív zložený iba z ľudí do určitej vekovej hranice bude efektívnejší a pre zamestnancov a zamestnankyne v ňom atraktívnejší a príjemnejší, vylúčil z neho už pri obsadzovaní voľných pracovných miest „starších“ ľudí, pričom do tejto skupiny zaradil

---

<sup>2</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex:32000L0078>



aj klientku Strediska. Limitovaná hranica prijateľných kandidátov a kandidátiek rokom narodenia 1986 predstavovala v čase výberového konania v roku 2017 vek 31 rokov a menej. U klientky Strediska vzhľadom na obdobie stredoškolského vzdelávania na gymnáziu (1989-1993) mal zamestnávateľ nepochybne za to, že jej vek je minimálne o 11 rokov vyšší (42 rokov a viacej).

Podľa vyjadrenia AGE platform Europe, čo je európska sieť neziskových organizácií ľudí a pre ľudí starších ako 50 rokov, vekovú diskrimináciu možno identifikovať jednoduchým pohľadom na štatistiku. Z obyvateľov Európskej únie vekovej skupiny 55-64 rokov je iba polovica z nich (52 %) zamestnaná, pričom aj za týmto údajom sa skrývajú značné rodové rozdiely. Starší zamestnanci a zamestnankyne zostávajú častejšie dlhodobej nezamestnaní pri strate práce ako akákoľvek iná veková skupina.<sup>3</sup>

Skutočnosť, že u klientky Strediska nešlo o vekovú skupinu 55-64 rokov, ale o zamestnankyňu o 14 rokov mladšiu, avšak už vnímanú ako „príliš starú“, pracovne nekompatibilnú s vekovou skupinou 31 a menej ročných, ktorá by narušila „vekovú kontinuitu vlakového tímu“ možno aj v tomto kontexte vnímať ako veľmi nebezpečný precedens. Pokiaľ by sa prax akú použil zamestnávateľ v prípade výberového konania a klientky Strediska, stala bežnou na pracovnom trhu Slovenska, bola by z pracovného procesu vekovo vylúčená väčšina pracujúceho obyvateľstva. Aj preto Európska únia aktívne bojuje proti vekovej diskriminácii podporou menežmentu rôznorodosti a iniciatívami ako sú charty diverzity, otvorené na prístupenie aj v Slovenskej republike.<sup>4</sup>

Antidiskriminačný zákon ustanovuje tieto formy diskriminácie: priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih. Stredisko má za to, že vo výberovom konaní uprednostnením vekovo mladších kandidátov a kandidátiek na výber a pozvanie na osobný pohovor došlo k priamej diskriminácii 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.

Komparačnú skupinu v porovnaní s klientkou Strediska predstavuje 12 vybraných a pozvaných kandidátov a kandidátiek na osobný pohovor. Zamestnávateľ doručil Stredisku 12 ich anonymizovaných životopisov, z ktorých Stredisko vytvorilo porovnávaciu tabuľku podľa kritérií určených vo zverejnenom pracovnom inzeráte (vzdelanie, skúsenosti so zákazníckym servisom a ovládanie anglického jazyka). Vzdelanie klientky Strediska bolo vysokoškolské, rovnako ako aj ôsmich ďalších kandidátov a kandidátiek. Toto kritérium však nebolo nastavené vysoko, zamestnávateľ akceptoval aj niektoré typy stredného vzdelania podľa klasifikácie vzdelávacieho systému Slovenskej republiky.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> <http://www.age-platform.eu/policy-work/news/age-diversity-companies-%E2%80%99older-and-younger-workers-face-common-challenges%E2%80%99>

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country/slovak-diversity-charter\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country/slovak-diversity-charter_en)

<sup>5</sup> <https://www.minedu.sk/data/files/3772.pdf>

Jazykové znalosti vo všetkých 13 životopisoch spĺňali požadovanú úroveň, pričom však Stredisko dodáva, že je možné vnímať ako výhodu, ak sa anglický jazyk používal aj v pracovnej praxi v zahraničí (splnilo 7 životopisov vrátane klientky Strediska). Čo do pracovných skúsenosti, keďže náplňou obsadzovanej pracovnej pozície mali byť skúsenosti s osobným kontaktom s prepravovanými klientami, podávanie im informácií, vytváranie príjemného prostredia a základné upratovanie a úprava interiéru, nie všetky životopisy vybraných uchádzačov toto kritérium spĺňali rovnako. Nie všetci vybraní kandidáti a kandidátky mali pracovné skúsenosti v celom rozsahu požadovaných pracovných aktivít. Buď išlo iba o predaj produktu (životopis č. 1), prípadne absencia osobného kontaktu s klientom (životopis č. 7). Pracovné skúsenosti klientky Strediska, spolu so životopisom č. 4, vykazujú najvyššiu zhodu s opisom práce vlakového stevarda, vlakovej stevardky.

Celkovo možno životopis klientky Strediska v porovnaní so životopismi na osobný pohovor pozvaných kandidátov a kandidátiek z hľadiska kritérií určených vo zverejnenom pracovnom inzeráte vyhodnotiť ako jeden z najperspektívnejších. Napriek tejto skutočnosti klientka Strediska na pracovný pohovor nebola ani len pozvaná. Boli pozvaní iní kandidáti a kandidátky, a to podľa jediného kritéria výberu – vek do 31 rokov.

#### **Záver:**

Na základe zisteného skutkového stavu Stredisko dospelo k záveru, že namietané nedodržanie zásady rovného zaobchádzania zo strany obchodnej spoločnosti xxxxxxxxx pri obsadzovaní voľnej pracovnej pozície vlakový stevard, vlaková stevardka je opodstatnené a nesie všetky znaky porušenia zákazu diskriminácie.

#### **Prílohy:**

1. Komparatívna tabuľka splnenia kritérií výberového konania pozvaných kandidátov a kandidátiek

Príloha č. 1

Komparatívna tabuľka splnenia kritérií výberového konania pozvaných kandidátov a kandidátiek (zvýraznení 4 prijatí) a xxxxxxxx, z údajov získaných z anonymizovaných životopisov doručených zamestnávateľom.

	vzdelanie	pracovné skúsenosti	jazykové znalosti
1. životopis	vysokoškolské	obsluha a predaj čerpaciej stanice	anglický jazyk B1
2. životopis	stredoškolské	barista a čašník aj v zahraničí	anglický jazyk B2
3. životopis	vysokoškolské	sprievodca, hosteska rôzne klienské práce aj v zahraničí	anglický jazyk C1
4. životopis	stredoškolské	vlaková stevardka, čašník, predajca aj v zahraničí	anglický jazyk B1
5. životopis	vysokoškolské	bankový poradca, telefonista, čašník	anglický jazyk B1
6. životopis	vysokoškolské	čašník, chyžný, aj v zahraničí	anglický jazyk B2
<b>7. životopis</b>	<b>vysokoškolské</b>	<b>operátor call centra</b>	<b>anglický jazyk B1</b>
8. životopis	stredoškolské	asistent predaja, barman	anglický jazyk B2
<b>9. životopis</b>	<b>vysokoškolské</b>	<b>operátor call centra, asistent predaja, aj v zahraničí</b>	<b>anglický jazyk pokročilý</b>
<b>10. životopis</b>	<b>stredoškolské</b>	<b>asistent predaja, barman</b>	<b>anglický jazyk B2</b>
<b>11. životopis</b>	<b>vysokoškolské</b>	<b>asistent predaja, čašník</b>	<b>anglický jazyk B2</b>
12. životopis	stredoškolské	predavačka, aupair aj v zahraničí	anglický jazyk B2
<i>životopis xxxxxxxxxx</i>	<i>vysokoškolské</i>	<i>finančný agent letuška, aj v zahraničí</i>	<i>anglický jazyk aktívne</i>