

Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1  
tel: +421 2 208 501 21  
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

## Odborné stanovisko k namietanej diskriminácii na pracovisku

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.

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) bol dňa 15.10.2020 doručený podnet xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „klient Strediska“) v ktorom poukazuje na diskrimináciu na pracovisku xxxxxxxxxxxx (ďalej v texte len „služobný úrad“) voči nemu. Stredisko ako odpoveď na tento podnet vydáva odborné stanovisko vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Pri hodnotení namietanej diskriminácie vychádzalo zo skutočností, ktoré zistilo písomnou, osobnou a telefonickou komunikáciou s klientom Strediska vrátane príloh priložených k podnetu.

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd<sup>1</sup>. Na tento účel tiež monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona<sup>2</sup>, poskytuje služby v oblasti ľudských práv, zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, na požiadanie alebo z vlastnej iniciatívy vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie.

### Skutkový stav

Klient Strediska pracoval na pracovnej pozícii vedúceho priestupkového oddelenia služobného úradu osem rokov. Na prelome rokov 2018 a 2019 upozornil svoju priamu nadriadenú - xxxxxxxxxxxx, vedúcu odboru všeobecnej vnútornej správy, (ďalej v texte len „priama nadradená“), na potrebu zmeny jej správania voči kolegom a kolegyniam. Správanie sa priamej nadriadenej považoval za arogantné a povýšenecké. V dôsledku toho nastala pre neho na pracovisku zmena pomerov. Priamo nadriadená s ním po upozornení prestala priamo komunikovať. Informáciu o potrebe jej zastupovania v čase neprítomnosti<sup>3</sup> dňa 14.01.2019 mu tlmočila iba jej sekretárka. Klient Strediska očakával osobnú komunikáciu, ako efektívnejší prostriedok komunikácie služobných záležitostí. Priama nadriadená v ten deň odvolala jeho poverenie na zastupovanie počas jej neprítomnosti na pracovisku. Dňa 16.01.2020 zisťovala u podriadených zamestnancov, kde sa klient

<sup>1</sup> Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Klient Strediska bol dňom 01.10.2013 poverený na zastupovanie priamej nadriadenej, v čase jej neprítomnosti na pracovisku nepresahujúcej dva týždne, a to na dobu neurčitú.

Strediska pohybuje na pracovisku počas pracovnej doby a kde si plní svoje služobné úlohy, čo on považoval za ďalší šikanózny výkon práva. Dňa 18.01.2019 mu zhoršila jeho služobné hodnotenie za rok 2018 o jeden stupeň oproti predošlým hodnoteniam. Objektívne si však klient Strediska plnil služobné úlohy vzorne, obdobne ako v období roku 2017, kedy mu bolo v služobnom hodnotení pridelených o 19 bodov viac. Priama nadriadená mu v zákonom termíne<sup>4</sup> nevypracovala individuálny plán kompetenčného vzdelávania. Náprava bola prijatá až dňa 07.03.2019, ako výsledok vybavovania jeho sťažností. Služobný úrad vybavil jeho sťažnosť ako neopodstatnenú. Až generálny tajomník služobného úradu vybavil jeho následnú sťažnosť ako opodstatnenú. Klient Strediska upozorňoval aj na ďalšie nedostatky vykonávania štátnej služby priamou nadriadenou. Išlo o nedostatky v opisoch štátnozamestnaneckých miest jeho podriadených, zasahovanie do výpovedí svedkov v priestupkovom spise, či o nepravdivé informovanie o údajnom tvrdení troch jeho podriadených, že ich šikanuje.

Žiadosť klienta Strediska o nápravu adresovaná prednostke služobného úradu bola bezúspešná. Jeho šikana pokračovala a spočívala v zadávaní neopodstatnených služobných úloh s nereálnymi termínmi na ich splnenie. Priama nadriadená mu začala prideľovať spisy na vybavenie rovnako ako jeho podriadeným. Po tom, čo klient Strediska jemu pridelený spis prideliť svojej podriadenej v zmysle jeho riadiacej kompetencie, bolo mu za takýto postup uložené upozornenie na menej závažné porušenie služobnej disciplíny. Po podaní odvolania Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky (ďalej v texte len „Ministerstvo vnútra“) disciplinárny trest zrušilo.

Následne klient Strediska doručil viacero podnetov a sťažností Ministerstvu vnútra a Rade pre štátnu službu. Ministerstvo vnútra vyhodnotilo sťažnosti klienta Strediska na porušovanie etického kódexu, zákona o štátnej službe<sup>5</sup> a na šikanu ako opodstatnené. Rada pre štátnu službu zistila porušenie zákona o štátnej službe, spočívajúceho v nedodržaní princípu efektívneho riadenia<sup>6</sup>. V mesiaci október 2019 sa mal zamestnancom služobného úradu zvýšiť plat o jednu triedu. U podriadených klienta Strediska to nebolo spojené s potrebou výberového konania na nimi už obsadené služobné miesta. U klienta Strediska však služobný úrad určil, že musí byť úspešný vo vyhlásenom výberovom konaní. V neúspešnom výberovom konaní klient Strediska namietal právne vady, aj v oblasti zaujatosti členov výberovej komisie proti jeho osobe. Služobný pomer klienta Strediska skončil výpoveďou z organizačných dôvodov (zrušenie štátnozamestnaneckého miesta). Organizačné opatrenie Ministerstva vnútra pritom bolo prijaté pred termínom vyhlásenia výberového konania. Klient Strediska po skončení jeho služobného pomeru podal proti služobnému úradu žalobu o zaplatenie 20.000,- eur. V súvislosti so skutkovými okolnosťami trvania a skončenia

---

<sup>4</sup> Podľa ustanovenia § 164 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov individuálny plán kompetenčného vzdelávania vypracováva vedúci zamestnanec do 31. januára.

<sup>5</sup> Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

<sup>6</sup> Podľa čl. 4 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov služobný úrad riadi štátnych zamestnancov efektívne a hospodárne. Princíp efektívneho riadenia štátnych zamestnancov sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby prostredníctvom systemizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia.

štátnozamestnaneckého pomeru klienta Strediska sa dostáva do popredia otázka dodržania zásady rovného zaobchádzania voči nemu zo strany služobného úradu, jeho zamestnávateľa.

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

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Ten definuje základné pojmy, ohraničuje oblasti, v rámci ktorých stanovuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a konkretizuje dôvody, na základe ktorých nemožno so subjektmi zaobchádzať menej priaznivo. Ďalším definičným znakom diskriminácie je jej forma. V rámci posúdenia možnej diskriminácie je preto nevyhnutné posúdenie naplnenia vyššie uvedených definičných znakov.

V posudzovanom prípade ide o antidiskriminačným zákonom chránenú oblasť pracovnoprávných vzťahov. Ide o výkon závislej práce fyzickej osoby, v tomto prípade pre štát. Podmienky výkonu štátnej služby upravuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej v texte len „zákon o štátnej službe“). Zákoník práce sa na štátnozamestnanecké vzťahy vzťahuje len ak to ustanovuje § 171 zákona o štátnej službe. Aj v štátnozamestnaneckých vzťahoch existuje povinnosť dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania<sup>7</sup>. Možno teda konštatovať, že je prítomná antidiskriminačným zákonom chránená oblasť pracovnoprávných vzťahov.

Ďalšou otázkou je zhodnotenie, či pri zaobchádzaní s klientom Strediska a s porovnateľnou skupinou (komparátormi) došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu, aké zakazuje antidiskriminačný zákon a zákon o štátnej službe. Stredisko nemalo možnosť si potvrdiť, že zmena v zaobchádzaní a razantný nástup jeho rozdielnosti sa neudiala aj pri iných kolegoch a kolegyniach klienta Strediska, osobitne tých, ktorý boli v riadiacej pozícii. Menej priaznivé zaobchádzanie je dovolené, ak má legitímny dôvod. Teda objektívny, racionálny a pokiaľ možno aj legálny cieľ, ktorý sa tým naplňa. V tomto smere je potrebné vziať do úvahy aj postavenie a úlohy vedúcich zamestnancov. Podľa ustanovenia § 20 ods. 1 písm. a) a b) zákona o štátnej službe vedúcim zamestnancom na účely tohto zákona je nadriadený štátny zamestnanec, ktorý je podľa tohto zákona alebo podľa osobitného predpisu oprávnený organizovať, určovať a ukladať podriadenému štátnemu zamestnancovi úlohy na vykonávanie štátnej služby a dávať mu na tento účel pokyny. Tiež riadiť, kontrolovať a hodnotiť vykonávanie štátnej služby podriadeného štátneho zamestnanca. Podľa ustanovenia § 113 ods. 1 písm. a), b) a c) zákona o štátnej službe je vedúci zamestnanec tiež povinný organizovať, riadiť, kontrolovať a hodnotiť vykonávanie štátnej služby podriadenými štátnymi zamestnancami, ukladať

---

<sup>7</sup> Podľa ustanovenia § 4 ods. 1 a ods. 3 zákona o štátnej službe je služobný úrad povinný zaobchádzať so štátnym zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom, najmä ak ide o podmienky vykonávania štátnej služby, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty a nepeňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, vzdelávanie, príležitosti na funkčný postup v štátnej službe a o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. V štátnozamestnaneckých vzťahoch sa zakazuje diskriminácia štátneho zamestnanca a občana z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, politického zmýšľania, členstva v odborovej organizácii alebo činnosti v odborovej organizácii, v inom združení, z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

podriadeným štátnym zamestnancom služobné úlohy a dávať im na tento účel pokyny v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a so služobnými predpismi, ako aj vytvárať podmienky na riadne vykonávanie štátnej služby štátnymi či zamestnancami.

V posudzovanom prípade Stredisko identifikovalo dve formy diskriminácie, a to priamu diskrimináciu<sup>8</sup> a obťažovanie<sup>9</sup>. Pod prejavy priamej diskriminácie klienta Strediska možno zaradiť zhoršenie služobného hodnotenia a vznik potreby zúčastniť sa výberového konania na pracovnú pozíciu, ktorú doposiaľ vykonával. Diskriminácia klienta Strediska spočívala aj vo vyhýbaní sa komunikácii a osobnému kontaktu s ním zo strany jeho priamej nadriadenej, Vzhľadom na charakter práce klienta Strediska a náhlu zmenu v spôsobe komunikácie je možné takéto konanie hodnotiť ako vytváranie neprijateľského prostredia s cieľom zníženia jeho ľudskej dôstojnosti. Predmetom už sprostredkovanej komunikácie na pracovisku bolo zabezpečenie zastupovania jeho priamej nadriadenej počas jej plánovanej neprítomnosti na pracovisku. Cieľavedomé vyhýbanie sa osobnému kontaktu možno vnímať aj ako demonštráciu straty profesionálnej dôvery. Klient Strediska sa na pracovisku stal priam nežiadúcim. To viedlo aj k osobitnej kontrole plnenia pracovných úloh, k ich bezdôvodnému odnímaniu a k ukladaniu nezmyselných pracovných úloh. Komparátormi sú v tomto prípade iní zamestnanci a zamestnankyne v priamej riadiacej pôsobnosti priamej nadriadenej, o ktorých klient Strediska nemá informácie, že by v celkovom súhrne boli vystavení takým rozdielnym zaobchádzaniam, ako on. Uvedené formy menej priaznivého zaobchádzania s klientom Strediska boli spôsobilými prívodiť mu ujmu. Jednak materiálnu, t.j. škodu, ale aj nemateriálnu - osobnostnú.

Nie je možné identifikovať žiaden dôvod či cieľ, ktorý by takéto odlišné a zneučujúce konanie priamej nadriadenej legitimizoval. Išlo o zneužitie práva, nielen o konanie v rozpore s dobrými mravmi<sup>10</sup>. Klient Strediska sa na svoj služobný úrad obrátil viacnásobne so žiadosťami o nápravu. Ministerstvo vnútra uložilo zamestnávateľovi povinnosť prijať opatrenia na nápravu zistených nedostatkov. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je totiž potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou. Dodržiavanie zásady rovnakého

<sup>8</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>9</sup> Podľa ustanovenia § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneučujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

<sup>10</sup> Aj napriek skutočnosti, že pojem dobré mravy zákon výslovne nevykladá, podľa doktrinálnych právnych záverov konanie v rozpore s dobrými mravmi predstavuje také konanie, ktoré je zjavne právne neprijateľné, pretože je z hľadiska oprávnených záujmov strán a spoločnosti hrubo nevyvážené. V rozpore s dobrými mravmi je právny úkon, ktorý nezodpovedá mravným zásadám, prípadne kultúrnym a spoločenským normám, ktoré sú všeobecne prijímané v určitej spoločnosti a vytvárajú tak všeobecnú mienku o tom, čo je touto spoločnosťou akceptované a považované za poctivé a slušné konanie. Rozpor právneho úkonu s dobrými mravmi je potrebné posudzovať individuálne, s prihliadnutím najmä na konkrétne okolnosti konania účastníka v príslušnej dobe a na všeobecne uznávanú mienku o tom, aký obsah ich konania je z uvedených hľadísk prijateľný. Podľa názoru súdnej praxe, v rozpore s dobrými mravmi je taký právny úkon, ktorý nezodpovedá právnym zásadám, resp. spoločenským normám, ktoré sú všeobecne akceptované spoločnosťou. Nie je preto vylúčené, že výkon práva, ktorý zodpovedá zákonu, môže byť v rozpore s dobrými mravmi. Ide aj o prípady, kedy hlavným motívom osoby, robiacej právny úkon, je úmysel poškodiť či znevýhodniť povinnú osobu (tzv. šikanózný výkon práva).

zaobchádzania spočíva nielen v jej neporušovaní, v zdržaní sa protiprávneho konania, ale aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou<sup>11</sup>.

Zrušenie uloženého disciplinárneho opatrenia Ministerstva vnútra, výsledky vybavenia sťažností adresovaných Ministerstvu vnútra a Rade pre štátnu službu indikujú, že viaceré konania voči klientovi Strediska boli preukázane protiprávne. Vzhľadom k výsledkom vybavenia jeho sťažností upriamilo Stredisko pozornosť aj na tretiu podmienku diskriminácie – dôvod menej priaznivého zaobchádzania. Pokiaľ totiž došlo k šikanóznemu konaniu<sup>12</sup> z nedovoleného zákonom osobitne chráneného dôvodu, sú splnené definičné znaky diskriminácie. Z tohto pohľadu je významné posúdenie toho, či zmenu správania sa priamej nadriadenej voči klientovi Strediska možno pričítať osobitnému motívu. Motívu, ktorý buď antidiskriminačný zákon alebo zákon o štátnej službe spájajú so zakázanými dôvodmi menej priaznivého zaobchádzania..

Motív správania sa priamej nadriadenej ku klientovi Strediska možno dôvodne prepojiť s jeho upozornením na potrebu zmeny jej správania sa voči kolegom a kolegyniam na pracovisku. Takéto jeho konanie poukazovalo na prípadnú protispoločenskú činnosť. Stredisko však nepovažuje na základe dostupných informácií za presné označiť konanie klienta Strediska za oznámenie protispoločenskej činnosti, predovšetkým pre formálne odlišnosti. 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.

Konanie klienta Strediska ako dôvod, príčinu na rozdielne zaobchádzanie s ním, preto možno založiť na jeho tzv. inom postavení. Tento chránený dôvod môže na prvý pohľad pôsobiť príliš všeobecne a neurčito. Má však svojej opodstatnenie a ustálené právne vymedzenie, ktoré však v judikatúre všeobecných súdov nie je dostatočne prítomné<sup>13</sup>. Ústavný súd Slovenskej republiky sa

<sup>11</sup> Ustanovenia § 2 ods. 2 a 3 antidiskriminačného zákona.

<sup>12</sup> Šikanu vymedzuje doktrína ako spôsobenie ujmy vykonávaním práva preto, aby sa inému spôsobila škoda. Pojmovými znakmi sú teda spôsobenie ujmy a zámer k tomu smerujúci. V prípade šikany ide o osobitný druh zneužitia práva, keďže do rozporu s objektívnym právom sa oprávnený subjekt dostáva vo fáze výkonu svojho subjektívneho práva alebo právnej povinnosti. V prípade bossingu ide o systematické útočenie a zastrasovanie zo strany nadriadeného s cieľom znížiť dôstojnosť zamestnanca, vynútiť si poslušnosť, rešpekt a prispôsobenie sa, a to aj za cenu fyzického, duševného alebo sociálneho ublíženia. Nadriadený v takýchto prípadoch koná za účelom akcentovania svojho hierarchického postavenia. Bossing sa vyznačuje svojou systematickosťou, t. j. dlhším časovým obdobím, počas ktorého sa konanie nadriadeného vyznačuje uvedenou charakteristikou.

<sup>13</sup> Výnimky v tomto smere predstavujú napríklad rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky spis. zn. 3 Svzn 1/2010 a spis. zn. 5 Cdo 462/2013.

vymedzeniu obsahu chráneného dôvodu iného postavenia venoval častejšie a hlbšie. Pridržiava sa argumentačnej línie Európskeho súdu pre ľudské práva<sup>14</sup>. Konštatuje, že pod uvedený chránený dôvod možno subsumovať aj iné dôvody, ktoré Ústava Slovenskej republiky explicitne nevymedzuje<sup>15</sup>. Klient Strediska sa rozhodol, že sa aktívne vyjadrí k potrebe zmeny správania sa priamej nadriadenej voči kolegom a kolegyniam na pracovisku. Následne sa rozhodol aktívne brániť proti neoprávnenému rozdielnemu zaobchádzaniu, ktoré v tejto súvislosti voči nemu nastalo. Najskôr sa domáhal nápravy podaniami služobnému úradu, neskôr nadriadeným služobným stupňom. Ich dôsledkom nebolo ukončenie nerovného zaobchádzania a náprava situácie, ale naopak ďalšie diskriminačné konania. Tým bol klient Strediska v inom postavení voči služobnému úradu v porovnaní so svojimi kolegami a kolegyniami v priamej riadiacej pôsobnosti priamej nadriadenej.

## Záver

Stredisko v posudzovanom prípade považuje za preukázané, že postupom služobného úradu voči klientovi Strediska došlo k porušeniu zásady rovného zaobchádzania. Ako prílohu podnetu klient Strediska doložil aj antidiskriminačnú žalobu. Právne zastúpený advokátskou kanceláriou sa voči služobnému úradu domáha zaplataenia nemajetkovej ujmy v peniazoch. Stredisko v procesnej situácii aktuálne prebiehajúceho civilného sporového konania vybavovanie podnetu vydaním odborného stanoviska preto považuje za ukončené.

---

<sup>14</sup> SABJÁN N., CENKNER M.: Výklad pojmu „Iné postavenie“ z pohľadu zákazu diskriminácie v judikatúre súdov, Wolters Kluwer, 2018.

<sup>15</sup> Ďalej uvádza, že v prípade dôvodov subsumovateľných pod tento diskriminačný dôvod nemusí ísť nevyhnutne o dôvody, ktoré by spočívali vo vlastnostiach spätých s osobnostnými a inými nemennými črtami človeka. Právna ochrana a neobmedzuje na odlišné zaobchádzanie založené na vlastnostiach, ktoré sú osobné v tom zmysle, že by boli vrodené či nemenné.