



## Nezávislé zisťovanie

### podľa § 1 ods. (2) písm. g) 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 ako “Stredisko”) na základe monitoringu médií zachytilo niekoľko článkov ohľadom prepúšťania na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré sa malo dotknúť viacerých zamestnancov a zamestnankýň. K prepúšťaniam malo dôjsť na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa a generálneho tajomníka služobného úradu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, a to vzhľadom na opodstatnenosť racionalizácie a zefektívnenia činnosti Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Košice. Konkrétne na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach bolo zrušených spolu 31 štátnozamestnaneckých miest. Na základe uvedeného sa Stredisko rozhodlo vykonať nezávislé zisťovanie.

### Skutkový stav

Stredisko na základe medializovaných informácií v článkoch portálu korzar.kosice.sme.sk zachytilo prepúšťanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v Košiciach (ďalej ako “ÚPSVaR Košice”). V jednom z článkov pod názvom “*Úrad práce prepúšťa aj slobodné matky s deťmi. Dôchodkový vek nevadí.*”, autor článku poukazuje na podnety, ktoré im boli do redakcie doručené. V týchto podnetoch ich autori upozorňujú na to, že hoci manažment ÚPSVaR Košice deklaroval prioritné prepúšťanie zamestnancov a zamestnankýň v preddôchodkovom a dôchodkovom veku, mnohí takí na ÚPSVaR Košice ostávajú a výpoveď dostali aj osamelé matky s deťmi, samoživiteľky.

Na základe uvedených medializovaných informácií Stredisko kontaktovalo autora vyššie uvedeného článku za účelom získania jemu dostupných informácií a podkladov k predmetnej veci. Stredisku poskytol “*Rozhodnutie o organizačných zmenách na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny.*” zo dňa 17. januára 2022. Ďalej uviedol, že evidujú dva telefonické podnety od žien, v rámci ktorých im bolo oznámené podozrenie zo zvláštneho spôsobu výberu osôb, ktorým má byť daná výpoveď. Tieto ženy však svoje mená neuviedli. Zároveň im bol do redakcie doručený jeden podnet, ktorého časť autor článku poskytol Stredisku.

V zmysle rozhodnutia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny č. XXXX zo dňa 17. januára 2022 (ďalej len ako “Rozhodnutie o organizačných zmenách”) s účinnosťou od 1. apríla 2022 sa podľa § 24 písm. a) zákona č. 55/2017 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej ako “zákon o štátnej



službe”) rušia štátnozamestnanecké miesta bez vytvorenia nových štátnozamestnaneckých miest. Na ÚPSVaR Košice bolo zrušených spolu 31 štátnozamestnaneckých miest:

- 6 štátnozamestnaneckých miest vo funkcii radca, organizačný útvar Oddelenie služieb pre občana,
- 7 štátnozamestnaneckých miest vo funkcii samostatný radca, organizačný útvar Oddelenie služieb pre občana,
- 2 štátnozamestnanecké miesta vo funkcii samostatný radca, organizačný útvar Oddelenie služieb pre občana, Referát služieb pre zamestnávateľa,
- 1 štátnozamestnanecké miesto vo funkcii samostatný radca, organizačný útvar Pracovisko Moldava nad Bodvou, Úsek služieb pre občana,
- 1 štátnozamestnanecké miesto vo funkcii samostatný radca, organizačný útvar Referát správneho konania, Odbor služieb zamestnanosti,
- 1 štátnozamestnanecké miesto vo funkcii samostatný radca, organizačný útvar Oddelenie poradenstva a vzdelávania, Odbor služieb zamestnanosti,
- 12 štátnozamestnaneckých miest vo funkcii radca, organizačný útvar Aktivačné centrum, Odbor služieb zamestnanosti,
- 1 štátnozamestnanecké miesto vo funkcii odborný radca, organizačný útvar Oddelenie hmotnej núdze, náhradného výživného a štátnych sociálnych dávok, Odbor sociálnych vecí a rodiny.

Vychádzajúc z podnetu, ktorý Stredisku poskytla redakcia portálu korzar.kosice.sme.sk sa jedna z prepustených osôb domnieva, že viac ako odbornosť pri výbere zamestnancov a zamestnankyň s ktorými bol ukončený pracovný pomer zavážili osobné sympatie resp. nesympatie, politická príslušnosť či známosti. Rovnako uvádza, že hoci boli na ÚPSVaR Košice voľné štátnozamestnanecké miesta na iných oddeleniach, zamestnankyniam a zamestnancom s ktorými bol ukončený pracovný pomer nebola poskytnutá možnosť preloženia na tieto voľné štátnozamestnanecké miesta. Ďalej sa vo svojom podnete zamýšľa nad skutočnosťou prečo sa za posledný rok prijímali noví zamestnanci, keď teraz dochádza k prepúšťaniu. Zaujímá ich tiež, prečo nedošlo k ukončeniu pracovných pomerov s novoprijatými zamestnancami a zamestnankyňami, ale pracovný pomer bol ukončený s tými, ktorí si dlhé roky kvalitne plnili svoje povinnosti.

Na základe vyššie uvedených skutočností Stredisko kontaktovalo ÚPSVaR Košice, aby sa k uvedeným skutočnostiam vyjadril. Vo svojej odpovedi uviedol, že pri realizácii organizačných zmien postupoval v súlade s platnou právnou úpravou, pričom výber dotknutých zamestnancov je v plnej kompetencii služobného úradu ako zamestnávateľa. Celému procesu organizačných zmien mali predchádzať analýzy administratívnych kapacít a vyťaženia jednotlivých organizačných útvarov, tak zo strany Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny ako aj úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. K otázke prepúšťania slobodných matiek ÚPSVaR Košice uviedol, že zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej ako “Zákonník práce”) definuje len osamelého



zamestnanca, ktorý v zmysle § 76 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe požíva ochranu zákona pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou v dobe, keď sa osamelý štátny zamestnanec alebo osamelá štátna zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako tri roky. Podľa vyjadrenia ÚPSVaR Košice organizačné zmeny sa žiadneho takéhoto zamestnanca nedotkli.

ÚPSVaR Košice uviedol, že bolo zrušených spolu 31 štátnozamestnaneckých miest, z toho 10 miest bolo voľných a 21 miest obsadených. Každému z 21 štátnych zamestnancov, ktorého sa organizačné zmeny dotkli, bol zo strany ÚPSVaR Košice vytvorený priestor na osobné stretnutie a na oboznámenie sa s Rozhodnutím o organizačných zmenách a s priebehom organizačných zmien. Zároveň im bolo ponúknuté trvalé preloženie na aktuálne voľné vhodné štátnozamestnanecké miesta v rámci služobného úradu Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny. Uvedené miestna štátny zamestnanci neprijali, z dôvodu, že miesto výkonu štátnej služby bolo mimo mesta Košice. V nadväznosti na uvedené individuálne osobné pohovory požiadalo 21 štátnych zamestnancov o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru dohodou.

Stredisko vo veci prepúšťania na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny požiadalo o vyjadrenie Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej ako "ústredie"). Ústredie vo svojej odpovedi uviedlo, že organizačné zmeny na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny boli realizované z dôvodu, že v schválenom rozpočte za rok 2022 je znížený počet zamestnancov a osobné výdavky ústredia a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny o 776 osôb. Na základe uvedeného boli na jednotlivých úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny uskutočnené tieto zmeny tak, aby bolo zabezpečené aj naďalej racionálne a efektívne fungovanie úradu. Identifikácia zrušených miest je v pôsobnosti riaditeľa úradu, pričom tomu predchádzali analýzy administratívnych kapacít a vyťaženia jednotlivých organizačných útvarov zo strany ústredia ako aj úradov práce sociálnych vecí a rodiny. Organizačné zmeny na jednotlivých úradoch práce sociálnych vecí a rodiny boli realizované v dvoch etapách s účinnosťou od 1.4.2022 a 1.5.2022, pričom reálne sa v týchto etapách znížil počet miest celkom o 378.

Ústredie ďalej uviedlo, že organizačné zmeny sa vykonávali na základe vydaných rozhodnutí generálneho riaditeľa a generálneho tajomníka služobného úradu v súlade so zákonom o štátnej službe a Zákonníkom práce. Ústredie uviedlo, že v zmysle uvedených zákonov si splnilo ponukovú povinnosť, a teda dotknutým zamestnancom boli pred skončením ich štátnozamestnaneckého pomeru ponúknuté všetky voľné, vhodné štátnozamestnanecké miesta, na ktoré mohli byť zamestnanci trvalé preložené a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme všetky vhodné pracovné miesta. Organizačné zmeny boli zároveň vopred prerokované so zástupcami zamestnancov.



## Relevantná právna úprava

Organizačnou zmenou je v zmysle § 24 zákona o štátnej službe:

- a) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta bez vytvorenia nového štátnozamestnaneckého miesta,
- b) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta s inou najnáročnejšou činnosťou alebo s iným pravidelným miestom výkonu štátnej služby,
- c) zrušenie štátnozamestnaneckého miesta a vytvorenie nového štátnozamestnaneckého miesta v inom služobnom úrade.

V prípade zrušenia štátnozamestnaneckého miesta v dôsledku organizačnej zmeny je služobný úrad povinný ponúknuť zamestnancovi iné vhodné štátnozamestnanecké miesto. Predpokladom ponúknutia iného vhodného štátnozamestnaneckého miesta je v zmysle § 29 zákona o štátnej službe splnenie kvalifikačných predpokladov a požiadaviek podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta. Služobný úrad je potom povinný ponúknuť štátnemu zamestnancovi vhodné štátnozamestnanecké miesto v nasledujúcom poradí:

- a) v tom istom odbore štátnej služby v tej istej funkcii,
- b) v inom odbore štátnej služby v tej istej funkcii,
- c) v tom istom odbore štátnej služby v inej funkcii,
- d) v inom odbore štátnej služby v inej funkcii.<sup>1</sup>

Pokiaľ služobný úrad nedisponuje iným vhodným štátnozamestnaneckým miestom, alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na iné miesto, môže služobný úrad skončiť štátnozamestnanecký pomer so zamestnancom výpoveďou podľa § 75 ods. 1 písm. b) zákona o štátnej službe. Služobný úrad a štátny zamestnanec sa môžu dohodnúť aj na skončení štátnozamestnaneckého pomeru dohodou podľa § 72 zákona o štátnej službe. Na skončenie štátnozamestnaneckých vzťahov sa zároveň nevzťahuje Zákonník práce.<sup>2</sup>

Všeobecný právny predpis, ktorý sa vzťahuje na zásadu rovnakého zaobchádzania v štátnozamestnaneckých vzťahoch je 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 právnych predpisov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“).

<sup>1</sup> Ustanovenie § 29 ods. 1 zákona o štátnej službe.

<sup>2</sup> V zmysle § 1 ods. 3 zákona o štátnej službe sa Zákonník práce vzťahuje na zákon o štátnej službe delegovanou pôsobnosťou. Pri skončení štátnozamestnaneckých vzťahov pôsobnosť Zákonníka práce upravená priamo v zákone o štátnej službe nie je.



Povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v štátnozamestnaneckých vzťahoch zároveň vymedzuje zákon o štátnej službe.<sup>3</sup> Povinnosť dodržiavať zákaz diskriminácie platí aj pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru so štátnym zamestnancom.<sup>4</sup>

## Právne posúdenie

Antidiskriminačný zákon vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktoré musia byť naplnené, aby menej priaznivé zaobchádzanie bolo možné považovať za diskrimináciu. Medzi tieto definičné znaky, ktoré musia byť kumulatívne splnené patrí oblasť právnych vzťahov spadajúca pod § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona, zákonom chránený dôvod diskriminácie v zmysle § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona a jedna z foriem diskriminácie uvedená v § 2a antidiskriminačného zákona.

## Menej priaznivé zaobchádzanie

Na vyslovenie dôvodného záveru o porušení zásady rovnakého zaobchádzania je nevyhnutné najskôr identifikovať konanie, ktoré je možné označiť za menej priaznivé zaobchádzanie. Rozhodnutie o organizačnej zmene, v dôsledku ktorého bolo zrušených 31 štátnozamestnaneckých miest na ÚPSVaR Košice možno označiť za menej priaznivé zaobchádzanie za predpokladu, že toto konanie naplní všetky definičné znaky diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona.

## Oblasť diskriminácie

V zmysle § 6 antidiskriminačného zákona sa zakazuje diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch. Štátnu službu, ktorú vykonávajú štátni zamestnanci v štátnozamestnaneckých vzťahoch podľa zákona o štátnej službe patria medzi obdobné právne vzťahy, na ktoré sa Zákonník práce vzťahuje delegovanou pôsobnosťou. Oblasť štátnozamestnaneckých vzťahov je preto možné podriaadiť pod oblasť upravenú § 6 antidiskriminačného zákona. Oblasť vecnej pôsobnosti ako definičný znak diskriminácie je naplnený.

## Dôvod diskriminácie

Dôvod menej priaznivého zaobchádzania vymedzuje antidiskriminačný zákon v § 2 ods. 1. V zmysle uvedeného ustanovenia *„dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného*

<sup>3</sup> V zmysle čl. 9 zákona o štátnej službe je služobný úrad povinný postupovať vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi a uchádzačovi o štátnu službu podľa zásady rovnakého zaobchádzania a rešpektovať ich súkromie, ústavne práva a zákonné práva.

<sup>4</sup> Ustanovenie § 4 ods. 1 zákona o štátnej službe.



*zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“ Uvedený výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie rozširuje zákon o štátnej službe o nepriaznivý zdravotný stav a členstvo v odborovej organizácii alebo činnosť v odborovej organizácii, prípadne v inom združení.<sup>5</sup>*

Zamestnankyne ÚPSVaR Košice namietali, že v rámci organizačných zmien dostali výpovede aj osamelé matky s deťmi, samoživiteľky. Antidiskriminačný zákon ako jeden z dôvodov menej priaznivého zaobchádzania uvádza aj diskrimináciu na základe rodu. Rod je “sociálne” resp. “kultúrne” pohlavie, vzťahuje sa na spoločenské predstavy o tom, čo znamená byť alebo nebyť mužom a ženou, resp. čo sa od ženy a muža v spoločnosti očakáva.<sup>6</sup> Je však potrebné dodať, že v právnej praxi sa pohlavie a rod budú dať od seba len ťažko oddeliť, nakoľko biologické pohlavie je v každodenných vzťahoch spúšťačom pre rodový kontext, v akom bude určitá osoba posudzovaná. Diskriminácia na základe rodu bude teda spravidla aj diskrimináciou na základe pohlavia a naopak.<sup>7</sup> Antidiskriminačný zákon za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj diskrimináciu z dôvodu tehotenstva alebo materstva.<sup>8</sup> Stredisko teda na základe zistených skutočností vyhodnocovalo, či výpoveďou zamestnankyň samoživiteľiek v rámci organizačnej zmeny mohlo dôjsť k diskriminácii z dôvodu rodu resp. pohlavia.

Ako dôvod menej priaznivého zaobchádzania dotknuté osoby uvádzajú aj to, že boli zrušené miesta zamestnancov, ktorí pracovali na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny a ktorí si dlhé roky kvalitne plnili svoje povinnosti a neboli zrušené miesta tých zamestnancov, ktorí boli prijatí ako noví zamestnanci. Rovnako namietali aj diskrimináciu z dôvodu politického alebo iného zmýšľania.

Aby Stredisko mohlo konštatovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, musí medzi menej priaznivým zaobchádzaním a diskriminačným dôvodom existovať vysoká miera príčinnej súvislosti.

Ku skutočnosti, že v rámci organizačných zmien došlo aj k prepusteniu matiek samoživiteľiek Stredisko uvádza, že na ÚPSVaR Košice bolo zrušených 31 štátnozamestnaneckých miest, z toho 10 miest bolo voľných a 21 miest obsadených. K zníženiu počtu zamestnancov došlo na základe rozhodnutia generálneho riaditeľa a generálneho tajomníka Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, z dôvodu zníženia počtu zamestnancov a osobných výdavkov ústredia a úradov v schválenom rozpočte na rok 2022. Výberu zrušených miest predchádzali analýzy administratívnych kapacít a vyťaženia jednotlivých organizačných útvarov

<sup>5</sup> Ustanovenie § 4 ods. 3 zákona o štátnej službe.

<sup>6</sup> K tejto predstave patrí aj skutočnosť, že žena, ktorá má malé deti bude často absentovať v práci alebo nebude flexibilná.

<sup>7</sup> DEBRECENIOVÁ, J.: *Antidiskriminačný zákon. Komentár*. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 11.

<sup>8</sup> Ustanovenie § 2a ods. 11 písm. a).



zo strany ústredia ako aj úradov s cieľom, aby boli zmeny uskutočnené tak, aby bolo zabezpečené aj naďalej racionálne a efektívne fungovanie úradu. V situácii kedy organizačná zmena a zrušenie štátnozamestnaneckých miest smerovalo voči 21 zamestnancom, pričom nešlo len o matky samoživiteľky, Stredisko nezistilo a teda nemá za preukázané, že by cieľom bolo ukončiť štátnozamestnanecký pomer výlučne s týmito zamestnankyňami. Pri výbere zamestnancov a zamestnankýň v rámci organizačných zmien absentuje úmysel zrušiť štátnozamestnanecké miesta len matkám samoživiteľkám.

Stredisko rovnaké stanovisko zaujalo aj pri namietanom dôvode politického alebo iného zmýšľania. Stredisko konštatuje, že ide iba o ničím nepodložené domnienky a v rámci nezávislého zisťovania nebola zistená príčinná súvislosť medzi výberom konkrétnych zamestnancov a zamestnankýň s ktorými bol ukončený štátnozamestnanecký pomer a uvedeným diskriminačným dôvodom.

K namietanej skutočnosti, že boli zrušené miesta zamestnancov, ktorí si dlhé roky kvalitne plnili svoje povinnosti si Stredisko dovoľuje uviesť, že výber zamestnancov, ktorí sa stanú nadbytoční je výlučne v kompetencii zamestnávateľa. Stredisko nemôže posudzovať správnosť konkrétneho výberu zamestnancov, ktorých miesta boli zrušené v dôsledku organizačnej zmeny. Výber nadbytočného zamestnanca patrí výlučne zamestnávateľovi (služobnému úradu). *„Ani súd nemôže preskúmať správnosť tohto výberu zamestnávateľom. Pri uplatňovaní tohto výpovedného dôvodu, ako vyplýva z citovaného ustanovenia, platí však povinnosť služobného úradu ponúknuť inú vhodnú prácu, tzn. iné štátnozamestnanecké miesto.“*<sup>9</sup>

Organizačná zmena však nesmie mať znaky diskriminácie. Aj keď o nadbytočnosti zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ, je povinný dbať na to aby všetkým dotknutým zamestnancom nachádzajúcim sa v obdobnej situácii vytvoril rovnaké podmienky pre prijatie rozhodnutia ohľadom ponúknutého iného vhodného miesta. Rovnako musí dať služobný úrad dotknutým zamestnancom rovnakú možnosť ponúkané miesto buď prijať alebo neprijať, prípadne sa rozhodnúť inak. Tým však nie je popreté ani obmedzené finálne oprávnenie služobného úradu rozhodnúť o výbere toho zamestnanca, ktorý je preň nadbytočný.<sup>10</sup>

Stredisko konštatuje, že v rámci nezávislého zisťovania nebolo zistené, že by výber konkrétnych zamestnancov a zamestnankýň s ktorými bol ukončený štátnozamestnanecký pomer bolo možné spojiť s niektorým zo zákonom chránených dôvodov diskriminácie. V rámci nezávislého zisťovania nebola zistená príčinná súvislosť medzi výberom konkrétnych zamestnancov a zamestnankýň s ktorými bol ukončený štátnozamestnanecký pomer a namietaným diskriminačným dôvodom pohlavia alebo dôvodom politického alebo iného zmýšľania. Stredisko

<sup>9</sup> KIKLICOVÁ M. Judikatúra k štátnozamestnaneckým vzťahom. Bratislava. Eurokódex, 2020, s. 9-10. (Rozsudok Krajského súdu v Nitre zo dňa 26.6.2014, sp. zn. 7CoPr/2/2013)

<sup>10</sup> KIKLICOVÁ M. Judikatúra k štátnozamestnaneckým vzťahom. Bratislava. Eurokódex, 2020, s. 15. (Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 19.06.2019, sp. zn. 17CoPr/5/2018)



zároveň dodáva, že obdobie trvania štátnozamestnaneckého pomeru ani výsledky služobného hodnotenia nie je možné spojiť so žiadnym diskriminačným dôvodom v zmysle antidiskriminačného zákona.

Vzhľadom na to, že Stredisku sa nepodarilo identifikovať zákonom chránený dôvod diskriminácie, nepristúpilo k vyhodnoteniu formy diskriminácie ako posledného definičného znaku diskriminácie.

Stredisko zároveň dodáva, že v zmysle svojho zákonného mandátu nie je oprávnené posudzovať, či pri výbere nadbytočných zamestnancov v rámci organizačných zmien došlo k porušeniu princípov štátnej služby, prípadne Etického kódexu štátneho zamestnanca. Táto možnosť v zmysle § 14 ods. 1 písm. a) zákona o štátnej službe prináleží Rade pre štátnu službu.

### **Záver**

Stredisko pri nezávislom zisťovaní nedospelo k záveru o porušení zásady rovnakého zaobchádzania organizačnou zmenou, realizovanou na ÚPSVaR Košice. Zrušenie štátnozamestnaneckých miest na ÚPSVaR Košice a výber konkrétnych zamestnancov a zamestnankýň s ktorými bol ukončený štátnozamestnanecký pomer nie je možné spojiť s niektorým zo zákonom chránených dôvodov diskriminácie.