



## 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 ako „Stredisko“) doručila podnet klientka, v ktorom požiadala o 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 právnych predpisov (ďalej ako „zákon o zriadení Strediska“) vo veci údajnej diskriminácie zo strany ústredného orgánu štátnej správy (ďalej ako „zamestnávateľ“).

### Z obsahu podnetu

Služobný pomer klientky u zamestnávateľa vznikol v roku xxxx. Klientka pôsobila na pozícii generálnej riaditeľky sekcie xxxx (ďalej ako „sekcia“), z ktorej ju zamestnávateľ odvolal. Jeho následnú ponuku na obsadenie iného, podľa jej názoru nevhodného pracovného miesta, neprijala. Súbežne so služobným pomerom od roku xxxx vykonávala funkciu zástupkyne primátora mesta xxxx (ďalej ako „zástupkyňa primátora“), pričom v samosprávnych voľbách trikrát kandidovala za politickú stranu xxxx.

Po začiatku pandémie, spôsobenej šírením vírusu COVID-19, ju mal nadriadený na pracovných poradách zahŕňať do verbálneho označenia „vy, xxxx“, pričom na jej domnelú politickú afiliáciu poukazoval aj pri debatách o vecnej stránke návrhov na riešenie problémov spojených s pandemiou šírenia vírusu COVID-19. Klientka nadobudla dojem, že nadriadený neakceptuje jej argumenty z dôvodu jej politickej afiliácie.

Zamestnávateľa s odkazom na relevantnú legislatívu požiadala, aby ju s účinnosťou od januára xxxx uvoľnil na výkon verejnej funkcie zástupkyne primátora (ďalej ako „žiadost“). Malo ísť o jej reakciu na požiadavku nadriadeného „zabezpečiť“ skončenie služobného pomeru so štyrmi zamestnancami sekcie z dôvodu racionalizačných opatrení v štátnej správe. Nadriadený na klientku od novembra xxxx vyvíjal v tejto súvislosti neprimeraný nátlak. Požiadavku nadriadeného považovala za nevykonateľnú a ohrozujúcu riadny chod činnosti sekcie. Za účelom úspory finančných prostriedkov klientka zamestnávateľovi navrhla jej dočasné uvoľnenie z funkcie na výkon verejnej funkcie zástupkyne primátora a zrušenie maximálne dvoch pracovných miest v rámci sekcie.

Nasledoval rozhovor klientky s ministrom, na ktorom mal deklarovať neochotu v schválení jej prípadného návratu do funkcie generálnej riaditeľky sekcie počas jeho



funkčného obdobia. Do tohto momentu klientka pritom nezaznamenala žiadne výhrady k jej práci zo strany zamestnávateľa, pričom po uvoľnení na výkon verejnej funkcie zástupkyne primátora so zamestnávateľom uzavrela dohodu o vykonaní práce, čo považovala za prejav spokojnosti ministra s jej dovedty odvádzanou prácou.

Klientka písomnou žiadosťou dňa xxxx prejavila záujem o návrat do výkonu funkcie generálnej riaditeľky sekcie. Zamestnávateľ jej žiadosti vyhovel. Po návrate na pracovisko jej však údajne neprístupnil vnútorný systém pre administráciu dokumentácie zamestnancov, intranet na vnútrorezortnú komunikáciu v tejto platforme a ani systém, v ktorom bolo potrebné potvrdzovať, podpisovať pečaťou a „procesovať“ úradné dokumenty.

V deň návratu na pracovisko sa malo uskutočniť osobné stretnutie klientky s jej priamym nadriadeným. Priebeh stretnutia klientka opísala vo svojom podnete, pričom bolo zrejmé, že ho považovala za neštandardný. Za prítomnosti dvoch kolegyň, riaditeľiek odborov v organizačnej gescii sekcie, mal priamy nadriadený prejavovať klientke nespokojnosť s jej návratom do výkonu funkcie. Dôvodom mala byť údajne spokojnosť s prácou kolegyne, ktorá ju vo funkcii zastupovala. Zároveň jej oznámil plánované stretnutie s ministrom, ktorého predmetom malo byť riešenie otázky jej ďalšieho pôsobenia vo funkcii generálnej riaditeľky sekcie.

S ministrom a generálnou riaditeľkou jeho kancelárie sa klientka stretla dňa xxxx. Na stretnutí mal minister vysloviť domnienku, že klientka bude kandidovať v parlamentných voľbách, a preto by nebolo vhodné, aby mala z titulu výkonu jej funkcie prístup k informáciám. Mal sa na klientku dopytovať iných zamestnancov, ktorí mu údajne uviedli, že majú s ňou skôr negatívne skúsenosti. Zároveň sa klientky pýtal na jej prípadný záujem o obsadenie inej pracovnej pozície, keďže jej návrat do funkcie sa mu nejavil spravodlivý voči zastupujúcej kolegyňi. Ministrovi a generálnej riaditeľke kancelárie klientka vysvetlila skutočné dôvody jej uvoľnenia na výkon funkcie zástupkyne primátora, jej záujem o skorší návrat do výkonu funkcie generálnej riaditeľky sekcie a oboznámila ich so skutočnosťou, že nielenže nie je členkou žiadnej politickej strany, ale ani neplánujete kandidatúru v parlamentných voľbách, t.j. ani za stranu xxxx, ktorej politickou nominantkou bola v komunálnych voľbách. Údajnú podozrievavosť ministra v súvislosti s jej politickou minulosťou a domnelou budúcnosťou považovala klientka za diskrimináciu a naznačila im, že sa bude domáhať ochrany svojich práv.

Na poradu vedenia pozval zamestnávateľ v nasledujúci deň kolegyňu, ktorá klientku zastupovala vo funkcii počas jej uvoľnenia na výkon verejnej funkcie zástupkyne primátora (ďalej ako „zastupujúca kolegyňa“). Pozvánku jej napokon preposlala a dodatočne jej ju adresoval aj zamestnávateľ. Priamy nadriadený s klientkou pred poradou, ktorej sa zúčastnila dňa xxxx, nekomunikoval.



Dňa xxxx zamestnávateľ klientke adresoval e-mail so žiadosťou o osobné stretnutie a podpísanie zmeny jej štátnozamestnaneckého miesta. V nasledujúci deň jej sekretárka priniesla k tomu nadväzujúce dokumenty. Obsahovali zápisy z prerokovaní, ktoré sa podľa klientky neuskutočnili. Dokumenty boli antidatované ku dňu vrátenia sa klientky na pracovisko. Vyvolávali v nej dojem falšovania zo strany zamestnávateľa. Klientka ich podpísala ku dňu xxxx. Nasledovali zmätky v komunikácii s osobným úradom zamestnávateľa a výmene dokumentov, vrátane ich kópií.

Dňa xxxx priamy nadriadený oboznámil klientku s jeho návrhom na jej odvolanie z funkcie ku dňu xxxx. V tejto súvislosti si na osobnom úrade vyzdvihla odvolanie z funkcie vedúceho zamestnanca. Následne mali začať tzv. ponukové konania, ktorých priebeh klientka chcela oddialiť písomnou žiadosťou o možnosť vyjadrenia sa do dňa xxxx. Za jediné povšimnutia hodné ponúkané pracovné miesto považovala pozíciu referenta na jednom z odborov sekcie, ktorú riadila, avšak ani túto ponuku neprijala, keďže sa jej nejavila ako vhodná. Navyše, už dňa xxxx našla na portáli slovensko.sk 9 pracovných ponúk zamestnávateľa. Domnievala sa, že jediným vysvetlením jej odvolania a postupov zamestnávateľa voči nej je jej politická afiliácia, preukázateľná kandidatúrou v komunálnych voľbách za stranu xxxx. Voči žiadnemu inému vedúcemu zamestnancovi jednotlivých sekcií nepostupoval zamestnávateľ tak, ako voči klientke.

### Relevantná právna úprava

V zmysle § 1 ods. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o štátnej službe“) „na štátnozamestnanecké vzťahy sa vzťahuje Zákonník práce, ak to ustanovuje tento zákon.“ Podľa čl. 9 zákona o štátnej službe „Služobný úrad postupuje v štátnozamestnaneckých vzťahoch vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi a uchádzačovi o štátnu službu podľa zásady rovnakého zaobchádzania a rešpektuje ich súkromie, ústavné práva a zákonné práva.“

V zmysle § 4 ods. 1 zákona o štátnej službe „služobný úrad je 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.“

Podľa § 4 ods. 3 zákona o štátnej službe „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.“*

Uvedené antidiskriminačné ustanovenia zákona o štátnej službe predstavujú „*lex specialis*“ k všeobecnej úprave zásady rovnakého zaobchádzania v antidiskriminačnom zákone. Antidiskriminačný zákon, ako všeobecný právny predpis slovenskej antidiskriminačnej legislatívy, upravuje podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k jej porušeniu. Vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktorých identifikácia je nevyhnutným predpokladom jej žalovateľnosti.

Diskrimináciou totiž nie je akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodržaním zásady rovného zaobchádzania je najmä také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrodená charakteristika, alebo iný zákonom chránený znak nerovného zaobchádzania. Prostredníctvom ustanovenia § 8 vymedzuje antidiskriminačný zákon aj prípady tzv. prípustného menej priaznivého zaobchádzania. K dôvodnému záveru o diskriminácii možno dospieť na základe kumulatívnej identifikácie antidiskriminačným zákonom chránenej oblasti právnych vzťahov, ktoré upravuje § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona<sup>1</sup>, zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania uvedených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona<sup>2</sup>, ako aj definičných znakov foriem diskriminácie, uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona<sup>3</sup>. Na základe zisteného skutkového stavu je zároveň nutné vyhodnotiť si otázku toho, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu.

## Právne posúdenie

Z okolností, ktoré klientka Stredisku predložila je nesporné, že jej právna vec spadá do oblasti právnych vzťahov, na ktoré sa vzťahuje povinnosť dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania, t. j. individuálne pracovnoprávne vzťahy.

---

<sup>1</sup> „Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.“

<sup>2</sup> „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.“

<sup>3</sup> „Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.“







Postavenie nominantky politickej strany xxxx vo funkcii poslankyne zastupujúcej primátora mesta xxxx má navyše obsahovo blízko k explicitne vymedzenému chránenému dôvodu **politického zmýšľania**. Obsah zakázaného motívu menej priaznivého zaobchádzania zahŕňa jeho zastávanie i nezastávanie, ako aj vyjadrovanie názorov alebo členstvo v názorovo vyhranených združeniach, odboroch alebo politických stranách.<sup>8</sup> Stredisko sa vzhľadom k uvedenému domnievalo, že **v klientkinom prípade mohlo dôjsť k diskriminácii tak z dôvodu jej iného postavenia, ako aj politického zmýšľania**.

Motív (dôvod) diskriminácie nie je potrebné dokazovať. Existenciu diskriminačného dôvodu a príčinnú súvislosť medzi namietaným diskriminačným konaním a týmto dôvodom je však potrebné vyvodiť z okolností prípadu, pričom musí existovať dôvodná domnienka jeho existencie a príčinnej súvislosti s namietaným konaním. Medzi dôvodom diskriminácie a medzi vzniknutou nevýhodou (nerovnováhou) musí existovať príčinná súvislosť.<sup>9</sup>

Okrem už uvedeného, príčinnú súvislosť medzi klientkou namietaným odvolaním z funkcie a domnelými dôvodmi možno vyvodiť aj z časovej následnosti jej odvolania z funkcie zo strany zamestnávateľa, ku ktorému došlo v priebehu dvoch týždňov od jej návratu na pracovisko z uvoľnenia na výkon verejnej funkcie v postavení nominantky politickej strany xxxx. Časová následnosť a ďalšie, už opísané, nesporné skutočnosti, **vzbudzovali takú mieru pochybností o zákonnosti postupu zamestnávateľa v kontexte zákazu diskriminácie, aká je potrebná na založenie právnej domnienky o dôvodnej žalovateľnosti zamestnávateľa na základe právneho titulu diskriminácie**. Hodnovernosť právnej domnienky o diskriminácii klientky posilňovala aj skutočnosť, že zamestnávateľ **jej doposiaľ objektívne a zrozumiteľne neozrejmil dôvod, ktorý ho viedol k jej náhlemu odvolaniu** z výkonu funkcie v zmysle § 61 ods. 6 druhej vety zákona o štátnej službe po klientkinom návrate z uvoľnenia na výkon verejnej funkcie. Za objektívne a rozumné zdôvodnenie sa považuje zdôvodnenie, ktoré v demokratickej spoločnosti sleduje legálny cieľ a rešpektuje rozumový rámec primeranosti medzi použitými prostriedkami a zamýšľaným cieľom.<sup>10</sup> Ďalšou skutočnosťou posilňujúcou domnienku o diskriminácii klientky bola skutočnosť, že po jej odvolaní sa výkonu funkcie neujala dočasne zastupujúca zamestnankyňa, ale jej podriadená, ktorá ju dovtedy zastupovala na pozícii riaditeľky. Táto skutočnosť vyvolávala dôvodné pochybnosti vo vzťahu k dôvodom odvolania, ktoré mali klientke prezentovať štátny tajomník a minister.

---

<sup>8</sup> Všeobecný komentár Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva č. 20 z roku 2009, Nediskriminácia v oblasti hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv (čl. 2 ods. 2), s. 7, dostupný online na: <http://diskriminacia.sk/medzinarodne-dokumenty/dokumenty-osn/>

<sup>9</sup> Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 30/2019 z 24. januára 2019, dostupné online na: [https://www.ustavnysud.sk/ussr-intranet-portlet/docDownload/c48c1005-0f4b-435b-92d7-d991dd24d5ae/Rozhodnutie%20%20Uznesenie%20z%20predbe%C5%BE%C3%A9ho%20prerokovania%20IV.%20%20C3%9A%2030\\_2019.pdf](https://www.ustavnysud.sk/ussr-intranet-portlet/docDownload/c48c1005-0f4b-435b-92d7-d991dd24d5ae/Rozhodnutie%20%20Uznesenie%20z%20predbe%C5%BE%C3%A9ho%20prerokovania%20IV.%20%20C3%9A%2030_2019.pdf)

<sup>10</sup> Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, s. 41.



V prípade identifikácie menej priaznivého zaobchádzania s osobou alebo skupinou osôb, nachádzajúcimi sa vo vecne podobnej situácii, pričom jediný rozdiel medzi nimi je „chránený dôvod“, je možné takéto konanie podradiť pod formu priamej diskriminácie v zmysle § 2a ods. 2) antidiskriminačného zákona.<sup>11</sup> Pri identifikácii komparátora sa nevyžaduje, aby bol úplne identický, stačí ak sa nachádza v porovnateľnej situácii, teda ak sú jeho alebo jej relevantné okolnosti rovnaké alebo podobné ako u osoby, ktorá tvrdí, že bola priamo diskriminovaná.<sup>12</sup> V predmetnom prípade **boli komparátorom vedúci zamestnanci zamestnávateľa, ktorí mohli byť odvolaní z funkcie v zmysle § 61 ods. 6 druhej vety zákona o štátnej službe.**<sup>13</sup>

## Záver

Stredisko sa vzhľadom na právne posúdenie klientkinej situácie dôvodne domnievalo, že namietaným odvolaním z funkcie generálnej riaditeľky sekcie mohlo dôjsť zo strany zamestnávateľa k zakázanému menej priaznivému zaobchádzaniu z dôvodu jej iného postavenia a politického zmýšľania.

---

PhDr. Silvia Porubánová  
výkonná riaditeľka

---

<sup>11</sup> Podľa § 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>12</sup> Debrecéniová, J., Antidiskriminačný zákon, Komentár. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 37.

<sup>13</sup> „Generálny tajomník odvolá z funkcie vedúceho zamestnanca, ktorého priamo riadi štátny zamestnanec vo verejnej funkcii, aj bez uvedenia dôvodu, na návrh štátneho zamestnanca vo verejnej funkcii, ak osobitný predpis neustanovuje inak.“