



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“) klientka doručila podnet vo veci namietanej diskriminácie z dôvodu tehotenstva zo strany spoločnosti xxxx (ďalej ako „spoločnosť“), ktorá jej údajne oznámila skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Stredisko vydalo v predmetnej veci nasledovné 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“).

Z obsahu podnetu

V podnete klientka uviedla, že pre spoločnosť začala pracovať dňa xxxx, pričom sa údajne dohodla na trojmesačnej skúšobnej dobe. Klientka Stredisku predložila zmluvu o výkone dobrovoľníckej činnosti (ďalej aj ako „Zmluva“) zo dňa xxxx, uzatvorenú podľa zákona č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o dobrovoľníctve“) medzi vysielajúcou organizáciou xxxx a klientkou ako dobrovoľníčkou, ktorú v podnete označila za pracovnú zmluvu so spoločnosťou, ktorej konanie namietala.

Doplnila, že dňa xxxx jej spoločnosť poslala Oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe (ďalej ako „oznámenie“) v súlade s § 72 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej ako „Zákonník práce“), v zmysle ktorého jej pracovný pomer skončil dňa xxxx. V oznámení spoločnosť uviedla, že dôvodom pre ktorý sa s ňou rozhodli ukončiť jej pracovný pomer je skutočnosť, že dňa xxxx cez aplikáciu WhatsApp kontaktovala písomnou správou holandského obchodného partnera spoločnosti, v spolupráci s ktorým vysielala spoločnosť svojich zamestnancov do domácností svojich klientov, s ponukou a žiadosťou, aby ju zamestnal priamo ako svojho zamestnanca a aby ako jeho zamestnanec mohla pokračovať v domácnosti klienta spoločnosti. Spoločnosť v oznámení zároveň uviedla ako prílohu kópiu klientkinej správy, ktorú odoslala holandskému obchodnému partnerovi.

Spoločnosť v oznámení zároveň citovala § 81 písm. e) Zákonníka práce, v zmysle ktorého *„Zamestnanec je povinný najmä e) hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa,“*. Doplnila, že hlavným predmetom jej podnikania je poskytovanie sociálnych služieb, t. j. opatrovateľských služieb,



služieb asistencie v domácnosti a iných obdobných služieb. Ako podnikateľský subjekt spoločnosť vykonáva tieto činnosti za účelom dosahovania zisku, pričom nadväzovanie a napĺňanie spolupráce s partnermi a klientmi spoločnosti údajne predstavuje pre spoločnosť výrazné náklady. V oznámení skonštatovala, že je preto absolútne v rozpore so záujmami spoločnosti, ak ich vyslaný zamestnanec kontaktuje ich obchodného partnera alebo klienta a pokúsi sa fakticky vytesniť spoločnosť zo zmluvnej spolupráce tým, že začne ponúkať svoje vlastné služby alebo činnosti napriamo. Spoločnosť zároveň doplnila, že k vyššie uvedenému úkonu klientka pristúpila už deň nasledujúci po dni jej príchodu do domácnosti klienta. Skonštatovala, že klientkine konanie tak považovala za absolútne nezlučiteľné s myšlienkou ďalšej spolupráce a ukončila s ňou pracovný pomer.

Spoločnosť v oznámení taktiež citovala vyššie uvedený § 72 Zákonníka práce, na ktorý sa odvolala, v zmysle ktorého *„V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.“*

Klientka sa domnievala, že odôvodnenie skončenia jej pracovného pomeru zo strany spoločnosti nepredstavuje „výnimočný prípad nesúvisiaci s tehotenstvom“ a že predmetné skončenie pracovného pomeru môže byť preto podľa slovenského práva neplatné a diskriminačné, najmä vzhľadom na jej tehotenstvo. Zároveň sa domnievala, že jej tehotenstvo mohlo prispieť k rozhodnutiu o ukončení jej pracovného pomeru.

Právne posúdenie

Stredisko pri právnom posúdení vychádzalo z dokumentov, ktoré klientka doručila resp. ktoré malo k dispozícii k posúdeniu jej právnej veci, a to z podnetu doručeného e-mailom dňa xxxx, zo Zmluvy, z oznámenia a z klientkinej e-mailovej odpovede zo dňa xxxx na žiadosť o poskytnutie informácie Strediska.

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) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“) upravuje najmä podmienky uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a vymedzuje základné definičné znaky, ktoré musia byť naplnené, aby menej priaznivé zaobchádzanie bolo možné považovať za diskrimináciu. Medzi tieto 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 zákona¹ a jedna z foriem diskriminácie uvedená v § 2a antidiskriminačného zákona².

Podľa § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona *„Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.“*

Ustanovenie § 6 antidiskriminačného zákona bližšie upravuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch. Podľa § 6 ods. 1 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 § 2 ods. 1.“* Podľa § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona *„Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,“*.

Zmluvu o výkone dobrovoľníckej činnosti, ktorú klientka uzavrela so spoločnosťou, ktorú označila ako pracovnú zmluvu, nemožno podradiť pod vecnú pôsobnosť antidiskriminačného zákona, konkrétne pod oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, nakoľko nespĺňa základné znaky závislej práce v zmysle Zákonníka práce. Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce *„Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“* Podľa § 1 ods. 3 Zákonníka práce *„Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. **Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.**“* Závislá práca tak nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Občiansky zákonník“) alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa zákona č. 513/1991 Zb. Obchodného

¹ „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.“

² „Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nábádanie na diskrimináciu.“



zákonníka. Ak má práca znaky činnosti podľa osobitných predpisov napr. zákona o dobrovoľníctve, nejde o závislú prácu a taká práca bude, resp. môže byť vykonávaná na základe zmluvného vzťahu podľa zákona o dobrovoľníctve (dobrovoľnícka zmluva). V zásade je však podmienkou, aby pri takejto práci absentoval čo i len jeden znak závislej práce.³

Zmluva o výkone dobrovoľníckej činnosti je občianskoprávnou zmluvou, ktorá sa spravuje osobitným zákonom o dobrovoľníctve a subsidiárne Občianskym zákonníkom. V samotnom čl. VIII bodu 2 Zmluvy je uvedené *„Právne pomery zmluvných strán bližšie nešpecifikované v tejto zmluve sa riadia ustanoveniami zákona č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, Občianskeho zákonníka, ako aj iných príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov.“*

Ide o špecifický druh zmluvy, ktorá spadá pod rámec občianskeho práva, nie pracovného práva. Znamená to, že zmluva o výkone dobrovoľníckej činnosti nie je pracovná zmluva – dobrovoľník nie je v pracovnoprávnom vzťahu. Ide o občianskoprávny záväzkový vzťah, kde sa obe strany dohodnú na podmienkach výkonu dobrovoľníckej činnosti. Podľa § 491 ods. 1 Občianskeho zákonníka *„Záväzky vznikajú najmä zo zmlúv týmto zákonom výslovne upravených; môžu však vzniknúť aj z iných zmlúv v zákone neupravených (§ 51) a zo zmiešaných zmlúv obsahujúcich prvky rôznych zmlúv.“* V zmysle uvedeného ustanovenia záväzky môžu vzniknúť aj zo *„zmlúv v zákone neupravených“*, ako je tomu pri zmluve o výkone dobrovoľníckej činnosti – v takom prípade sa použijú ustanovenia Občianskeho zákonníka primerane. Podľa § 51 Občianskeho zákonníka *„Účastníci môžu uzavrieť i takú zmluvu, ktorá nie je osobitne upravená; zmluva však nesmie odporovať obsahu alebo účelu tohto zákona.“* Zmluva o výkone dobrovoľníckej činnosti je tzv. inominátnou zmluvou, to znamená zmluvou nešpecifikovanou v Občianskom zákonníku, na ktorú sa vzťahujú všeobecné pravidlá záväzkového práva podľa Občianskeho zákonníka.

V namietanom prípade tak nejde o pracovný pomer – dobrovoľník nie je zamestnanec, nakoľko nepracuje za mzdu. Ide o dobrovoľnícku činnosť bez nároku na odmenu (len za náhradu nevyhnutných výdavkov). Nemožno ju tak považovať za pracovnú zmluvu v zmysle Zákonníka práce. A to z dôvodu, že neobsahuje podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. Okrem druhu práce, miesta výkonu práce a dňa nástupu do práce za podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy Zákonník práce považuje mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Z právnej formulácie tejto podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy vyplýva, že ide o podmienne podstatnú obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy. Je podstatnou obsahovou náležitosťou pracovnej zmluvy iba za predpokladu, že mzdové podmienky nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Uvedená

³ MIHÁL, J. *Zákonník práce* 2022: *Závislá práca*. Dostupné online na: <https://www.relia.sk/Article.aspx?ID=775>.



obsahová náležitosť pracovnej zmluvy charakterizuje právnu povahu pracovného pomeru ako odplatného právneho vzťahu, v ktorom najdôležitejšou právnou povinnosťou zamestnanca je vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Tejto právnej povinnosti zamestnanca zodpovedá základná právna povinnosť zamestnávateľa platiť zamestnancovi za vykonanú prácu.⁴

Podľa čl. I bodu 2 Zmluvy „Dobrovoľník je fyzická osoba, ktorá na základe svojho slobodného rozhodnutia prejavila záujem vykonávať pre Vysielajúcu organizáciu s jej súhlasom a v jej prospech a vo verejný prospech dobrovoľnícku činnosť **bez nároku na odmenu** založenú na jej schopnostiach, zručnostiach alebo vedomostiach za podmienok ustanovených Zákonom č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.“

Podľa čl. III bodu 2 Zmluvy „Dobrovoľník bude vykonávať na základe tejto zmluvy dobrovoľnícku činnosť v súlade s § 2 Zákona o dobrovoľníctve **mimo** svojich pracovných, služobných a/alebo študijných povinností vyplývajúcich mu zo zákona, z pracovnej zmluvy, zo služobnej zmluvy, zo študijného poriadku alebo z iného obdobného pre neho záväzného dokumentu.“

Podľa čl. IV bodu 6 Zmluvy „Pre odstránenie akýchkoľvek pochybností sa uvádza, že maximálna doba trvania výkonu dobrovoľníckej činnosti pre konkrétneho Prijímateľa na konkrétnom mieste nikdy neprekročí celkovú dobu vyslania, **na ktorej sa Dobrovoľník dohodne s jeho zamestnávateľom, ktorý je partnerom Vysielajúcej organizácie a spolupracuje s ňou pri poskytovaní sociálnych služieb Prijímateľom.**“

Podľa čl. IV bodu 7 Zmluvy „Činnosti podľa tejto zmluvy budú vykonávané ako **doplnok k činnostiam, ktoré dobrovoľník vykonáva na základe pracovnoprávneho vzťahu s niektorým z partnerov Vysielajúcej organizácie v rámci skupiny xxxx**, a ich účelom je napomôcť uspokojovaniu potrieb Prijímateľov v prípadoch a/alebo v časoch, kedy, takéto potreby nie sú zabezpečené činnosťami vykonávanými na základe pracovnoprávneho vzťahu medzi Dobrovoľníkom a partnerom Vysielajúcej organizácie.“

Aj na základe vyššie uvedených ustanovení Zmluvy Stredisko zastalo právny názor, že Zmluva medzi klientkou ako dobrovoľníkom a vysielajúcou organizáciou nepredstavovala pracovnú zmluvu v zmysle Zákonníka práce resp. nespĺňala základné znaky závislej práce v zmysle Zákonníka práce.

Zmluvu o výkone dobrovoľníckej činnosti, ktorú klientka uzavrela so spoločnosťou, ktorú označila ako pracovnú zmluvu, zároveň nemožno podradiť pod oblasť poskytovania tovarov

⁴ Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022, s. 503 - 504.



a služieb v zmysle § 5 ods. 2 písm. d) antidiskriminačného zákona⁵ vzhľadom na jej bezodplatnosť. Antidiskriminačný zákon neobsahuje vymedzenie rozsahu oblasti poskytovania tovarov a služieb ani definíciu služieb. Zákaz diskriminácie v oblasti poskytovania tovarov a služieb vymedzuje smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (ďalej ako „smernica“), ktorá bola transponovaná do antidiskriminačného zákona. Smernica sa vzťahuje na všetky osoby ktoré poskytujú tovar a služby, ku ktorým má verejnosť prístup bez ohľadu na dotknutú osobu, pokiaľ ide o verejný a súkromný sektor vrátane orgánov verejnej moci.⁶ Smernica zároveň upravuje minimálne štandardy rozsahu pôsobnosti pre členské štáty.⁷ Pri vymedzení služieb odkazuje smernica na čl. 57 Zmluvy o fungovaní Európskej únie podľa ktorého **sa za služby považujú plnenia, ktoré sa bežne poskytujú za odplatu**, pokiaľ ich neupravujú ustanovenia o voľnom pohybe tovaru, kapitálu a osôb. Služby zahŕňajú najmä: a) činnosti priemyselnej povahy, b) činnosti obchodnej povahy, c) činnosti remeselnej povahy, d) činnosti v oblasti slobodných povolání.

Vzhľadom na vyššie uvedenú absenciu vecnej pôsobnosti antidiskriminačného zákona v namietanej právnej veci, Stredisko nepristúpilo k posudzovaniu ostatných definíčných znakov diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona.

Záver

Stredisko na základe posúdenia predmetnej právnej veci zastalo právny názor, že Zmluva, ktorú klientka uzavrela so spoločnosťou, ktorú označila ako pracovnú zmluvu, nemožno podradiť pod vecnú pôsobnosť antidiskriminačného zákona, konkrétne pod oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, nakoľko nespĺňa základné znaky závislej práce v zmysle Zákonníka práce. Zmluvu zároveň nemožno podradiť pod oblasť poskytovania tovarov a služieb v zmysle § 5 ods. 2 písm. d) antidiskriminačného zákona vzhľadom na jej bezodplatnosť.

⁵ Podľa § 5 ods. 2 písm. d) antidiskriminačného zákona „Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu a poskytovania tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.“

⁶ Čl. 3 ods. 1 smernice.

⁷ Čl. 7 smernice: „Členské štáty môžu prijať alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania než ustanovenia tejto smernice. Vykonávanie tejto smernice nesmie byť za žiadnych okolností dôvodom pre zníženie úrovne ochrany proti diskriminácii, ktorú už poskytujú členské štáty v oblastiach, ktoré upravuje táto smernica.“