



## 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

dňa 22. mája 2023 ste doručili Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako "Stredisko") žiadosť o vydanie odborného stanoviska, v ktorom žiadate o posúdenie možného nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle zákona 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“).

V zmysle § 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 antidiskriminačného zákona. Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

### Z obsahu žiadosti

Zamestnankyňou XXX, pracovisko XXX ste boli od roku 2010 do 31. decembra 2022. Pracovali ste na pracovnej pozícii XXX na oddelení XXX.

Dňa 30. decembra 2022 Vám bolo elektronicky doručené skončenie štátnozamestnaneckého pomeru ku dňu 31. decembra 2022 v zmysle § 82 ods. 1 písm. k) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o štátnej službe“).<sup>1</sup> Poukazujete na skutočnosť, že Vaša vedúca XXX požiadala riaditeľku XXX (ďalej ako „riaditeľka“) o predĺženie Vášho štátnozamestnaneckého pomeru v zmysle § 55 ods. 1 písm. u) zákona o štátnej službe<sup>2</sup>, a to na dobu jedného roka. Riaditeľka však navrhla predĺženie štátnozamestnaneckého pomeru v trvaní troch mesiacov, s ktorým ste nesúhlasili.

Služobný úrad XXX (ďalej ako „služobný úrad“) na Vašu žiadosť o predĺženie štátnozamestnaneckého pomeru reagoval, že neexistuje právny nárok na jeho predĺženie a nie je preto povinný uviesť ani dôvod jeho nepredĺženia.

Namietate, že dvom kolegyniam (XXX a XXX), ktoré rovnako ako Vy dovŕšili vek 65 rokov, bol štátnozamestnanecký pomer predĺžený. U jednej do veku 67 rokov, u druhej do veku 68 rokov. Uvedené považujete ako diskrimináciu a obrátili ste sa v tejto veci so sťažnosťou na

---

<sup>1</sup> Štátnozamestnanecký pomer na základe zákona sa skončí z dôvodu uplynutia kalendárneho mesiaca, v ktorom štátny zamestnanec dovŕši vek 65 rokov; to neplatí ak dôjde k zmene štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 55 ods. 1 písm. u).

<sup>2</sup> Zmena štátnozamestnaneckého pomeru je predĺženie trvania štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 65 rokov na dobu najviac troch po sebe nasledujúcich rokov; v rámci uvedenej doby je možné štátnozamestnanecký pomer predĺžiť aj opakovane.



Radu pre štátnu službu, ktorá v odpovedi uvádza, „že nie je možné očakávať, že služobný úrad bude mať možnosť ponúknuť štátnym zamestnancom v rovnakom alebo podobnom veku vždy rovnaké štátnozamestnanecké miesta za rovnakých podmienok.“

## Relevantná antidiskriminačná legislatíva a právne posúdenie

Zásada rovnakého zaobchádzania je v tej najširšej a najvšeobecnejšej rovine upravená **antidiskriminačným zákonom** (*lex generalis*), podľa ktorého sa uplatňuje v spojení s právami osôb, ktoré sú upravené osobitnými zákonmi (*lex specialis*) v jednotlivých oblastiach, ktoré vymedzuje antidiskriminačný zákon. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona sa vzťahuje okrem iných aj na oblasť pracovnoprávných vzťahov, v ktorých sa zakazuje diskriminácia z vymedzených diskriminačných dôvodov v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, a to len v spojení s konkrétnymi právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v presne vymedzených oblastiach v § 6 ods. 2 antidiskriminačného zákona. Osobitný **zákon o štátnej službe** garantuje v § 4 rovnaké zaobchádzanie, najmä pokiaľ 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 je zakázaná diskriminácia štátnych zamestnancov a občanov, ktorí sa uchádzajú o štátnu službu, z dôvodu pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného pôvodu alebo etnického pôvodu, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, povinností k rodine, členstva alebo činnosti v politickej strane alebo v politickom hnutí, v odborovej organizácii, v inom združení alebo z dôvodu iného postavenia.<sup>3</sup>

V zmysle dôvodovej správy<sup>4</sup> k zákonu o štátnej službe na základe dohody služobného úradu a štátneho zamestnanca o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktorej podstatou je predĺženie trvania štátnozamestnaneckého pomeru, možno účinok tzv. vekového cenzu „odložiť“ najviac o tri roky. Účelom úpravy, podľa ktorej je možné predĺžiť trvanie štátnozamestnaneckého pomeru po dosiahnutí 65 rokov veku, je umožniť predĺženie štátnozamestnaneckého pomeru **prioritne z dôvodu potreby na strane služobného úradu** (napríklad, ak služobný úrad nemá v danom čase adekvátnu náhradu za štátneho zamestnanca, ak výberové konanie na obsadenie tohto miesta nebolo úspešne ukončené alebo ak bolo toto výberové konanie neúspešné). Je zrejmé, že by malo ísť o prípady, keď štátny zamestnanec plní služobné úlohy na danej pozícii, služobný

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

<sup>4</sup> Dôvodová správa dostupná na: <https://www.najpravo.sk/dovodove-spravy/rok-2017/55-2017-z-z.html>



úrad jeho prácu a kvalitu jeho práce dobre pozná a má záujem na ďalšom zotrvaní štátneho zamestnanca v služobnom úrade.

V posudzovanom prípade teda nejde o spornosť spôsobu skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, ktorý možno považovať za zákonný. Sporným, z hľadiska zásady rovnakého zaobchádzania, môže byť postup služobného úradu pri realizácii zmeny štátnozamestnaneckého pomeru podľa ustanovenia § 55 ods. 1 písm. u) zákona o štátnej službe. Nadväzujúc na uvedené, Stredisko uvádza, že neexistencia právneho nároku na predĺženie štátnozamestnaneckého pomeru, neznamená, že tento postup nemusí byť vo všetkých ohľadoch v súlade s právnym poriadkom Slovenskej republiky, *in concreto* v súlade s antidiskriminačným zákonom. Neexistencia jednoznačného priameho právneho nároku neznamená aj neexistenciu práva ako takého. Podmienky odmeňovania, prijímania do zamestnania, ale aj skončenia či zmeny štátnozamestnaneckého pomeru musia byť objektívne a transparentné, teda známe a dostupné, aby dotknuté osoby pokiaľ možno už vopred vedeli, podľa akých kritérií budú posudzované. Iba takýto postup možno označiť za zákonný, objektívny a nediskriminačný. Je však potrebné uviesť, že **dôvody vedúce k predĺženiu štátnozamestnaneckého pomeru primárne spočívajú na strane služobného úradu**, nie štátneho zamestnanca.

Ďalšie hodnotenie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania závisí od posúdenia **existencie či neexistencie chráneného dôvodu**. Zásada rovnakého zaobchádzania znamená, že porušiť ju možno len vtedy, ak sa s niekým zaobchádza iným spôsobom z určitého zákonom kvalifikovaného dôvodu (napr. pohlavia, náboženského vyznania). Súčasne pohnútkou diskriminačného konania musí byť tento dôvod. Stredisko v súvislosti s konaním tak riaditeľky, ako aj služobného úradu **konštatuje absenciu chráneného dôvodu v zmysle porušenia zásady rovnakého zaobchádzania**. V podnete naznačujete, že možným dôvodom predĺženia štátnozamestnaneckého pomeru jednej z dvoch menovaných zamestnankýň, bola jej obľúbenosť. Stredisko uvádza, že obľúbenosť vo väzbe na chránený dôvod je pri posudzovaní predĺženia štátnozamestnaneckého pomeru irelevantná. Uvedené platí aj pre dôvod predĺženia štátnozamestnaneckého pomeru druhej zamestnankyne, ktorý spočíval v kladnom rozhodnutí predchádzajúceho vedenia. Totiž dôvod, v súvislosti s ktorým dochádza k menej priaznivému zaobchádzaniu, sa musí vyskytovať na strane osoby, ktorá je takémuto správaniu vystavená. Stredisko zdôrazňuje skutočnosť, že **namietané konanie je pritom vždy potrebné posudzovať prostredníctvom požiadaviek stanovených antidiskriminačnou legislatívou a zvážiť, či takéto konanie predstavuje diskrimináciu z niektorého predpokladaného diskriminačného dôvodu alebo nie**. Inými slovami, ak by Vám, na rozdiel od uvádzaných zamestnankýň, nebol predĺžený štátnozamestnanecký pomer napr. z dôvodu Vašej etnicity či nepriaznivého zdravotného stavu, mohlo by ísť o menej priaznivé zaobchádzanie a takéto konanie by bolo možné označiť za diskriminačné.



So zreteľom na uvedené si Stredisko dovoľuje uviesť, že na základe predložených podkladov nemožno dôvodne usudzovať, že **motívom nepredĺženia štátnozamestnaneckého pomeru bol niektorý z chránených dôvodov v zmysle antidiskriminačnej legislatívy**, pričom nepredĺženie štátnozamestnaneckého pomeru bez odkazovania na osobné charakteristiky (chránené dôvody diskriminácie) nepredstavuje porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

### **Záver**

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva v odbornom stanovisku primárne posudzovalo možné nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona. Na základe právneho posúdenia skutkových okolností prípadu konštatuje, že v posudzovanej právnej veci **nedošlo ku kumulatívnej identifikácii tzv. definičných znakov diskriminácie**, konkrétne nie je možné identifikovať chránený dôvod diskriminácie, **a teda nemožno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.**

S pozdravom

**PhDr. Silvia Porubánová**  
výkonná riaditeľka