



## 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 len ako „Stredisko“) bol dňa xxxxx doručený podnet klientky Strediska, v ktorom namietala diskrimináciu na pracovisku. Stredisko podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „zákon o zriadení Strediska“) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa 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) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len ako „Antidiskriminačný zákon“). Stredisko v zmysle svojho mandátu je oprávnené posúdiť dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Stredisko s cieľom posúdenia dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle Antidiskriminačného zákona v predmetnej veci pristúpilo k vydaniu odborného stanoviska.

### Skutkový stav

Klientka v podnete uviedla, že v mesiaci xxxxx 2019 nastúpila na pracovnú pozíciu učiteľ pre predprimárne vzdelávanie u zamestnávateľa – Základná škola s materskou školou xxxxx (ďalej len ako „základná škola s materskou školou“). Klientkin pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky. V mesiaci xxxxx 2020 poslala vedeniu základnej školy s materskou školou žiadosť o preradenie dieťaťa z jej triedy, v ktorej upozornila, že dotknuté dieťa dovŕši v mesiaci xxxxx 2021 osem rokov, pričom sa vedenia dopytovala prečo nie je na základnej škole v prípravnom ročníku. Klientka doplnila, že s cieľom vybavenia predmetnej žiadosti sa uskutočnilo stretnutie riaditeľky základnej školy s materskou školou s rodičom dotknutého dieťaťa, pričom bolo klientke údajne oznámené, že má problémovú komunikáciu a rodič dieťaťa údajne uviedol, že sa bojí s ňou komunikovať. Následne osobne oznámila zástupkyňi základnej školy s materskou školou a rodičom e-mailom, že dáva výpoveď. Napokon predmetné oznámenie vzala späť a oznámila riaditeľke základnej školy s materskou školou, že ide na PN, pričom dňa xxxxx telefonicky oznámila zástupkyňi, že výpoveď nedá a po vianočných sviatkoch nastúpi do práce. Obrátila sa na zriaďovateľa vo veci mobbingu a bossingu.



Po nástupe do práce dňa xxxxx bola klientke pridelená do triedy kolegyňa, ktorá ju zastupovala tri týždne počas PN. Dňa xxxxx zástupkyňa s riaditeľkou oznámili klientke zmenu pracovného času a delené triednictvo s kolegyňou. Predmetná kolegyňa spolu s klientkou boli triednymi učiteľkami a striedali si doobedné služby. Následne klientka napísala vedeniu žiadosť o písomné zdôvodnenie deleného triednictva odo dňa xxxxx a zmeneného rozpisu služieb - pribudnutie poobedného času. Stredisku zároveň predložila vyjadrenie k predmetnej žiadosti o zdôvodnenie zmien (ďalej len ako „vyjadrenie“) zo strany riaditeľky základnej školy s materskou školou. Vo vyjadrení klientkin zamestnávateľ uviedol, že k zmene pracovnej doby a striedaniu zmien pristúpil z dôvodu jej vyhlásenia v mesiaci xxxxx 2020, že pracovný pomer plánuje ukončiť a už do práce nepríde, prípadne, že pôjde na dlhodobú PN. Na stretnutí dňa xxxxx, z ktorého je vyhotovená zápisnica, klientka údajne uviedla, že si hľadá inú prácu a výpoveď doručí zamestnávateľovi písomne. Zamestnávateľ vo vyjadrení zároveň uviedol, že na základe vyššie uvedeného dôvodu pristúpil k striedaniu zmien.

Vo vyjadrení zamestnávateľ zároveň uviedol, že nedorozumenia a viacero stretnutí v súvislosti s klientkinými sťažnosťami, ako aj sťažnosťami voči nej, začali údajne už v roku xxxxx, odkedy mala spor s viacerými kolegyňami, ako aj so zamestnancami školskej jedálne a rodičmi detí. Pričom doplnil, že si nie je vedomý diskriminačného konania voči klientke od podania jej sťažnosti v mesiaci xxxxx 2020. Zamestnávateľ vo vyjadrení taktiež uviedol, že v priebehu posledných troch školských rokov nastala zmena pracovného času na zmennosť v predmetnej materskej škole v ôsmich prípadoch. Zamestnávateľ vo vyjadrení zároveň uviedol vo vzťahu ku klientke situácie, ktoré považuje za neprimerané a podľa názoru zamestnávateľa v istej miere poškodili dobré meno základnej školy s materskou školou. Zamestnávateľ napríklad uviedol existenciu žiadosti rodičov o preradenie dieťaťa z klientkinej triedy, pričom doplnil, že matka dieťaťa pri popise klientkinho správania údajne plakala. Ďalej uviedol jej údajnú neprimeranú reakciu na rodičov dieťaťa, ktoré sa vrátilo z operácie, pričom matka dieťaťa po jej reakcii údajne plakala a taktiež údajne plakala pri opisovaní situácie, keď ju klientkin zamestnávateľ oslovil na základe klientkinej žiadosti o prešetrenie mobbingu zo dňa xxxxx. Podľa zamestnávateľa pri šetrení predmetnej žiadosti údajne traja rodičia potvrdili jej údajné neprimerané reakcie.

V podnete zároveň klientka uviedla, že dňa xxxxx jej vedenie základnej školy s materskou školou oznámilo skončenie pracovného pomeru ku dňu xxxxx, ktorý bol uzavretý na dobu určitú na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky z dôvodu návratu kolegyne z materskej dovolenky od mesiaca xxxxx 2021.

## Právne posúdenie

Stredisko je národným antidiskriminačným orgánom, ktorý poskytuje bezplatnú právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. Stredisko ako národný



antidiskriminačný orgán si dovoľuje uviesť, že diskrimináciou nie je akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie. Porušením zákazu diskriminácie, resp. nedodržaním zásady rovného zaobchádzania je iba také menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého motívom je vrozená 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, zakázaných dôvodov menej priaznivého zaobchádzania, ako aj definíčných znakov jednotlivých foriem diskriminácie. Na základe zisteného skutkového stavu je zároveň nutné vyhodnotiť si otázku toho, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu.

### **Oblasť diskriminácie**

Podľa ustanovenia § 3 ods. (1) Antidiskriminačného zákona je zákaz diskriminácie explicitne ustanoveným aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. Antidiskriminačným zákonom **chránená oblasť** je tak jasne identifikovaná a nespochybniteľnou, čím je v posudzovanej právnej veci splnený prvý z definíčných znakov diskriminácie.

### **Dôvod diskriminácie**

Zákaz diskriminácie poruší ten, kto s iným zaobchádza alebo by mohol zaobchádzať menej priaznivo 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. V predmetnom prípade je smerodajné posúdenie toho, či došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu **z dôvodu iného postavenia**. Iné postavenie klientky malo spočívať v podaní sťažnosti na rodiča dieťaťa, ako aj v podaní žiadosti o preradenie dieťaťa z jej triedy, v ktorej upozornila, že dotknuté dieťa dovŕši v mesiaci xxxxx 2021 osem rokov, pričom sa dopytovala vedenia prečo nie je predmetné dieťa na základnej škole v prípravnom ročníku.

### **Forma diskriminácie**

Ďalším z definíčných znakov kvalifikovaného civilného deliktu diskriminácie je jej **forma**. Konkrétne ide o podradenie konkrétnych podôb menej priaznivého zaobchádzania pod charakteristiky niektorej z nich. Stredisko sa zaoberalo podradením pracovnoprávných úkonov zamestnávateľa, ktoré klientka namietala pod konkrétnu formu diskriminácie,



pričom dospelo k záveru o možnom subsumovaní pod priamu diskrimináciu. V zmysle § 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.*“

Pokiaľ ide o identifikáciu komparátora t. j. osoby v porovnateľnej situácii vo vzťahu k skončeniu jej pracovného pomeru, je potrebné sa zaoberať otázkou ako by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii. Vzhľadom k tomu, že klientkin pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky zamestnankyne, Stredisko uvádza, že klientkin zamestnávateľ bol oprávnený skončiť jej pracovný pomer z dôvodu nástupu do zamestnania zamestnankyne, ktorá sa od mesiaca xxxxx 2021 mala vrátiť na pracovisko po materskej dovolenke. Podľa § 48 ods. (1) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“) „*Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.*“ Základná charakteristika pracovného pomeru na určitú dobu spočíva v tom, že sa končí právnou udalosťou, uplynutím dojednanej doby bez toho, aby zamestnávateľ uplatnil niektorý z taxatívne uvedených výpovedných dôvodov, aj keď na druhej strane ešte pred uplynutím dojednanej doby možno aj pracovný pomer na určitú dobu skončiť všetkými spôsobmi, aké predpokladá Zákonník práce. Pracovný pomer na určitú dobu možno v pracovnej zmluve vymedziť nielen konkrétnym dňom, ale aj iným spôsobom, napríklad návratom ženy – zamestnankyne z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky. Pred skončením pracovného pomeru na určitú dobu nie je zamestnávateľ povinný zamestnancovi ponúknuť inú vhodnú prácu.<sup>1</sup>

Stredisko uvádza, že zamestnávateľ by týmto spôsobom – skončením pracovného pomeru postupoval voči akémukoľvek zamestnancovi, ktorý by bol v porovnateľnej situácii t. j. mal by uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky, pričom by došlo k návratu zamestnankyne z materskej dovolenky.

Vo vzťahu k zmene pracovného času a deleniu triednictva, čo taktiež považuje klientka za diskrimináciu, zamestnávateľ uviedol, že k zmene pracovnej doby a striedaniu zmien pristúpil z dôvodu jej vyhlásenia v mesiaci xxxxx 2020, že pracovný pomer plánuje ukončiť a už do práce nepríde, prípadne, že pôjde na dlhodobú PN. Klientka v podnete zároveň uviedla a potvrdila, že v mesiaci xxxxx 2020 ústne oznámila zástupkyňi a rodičom

---

<sup>1</sup> Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 458.



detí prostredníctvom e-mailu, že dáva výpoveď, čo v zmysle uvedeného nemožno poprieť. Podľa vyjadrenia zamestnávateľa, zavedením striedania zmien chcel zabezpečiť kontinuitu a psychickú podporu deťom v predškolskej triede v prípade ňou avizovaného ukončenia pracovného pomeru. Zamestnankyňa, ktorá sa s klientkou mala striedať v triede, ju údajne zastupovala v čase neprítomnosti na pracovisku a podľa vyjadrenia zamestnávateľa poznala deti i situáciu v triede. Uvedené odôvodnenie zamestnávateľa Stredisko považuje za legitímne a predmetné rozhodnutie považuje za objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu, primerané a nevyhnutné. Pokiaľ ide o identifikáciu komparátora v predmetnom prípade, Stredisko zastáva názor, že zamestnávateľ by takýmto spôsobom postupoval voči akémukoľvek zamestnancovi, ktorý by sa nachádzal v porovnateľnej situácii, a to z dôvodu zabezpečenia plynulého chodu pracoviska.

### **Príčinná súvislosť**

Medzi chráneným motívom a menej priaznivým zaobchádzaním s dotknutou osobou musí existovať vysoká miera **príčinnnej súvislosti**. Na základe uvedeného Stredisko si dovoľuje konštatovať, že príčinná súvislosť medzi podaním sťažnosti na rodiča dieťaťa, ako aj podaním žiadosti o preradenie dieťaťa z klientkinej triedy a zmenou jej pracovného času, ako aj zavedením striedania zmien, či delením triednictva nie je preukázaná, a to z dôvodu, že zamestnávateľ mal v úmysle predmetným rozhodnutím zabezpečiť kontinuitu a psychickú podporu deťom v predškolskej triede v prípade klientkou avizovaného ukončenia pracovného pomeru, čo Stredisko považuje za legitímny dôvod.

Príčinnú súvislosť medzi podaním sťažnosti na rodiča dieťaťa, ako aj podaním žiadosti o preradenie dieťaťa z klientkinej triedy a skončením jej pracovného pomeru, ktorý bol uzatvorený na dobu určitú na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky, Stredisko nepovažuje za preukázanú z dôvodu, že v tomto prípade sa jedná o klientkinu domnienku, ktorá však nie je preukázaná, pričom zamestnávateľ podľa právneho názoru Strediska postupoval pri skončení jej pracovného pomeru uzatvorenom na dobu určitú na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky v súlade so Zákonníkom práce z dôvodu návratu zamestnankyne z materskej dovolenky.

### **Záver**

Stredisko, v postavení národného antidiskriminačného orgánu, nedospelo v predmetnom prípade k dôvodnému záveru o diskriminácii v oblasti pracovnoprávných vzťahov z dôvodu iného postavenia, a to z dôvodu neidentifikovania formy diskriminácie stanovenej v Antidiskriminačnom zákone. Stredisko zastáva právny názor, že príčinná súvislosť medzi podaním sťažnosti na rodiča dieťaťa, ako aj podaním žiadosti o preradenie dieťaťa z klientkinej triedy a zmenou jej pracovného času, ako aj zavedením striedania



zmien, či delení triednictva nie je preukázaná, a to z dôvodu, že zamestnávateľ mal v úmysle predmetným rozhodnutím zabezpečiť kontinuitu a psychickú podporu deťom v predškolskej triede v prípade klientkou avizovaného ukončenia pracovného pomeru, čo Stredisko považuje za legitímny dôvod.

Príčinnú súvislosť medzi podaním predmetnej sťažnosti, ako aj žiadosti a skončením jej pracovného pomeru, ktorý bol uzatvorený na dobu určitú na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky, Stredisko taktiež nepovažuje za preukázanú z dôvodu, že v tomto prípade sa jedná o klientkinu domnienku, ktorá však nie je preukázaná, pričom zamestnávateľ podľa právneho názoru Strediska postupoval pri skončení jej pracovného pomeru uzatvorenom na dobu určitú na zastupovanie počas materskej a rodičovskej dovolenky v súlade so Zákonníkom práce.