



XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Váš list číslo/zo dňa
25.3.2026

Naše číslo
SNSLP/2026/00264-2

Vybavuje
Mgr. Zuzana Vlčeková

Žilina
6.5.2026

Odborné stanovisko

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) ste doručili podnet vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania so zdravotne postihnutým a čiastočne invalidným zamestnancom, ktorý je oznamovateľom protispoločenskej činnosti.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska¹, Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „ľudské práva“). Stredisko na tento účel najmä vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu.

Z obsahu podnetu

Na Stredisko ste sa obrátili z dôvodu konania Vášho zamestnávateľa: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (ďalej ako „zamestnávateľ“) vo vzťahu k Vám ako k ťažko zdravotne postihnutému zamestnancovi s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 50%. Konanie zamestnávateľa považujete za odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a za odporujúce dobrým mravom.

Zamestnancom xxxxxxxxxxxxxxxxxx ste od roku 2000. Od roku 2003 pracujete ako referent oddelenia stavebného.

¹ Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva



Dňa 25.2.2025 ste absolvovali operáciu chrbtice. Hoci ste boli dňa 13.10.2025 uznaná za práceschopnú, mali ste a doteraz máte vážne zdravotné obmedzenia pri výkone práce so zobrazovacou jednotkou v sede.

V období od 13.10.2026 do 17.12.2025 Vám zamestnávateľ preukázateľne vzhľadom k Vaším zdravotným obmedzeniam vedome odmietal vytvoriť také podmienky, ktorými by účelne a včas zabezpečil bezpečnosť a ochranu Vášho zdravia pri práci. Zamestnávateľ a ste 8-krát požiadali o vytvorenie pracovných podmienok, ktoré by rešpektovali Vaše zdravotné obmedzenia a upozorňovali ste ho na skutočnosť, že podmienky, za ktorých pracujete, Vás zdravotne poškodzujú (žiadosti z 3.9.2025, 6.10.2025, 7.10.2025, 13.10.2025, 14.10.2025, 19.10.2025, 27.10.2025, 9.12.2025).

V tomto období Vám zamestnávateľ pod hrozbou porušenia pracovného poriadku zakázal používať úľavové polohy (kľak) a prikazoval Vám odstrániť všetky provízorne úpravy pracoviska. Nedovolil Vám, aby ste pri práci na pracovisku využívali vlastné vybavenie spočívajúce vo výškovo polohovateľnom stole, ergonomickej stoličke a podložke pod nohy. Zamestnávateľ Vám neumožnil vzdelávanie takým spôsobom ako ostatným zamestnancov vykonávajúcim prácu na rovnakom oddelení, čo zdôvodnil Vašou niekoľkomesačnou absenciou v práci a adaptáciou na pracovisku.

Zamestnávateľ opakovane odmietal vykonať opatrenia nevyhnutné na zaistenie Vašej bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci aj po tom, čo ste zdravotne skolabovala priamo na pracovisku dňa 16.10.2025 a boli ste ošetrovaná RZP. Vo svojom konaní pokračoval aj po tom, čo už mal vedomosť od Inšpektorátu práce xxxxxxxx, že porušuje bezpečnostné predpisy.

Skutočnosť, že zamestnávateľ dostatočne a včas nevykonával opatrenia nevyhnutné na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tak, aby Vám boli tieto opatrenia ako zamestnancovi so zdravotným postihnutím a čiastočnou invaliditou včas použiteľné a prístupné, preukazuje podľa Vás odpoveď Inšpektorátu práce xxxxxxxx, oddelenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci číslo xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx zo dňa 12.3.2026, v ktorej je skonštatované, že zamestnávateľ porušil ustanovenie § 5 ods. 3 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zamestnávateľ mal preukázateľne vedomosť o tom, že Vaše pracovné podmienky sú v rozpore s právnymi predpismi, už 10.12.2025, keď Inšpektorát práce prerokoval s xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, primátorom mesta, protokol č. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, ktorým zamestnávateľovi nariadil odstrániť zistené nedostatky, a to zabezpečiť Vám výkon práce s ohľadom na Váš zdravotný stav do 3 pracovných dní.

K podnetu ste priložili listinné dôkazné prostriedky, ktoré preukazujú vyššie uvedené skutočnosti. Z lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu zo dňa 13.10.2025, evidenčné číslo xxxxxxxxxxxx vyplýva, že ste spôsobilá na výkon posudzovanej práce z dočasným obmedzením



– nevhodné dlhodobé sedenie – nutné striedanie pracovných polôh; sedenie krátkodobé, chôdza, státie... Neustála zmena pracovných polôh a aktivít.

V odpovedi Inšpektorátu práce xxxxxxxxx na podanie zo dňa 12.3.2026, číslo: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx je uvedené, že: „*Výkonom inšpekcie práce na pracovisku – kancelária klientskeho centra stavebného úradu xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx boli zistené nedostatočné opatrenia, ktoré zamestnávateľ voči Vám vykonal v súvislosti s úpravou pracoviska a ktoré nespĺňali podmienky v súlade s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s ohľadom na Váš zdravotný stav.*“ Inšpektorát práce ďalej konštatoval, že počas výkonu inšpekcie bolo zistené, že Vám zamestnávateľ zabezpečil výškovo prestaviteľný pracovný stôl, ktorého prestavenie výšky si vyžaduje náradie a 2 zamestnancov, ktorí držia stôl a ďalší vykoná montážne úpravy. Predmetný stôl podľa zistenia inšpekcie nevyhovoval podmienkam na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. **Povinnosťou zamestnávateľa je vykonať primerané opatrenia – slovo „primerané“ znamená, že ak za podobných podmienok existuje riešenie konkrétneho problému, nemožno tolerovať ako neodstrániteľné prípadné nepriaznivé faktory práce a pracovného prostredia.**

Právne posúdenie

V zmysle § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmysľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Z listinných dôkazov, ktoré ste predložili, vyplýva, že ste osobou so zdravotným postihnutím. Túto skutočnosť nespochybňuje ani zamestnávateľ. V zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona ste chránená pre konaním zamestnávateľa, ktoré by pre Vás predstavovalo menej priaznivé zaobchádzanie zo strany z dôvodu Vášho zdravotného postihnutia.

V súvislosti s právami osôb so zdravotným postihnutím v pracovnoprávných vzťahoch antidiskriminačný zákon neupravuje iba zákaz negatívneho správania, ale aj **povinnosť pozitívneho konania smerujúceho k vyrovnaniu rozdielov v príležitostiach, ktoré sú**



zapríčinené existenciou zdravotného postihnutia. Podľa § 7 ods. 1 antidiskriminačného zákona *na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa prijímú také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takých opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.* V zmysle § 7 ods. 4 antidiskriminačného zákona *za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať opatrenia podľa odseku 1.*

Z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania spočívajúceho v neprijatí opatrení vo vzťahu k zamestnancovi so zdravotným postihnutím **sa zamestnávateľ môže vyvinieť iba vtedy, ak preukáže, že prijatie opatrení by bolo preňho neprimerane náročné.** Pritom sa berie do úvahy prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím; finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a možnosť dosiahnuť účel opatrenia iným, náhradným spôsobom (§ 7 ods. 2 antidiskriminačného zákona).

Z opisu skutkového stavu a z predložených listinných dôkazov Stredisko zistilo, že zamestnávateľ neprijal opatrenia, ktoré by Vám zabezpečili rovnaké práva ako ostatným zamestnancom zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to napriek Vaším opakovaným žiadostiam. Potreba neustálej zmeny pracovných polôh, vrátane polohy v stoju, bola objektivizovaná lekárskeho posudkom, ktorého vypracovanie zabezpečil priamo zamestnávateľ, a rovnako bola odporúčaná aj odbornými lekármi. Formalistický prístup zamestnávateľa, ktorý Vám odmietol zabezpečiť vhodný pracovný stôl na vykonávanie práci v stoju, lebo nevyhnutnosť zabezpečenia takéhoto stola nebola výslovne uvedená v lekárskom posudku, je potrebné odmietnuť. Pokiaľ výkon Vašej práce spočíva v práci na PC, logicky Vám má zamestnávateľ zabezpečiť také podmienky, aby ste mohli túto prácu vykonávať aj v stoju.

Zamestnávateľ zároveň nepreukázal, že prijatie opatrení by bolo preňho neprimerane náročné, keď sa o zabezpečenie vhodnej úpravy pracovného prostredia a vhodných pracovných podmienok ani len nepokúsil.

Antidiskriminačný zákon jednoznačne definuje podmienky, ktoré musia byť splnené, aby sa zamestnávateľ „oslobodil“ od povinnosti prijať opatrenia vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím. Zamestnávateľ vo Vašom prípade nepreukázal splnenie ani jednej z týchto podmienok.

Stredisko na základe vyššie uvedeného konštatuje, že zamestnávateľ sa voči Vám ako osobe so zdravotným postihnutím dopustil porušenia zákazu diskriminácie tým, že odmietol prijať opatrenia, ktoré by Vám umožnili vykonávať Vašu činnosť v zamestnaní.



Záver

Na základe vyššie uvedených skutočností je možné prijať dôvodný záver o porušení zákazu diskriminácie zamestnávateľom voči Vám ako osobe so zdravotným postihnutím, a to vo forme odmietnutia prijatia opatrení, ktoré by Vám umožnili vykonávať Vašu činnosť v zmysle pracovnej zmluvy v zamestnaní.

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka

