



## **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 „Stredisko“) dňa XX.XX. XXXX klientka doručila podnet vo veci nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania zo strany zamestnávateľa.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len „zákon o zriadení Strediska“), Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.<sup>1</sup> Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

### **Z obsahu podnetu**

V podnete klientka namietala nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania zo strany bývalého zamestnávateľa XXXXXX, so sídlom: XXXXXX (ďalej len „zamestnávateľ“).

Pracovný pomer klientky u zamestnávateľa trval 12 rokov. Skončil na základe výpovede zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

U zamestnávateľa klientka pôsobila na pracovnej pozícii učiteľka. Okrem uvedenej pracovnej pozície bola klientka tiež členkou pedagogickej rady, odborovej organizácie a Rady školy za pedagogických zamestnancov. V podnete klientka uvádzala, že od jej zvolenia za predsedníčku Rady školy sa mal výrazne zhoršiť prístup k nej zo strany riaditeľky XXXXXX (ďalej len „riaditeľka“).

Riaditeľka začala výkon funkcie po úspešnom výberovom konaní zo dňa XX. XX. XXXX. V priebehu nasledujúceho školského roka nedošlo k žiadnym negatívnym pracovnoprávnym úkonom zo strany zamestnávateľa voči klientke.

---

<sup>1</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej v texte len „antidiskriminačný zákon“) v znení neskorších predpisov.



Klientka ako predsedníčka Rady školy, ale aj ako členka Rady školy namietala spôsob riadenia školy zo strany riaditeľky. Nesúhlasila s návrhmi, ktoré predkladala riaditeľka a predkladala vlastné, čo malo následne vyústiť až do nerovnakého zaobchádzania s ňou zo strany zamestnávateľa.

V podnete klientka uvádza konkrétne situácie, kedy namietala a upozorňovala na postupy riaditeľky. V októbri 2020 mala riaditeľka v rámci pracovnej porady zadať pedagogickým zamestnancom pokyn - počas trvania pracovnej neschopnosti zadávať učivo do systému Edupage. Klientka pokyn odmietla z dôvodu, že uvedený postup bol podľa v rozpore so zákonom.

V decembri 2020 bola klientka zvolená za predsedníčku Rady školy. V rovnaký ako bola klientka zvolená za predsedníčku Rady školy navrhla uprednostniť pred nákupom kamerového systému navrhovaným vedením školy, nákup dataprojektorov do učební.

V decembri 2020 klientka podpísala po odsúhlasení členmi Rady školy stanovisko, že Rada školy sa nebude vyjadrovať k povinnému testovaniu žiakov.

V júni 2021 Rada školy konštatovala, že žiaci aj učitelia boli preťažení počas dištančného vzdelávania. Rada školy prijala uznesenie o dôslednejšej príprave na možné dištančné vzdelávanie v školskom roku 2021/2022.

V júli 2021 bolo klientke navrhnuté zníženie pracovného úväzku z 22 hodinového na polovičný s tým, že sa od nej mala očakávať okamžitá odpoveď. Klientka požiadala o čas na rozmyslenie. Zníženie pracovného úväzku malo byť okrem klientky navrhnuté aj jednému jej kolegovi. O tri dni neskôr klientka a kolega zníženie pracovného úväzku odmietli. V podnete klientka uvádza, že sa domnievala, že zamestnávateľ následne pristúpi k skončeniu jej pracovného pomeru. V rovnaký deň mala klientka na pracovisku zdravotné problémy, v dôsledku ktorých jej musela byť privolaná záchraná služba. Od nasledujúceho dňa bola klientka dočasne práceneschopná. Na pracovisko sa klienta vrátila až v júni 2022.

V septembri 2021 sa klientka vzdala výkonu funkcie predsedníčky Rady školy, naďalej však zostala jej členkou.

V septembri 2021 bolo klientke poštou doručené Oznámenie o výške a zložení funkčného platu, v ktorom jej bol znížený pracovný úväzok s účinnosťou od septembra 2021. O zníženie pracovného úväzku klientka zamestnávateľa nežiadala. Klientka písomne kontaktovala zamestnávateľa s tým, že žiadala o zdôvodnenie určenia výšky a zloženia funkčného platu, s ktorým nesúhlasila a nikdy o ňom so zamestnávateľom nekomunikovala. Predmetnú vec klientka ďalej riešila s Inšpektorátom práce XXXX a podnet na prešetrenie správnosti postupu riaditeľky klientka poslala aj príslušnému samosprávnemu kraju.



Riaditeľka zaslala klientke odpoveď, v ktorej uviedla, že vzhľadom k tomu, že kliečka bola v mesiaci september 2021 práceneschopná, má považovať predmetný dokument za bezpredmetný, s tým že originál dokumentu máte buď vrátiť škole, alebo ho znehodnotiť.

Na základe podania klientky na Inšpektorát práce XXXXX bol u zamestnávateľa začatý výkon inšpekcie práce. Z Oznámenia o výsledku inšpekcie práce z XX.XX. XXXX vyplýva, že v osobnom spise klientky, ktorý bol zamestnávateľom predložený pri výkone inšpekcie sa nenachádzal žiadny písomný návrh príslušného vedúceho zamestnanca na zníženie jej osobného príplatku ani Oznámenie o výške a zložení funkčného platu zhodné s tým, ktoré bolo klientke doručené. V osobnom spise klientky sa nachádzalo Oznámenie o výške a zložení funkčného platu s účinnosťou od XX.XX. XXXX a Návrh na priznanie osobného príplatku s účinnosťou od XX.XX. XXXX. Riaditeľka počas výkonu inšpekcie uviedla, že výška osobného príplatku, ako aj Oznámenie o výške a zložení funkčného platu sa bude riešiť až po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti klientky.

V novembri 2021 klientka doručila podanie Inšpektorátu práce XXXXX podanie, týkajúce sa podozrenia z porušenia pracovnoprávných predpisov zamestnávateľom. V podnete klientka namietala, že od XXXX do XXXXXX jej nebola vyplatená dohodnutá mzda za nadčasovú prácu na základe Dohôd o nadčasovej práci, ktoré klientka mala so zamestnávateľom uzatvorené v školskom roku 2019/2020 a školskom roku 2020/2021. Inšpektorát práce na základe podnetu klientky vykonal inšpekciu práce u zamestnávateľa. V Oznámení o výsledku inšpekcie práce Inšpektorát v danej veci konštatoval porušenie § 130 ods. 8 Zákonníka práce.

Za menej priaznivé zaobchádzanie zo strany zamestnávateľa klientka považuje aj nepoverenie jej opätovným vykonávaním špecializovanej činnosti triednej učiteľky v školskom roku 2021/2022 v triede, v ktorej špecializovanú činnosť triednej učiteľky klientka vykonávala na základe poverenia od 1. septembra 2020 do 31. augusta 2021.

V uvedenej veci klientka kontaktovala riaditeľku so žiadosťou o uvedenie dôvodov, prečo nebola poverená vykonávaním špecializovanej činnosti triedny učiteľ pre školský rok 2021/2022. V odpovedi riaditeľka uviedla, že keďže v čase začiatku školského roka bola klientka dočasne práceneschopná a škola nemala vedomosť o dĺžke trvania klientkinej práceneschopnosti za triedneho učiteľa predmetnej triedy bol menovaný iný pedagóg.

Daný postup klientka namietala s tým, že má vedomosť o iných pedagógoch, ktorí boli práceneschopní, ich dočasná práceneschopnosť trvala aj v období začiatku školského roka, ale napriek tomu boli opätovne poverovaní výkonom špecializovanej funkcie triedneho učiteľa. Stredná odborná škola mala v týchto prípadoch pristúpiť k zastupovaniu pedagóga, ktorý bol práceneschopný iným pedagógom, nie k ich nepovereniu ďalším vykonávaním danej činnosti.

V podnete klientka ďalej namietala nepriznanie osobného príplatku. Z dokumentov, ktoré klientka predložila Stredisku vyplýva, že osobný príplatok bol klientke určený do augusta 2021. Od septembra 2021 klientke osobný príplatok nebol navrhnutý. Klientka zamestnávateľa písomne žiadala o zdôvodnenie nepriznania osobného príplatku. Zamestnávateľ sa k žiadosti



nevyjadril. Po ukončení dočasnej práceneschopnosti a návrate na pracovisko si klientka prevzala Oznámenie o výške a zložení funkčného platu, v ktorom jej bol určený funkčný plat bez priznania osobného príplatku. Následne sa klientka situáciu opätovne pokúšala riešiť s riaditeľkou a sťažnosť na neodôvodnenie nepriznania osobného príplatku riaditeľkou klientka adresovala aj XXXXXXXXXX z Odboru školstva, Trnavského samosprávneho kraja.

V podnete klientka namieta nepriznanie osobného príplatku ako nedôvodné. V tejto súvislosti klientka uvádza, že počas trvania pracovného pomeru nedošlo z jej strany k žiadnemu porušeniu pracovnej disciplíny, nebolo s ňou nikdy riešené porušenie pracovného poriadku alebo pracovnej zmluvy. Klientka uvádza, že nepriznanie osobného príplatku nebolo riešené zo strany riaditeľky s jej priamou nadriadenou alebo prerokované odborovou organizáciou. Klientka ďalej tvrdila, že jej kolegom boli osobné príplatky priznané.

Po návrate klientky na pracovisko, po ukončení jej dočasnej práceneschopnosti jej bola zamestnávateľom ponúknutá iná práca. V zmysle Stredisku predloženého dokumentu klientke bola ponúknutá pracovná pozícia učiteľky pre vyučovacie predmety anglický jazyk, nemecký jazyk a fyzika s týždennou hodinovou dotáciou 14 hodín. Uvedenú pracovnú ponuku klientka odmietla. Stredisku klientka uviedla, že predmet fyzika nikdy nevyučovala.

V júni 2021 klientke riaditeľka predložila Skončenie pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce. Na základe Rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene č. 1/2021 (ďalej len „Rozhodnutie o organizačnej zmene“) o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce bolo zamestnanecké miesto klientky v školskom roku 2021/2022 zrušené a klientka sa stala nadbytočnou.

### **Postup Strediska pri vybavovaní podnetu**

Stredisko zaslalo zamestnávateľovi žiadosť o poskytnutie vyjadrenia ku klientkou namietaným skutočnostiam. Žiadalo ho o vyjadrenie sa k dôvodom nepriznania osobného príplatku, ako aj dôvodom nepoverenia výkonu špecializovanej činnosti triedneho učiteľa a informáciu, či iní pedagogickí zamestnanci, ktorí vykonávali túto činnosť v školskom roku 2020/2021 neboli opätovne poverení na jej vykonávanie v školskom roku 2021/2022. Stredisko žiadalo aj o predloženie Rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, vyjadrenie sa ku kritériám, ktoré zamestnávateľ zohľadňoval pri zrušení zamestnaneckého miesta v rámci uskutočnenej organizačnej zmeny a uvedenie všetkých dôvodov a skutočností, ktoré viedli k zrušeniu zamestnaneckého miesta klientky.

V rámci vyjadrenia k dôvodom nepriznania osobného príplatku zamestnávateľ poukázal na to, že po ukončení dlhodobej práceneschopnosti a návrate na pracovisko do práce klientka neprijala v ponukovom konaní ponuku skráteného úväzku v školskom roku 2021/2022 a z tohto dôvodu pre klientku zamestnávateľ nemal inú vhodnú prácu. Ďalej odkázal na charakter osobného príplatku ako *„nenárokovateľnej zložky platu, ktorá môže byť zamestnancovi priznaná za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo vykonanie práce nad rámec pracovných povinností v súlade s § 10 zákona č.*



*553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.“*

Zamestnávateľ ďalej uviedol, že pedagogickí zamestnanci, ktorí boli poverení vykonávaním špecializovanej činnosti triedneho učiteľa v školskom roku 2020/2021 boli opätovne poverení vykonávaním tejto špecializovanej činnosti v školskom roku 2021/2022 s výnimkou klientky a pedagogického zamestnanca, ktorý po návrate zamestnankyne z materskej dovolenky ukončil pracovný pomer v školskom roku 2020/2021 odchodom na starobný dôchodok. Klientkine nepoverenie vykonávaním uvedenej funkcie zamestnávateľ zdôvodnil klientkinou dlhodobou práceneschopnosťou.

Zamestnávateľ predložil Stredisku Rozhodnutie o organizačnej zmene, prijaté v auguste 2021, v zmysle ktorého sa ku dňu 1. septembra „z dôvodu zníženia počtu žiakov školy, a tým aj z dôvodu zníženia nákladov a zefektívnenia práce zamestnávateľa znížil počet zamestnancov na pracovnej pozícii učiteľ z pôvodného počtu 24/23,1 na 23/22,5.“

Kritéria, ktoré mali byť podľa vyjadrení zamestnávateľa zohľadnené pri rozhodovaní o organizačnej zmene na úseku výchovy a vzdelávania týkajúcej sa zníženia úväzkov v pozícii pedagogických zamestnancov školy súviseli s aprobáciami pedagogických zamestnancov školy pri celkovom počte hodín v danom školskom roku. Zamestnávateľ odkázal na § 13 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa ktorého „sa od učiteľa okrem splnenia kvalifikačných predpokladov vyžaduje aj vyučovanie aprobačných predmetov alebo predmetov študijného odboru, v ktorom získal vzdelanie, v rozsahu najmenej jednej polovic jeho základného úväzku zníženého o jednu hodinu.“ Napokon uviedol, že pri zohľadnení uvedených kritérií bolo cieľom zabezpečiť efektívnosť práce školy.

### **Relevantná právna úprava**

Pracovnoprávne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme sa spravujú zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“). Tento zákon upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme. Na oblasti, ktoré nie sú upravené v zákone o výkone práce vo verejnom záujme sa v súlade s ustanovením § 1 ods. 4 tohto zákona spravujú zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“), ktorý je všeobecným právnym predpisom pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov.

Zákonník práce vymedzuje zásadu rovnakého zaobchádzania ako jednu zo základných zásad pracovnoprávnych vzťahov. V zmysle článku 1 Zákonníka práce majú fyzické osoby o.i. právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov vymedzenú antidiskriminačným zákonom.



Zásada rovnakého zaobchádzania je následne premietnutá aj do § 13 Zákonníka práce. V zmysle § 13 ods. 1 je *zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade s antidiskriminačným zákonom*. Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa v *pracovnoprávných vzťahoch 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 zmýšľania, 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*.

Uvedené antidiskriminačné ustanovenia Zákonníka práce predstavujú *lex specialis* k všeobecnej úprave zásady rovnakého zaobchádzania v antidiskriminačnom zákone. Antidiskriminačný zákon ako všeobecný právny predpis slovenskej antidiskriminačnej legislatívy upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k jej porušeniu. Vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktorých identifikácia je nevyhnutným predpokladom toho, aby mohlo byť určité konanie kvalifikované ako diskriminácia, t.j. nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania.

Pre konštatovanie dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie musí byť identifikovateľné menej priaznivé zaobchádzanie s dotknutou osobou, identifikovaná niektorá z chránených oblastí právnych vzťahov, ktoré upravuje § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona.<sup>2</sup> daný niektorý z diskriminačných dôvodov uvedených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona<sup>3</sup> a naplnená jedna z foriem diskriminácie uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona<sup>4</sup>. Pri niektorých formách diskriminácie je nevyhnutné aj vymedzenie ďalšieho znaku, ktorým je existencia komparátora. Zároveň nesmie ísť o prípady prípustného menej priaznivého zaobchádzania, ktoré zákonodarca vymedzil v ustanoveniach § 8 a 8a antidiskriminačného zákona.

Pri posudzovaní namietaného konania sa Stredisko zameriava na identifikáciu jednotlivých definičných znakov diskriminácie tak, ako ich vymedzuje antidiskriminačný zákon.

## Právne posúdenie

Základným predpokladom porušenia zákazu diskriminácie je existencia menej priaznivého zaobchádzania. Prvým krokom právneho posúdenia je teda vyhodnotenie otázky, či

---

<sup>2</sup>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.

<sup>3</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>4</sup>Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.



namietaným konaním došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu v zmysle antidiskriminačného zákona. V podnete klientka poukazuje na viaceré úkony zamestnávateľa. Stredisko sa podrobne zaoberalo nepriznaním osobného príplatku, nepoverením výkonom špecializovanej činnosti triedneho učiteľa a skončením pracovného pomeru klientky. Teda úkonmi zamestnávateľa, ktoré je v prípade, ak by zo skutkových okolností prípadu vyplývala ich väzba na diskriminačný dôvod možné dôvodne označovať za menej priaznivé zaobchádzanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

V rámci právneho posúdenia možného nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania je namietané konanie nutné podriaďiť zisťovaniu toho, či ním boli kumulatívne naplnené jednotlivé definičné znaky diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona, či relevantných antidiskriminačných noriem, obsiahnutých v pracovnoprávnej legislatíve. Okrem už uvedeného diskriminačného dôvodu je potrebné vyhodnotiť či k namietanému konaniu došlo v niektorej z oblastí právnych vzťahov, na ktoré sa v zmysle antidiskriminačnej legislatívy vzťahuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a posúdiť, či namietané konanie predstavovalo niektorú z foriem diskriminácie vymedzených antidiskriminačným zákonom.

V posudzovanom prípade k namietanému konaniu došlo v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Antidiskriminačný zákon vymedzuje pracovnoprávne a obdobné právne vzťahy ako jednu z oblastí právnych vzťahov, v ktorých je každý povinný dodržiavať povinnosť rovnakého zaobchádzania v ustanovení § 3 ods. 1. Opätovné vyjadrenie povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v týchto právnych vzťahoch upravuje § 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona, ktorý uvádza, že: „*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 antidiskriminačného zákona.*“ V posudzovanej právnej veci je teda jasne identifikovaná a nespochybniteľná antidiskriminačným zákonom chránená oblasť.

Ako dôvod menej priaznivého zaobchádzania zo strany zamestnávateľa označila klientka súbor viacerých jej konaní od začiatku školského roka 2020/2021, ktorými namietala postup riaditeľky školy. Išlo o stanoviská klientky ako predsedníčky Rady školy, ale aj viaceré úkony, predovšetkým písomné upozornenia, ktoré klientka adresovala ako samotnej riaditeľke, tak aj inšpektorátu práce a odboru školstva Trnavského samostatného kraja.

V zmysle § 13 ods. 2 Zákonníka práce sa „*v pracovnoprávných vzťahoch 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 zmýšľania, 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.*“ Výpočet diskriminačných dôvodov na základe ktorých Zákonník práce zakazuje diskrimináciu je otvorený, keďže rovnako ako výpočet zakázaných diskriminačných dôvodov v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona



obsahuje aj dôvod „iné postavenie“, pod ktorý je možné subsumovať ďalšie zakázané dôvody diskriminácie.

Pri vyhodnocovaní otázky toho, či istý dôvod menej priaznivého zaobchádzania možno podradiť pod dôvod „iné postavenie“ je potrebné vychádzať z vymedzenia obsahu pojmu „iné postavenie“, ktorý formuje rozhodovacia prax najvyšších súdnych autorít. V rámci Slovenskej republiky je to predovšetkým Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „Ústavný súd SR“).

Vychádzajúc z judikatúry Ústavného súdu SR pod „iné postavenie“ nie je možné subsumovať akýkoľvek dôvod, ale takýto dôvod, ktorý *„musí byť za každých okolností spätý s ľudskou jedinečnosťou, čo znamená, že musia byť vopred dané také vlastnosti, ktoré sú imanentne dané človeku ako ľudskej bytosti a ktoré ho odlišujú od iných ľudí. To však neznamená, že ochrana poskytovaná týmto ustanovením sa obmedzuje na odlišné zaobchádzanie založené na vlastnostiach, ktoré sú osobné v tom zmysle, že by boli vrodené alebo nemenné, môže ísť aj o dôvody spočívajúce na osobných voľbách odrážajúcich osobnostné rysy.“*<sup>5</sup>

Ústavný súd pri vymedzení pojmu iné postavenie tiež použil argumentačnú líniu podľa ktorej, dôvod „iné postavenie“ *„musí byť vždy aspoň latentne známy vopred a musí byť jednou z príčin alebo dôvodov nerovnakého zaobchádzania. Zákaz diskriminácie má v sebe už z povahy veci zakomponovaný určitý aspekt porovnávania a v najvšeobecnejšej rovine ho možno vymedziť ako zákaz neospravedlňovateľného rozličného zaobchádzania na základe určitého kritéria, ktoré nesmie byť na ujmu.“*<sup>6</sup>

V posudzovanom prípade konanie klientky bolo zamestnávateľovi známe, keďže postupy riaditeľky namietala priamo v komunikácii s ňou, alebo tiež aj formou upozornení a sťažností, ktoré adresovala Inšpektorátu práce XXXX a odboru školstva príslušného samosprávneho kraja. Takéto konanie môže byť podľa právneho názoru Strediska spôsobilé dostať zamestnanca do „iné postavenie“ z pohľadu zamestnávateľa a byť dôvodom následného menej priaznivého zaobchádzania s ním.

Stredisko v súvislosti s identifikáciou diskriminačného dôvodu uvádza, že motív (dôvod) diskriminačného konania 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>7</sup>

<sup>5</sup> Nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 1/2012 z 3. júla 2013 a PL. ÚS. 8/2014 z 27. mája 2015.

Uvedeným vymedzením Ústavný súd SR reagoval na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorý v rozhodnutí z 13. júla 2010 o sťažnosti č. 7205/07 vo veci *Clift proti Spojenému kráľovstvu*, k dôvodu „iné postavenie“ vymedzeného v čl. 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach rovnako konštatoval, že *„ochrana poskytovaná týmto ustanovením sa neobmedzuje na odlišné zaobchádzanie založené na vlastnostiach, ktoré sú osobné v tom zmysle, že by boli vrodené alebo nemenné.“* §59.

<sup>6</sup> Nález Ústavného súdu SR sp. zn. PL. ÚS 8/2014 z 27. mája 2015.

<sup>7</sup> Uznesenie Ústavného súdu SR sp. zn. IV. ÚS 30/2019 z 24. januára 2019.





Príčinnú súvislosť medzi namietaným konaním zamestnávateľa a uvádzaným dôvodom je možné vyvodzovať z časovej následnosti jednotlivých skutkových okolností. Ku všetkým posudzovaným úkonom zamestnávateľa, t.j. k odobratiu osobného príplatku, nepovereniu výkonom činnosti triednej učiteľky a prijatiu organizačnej zmeny, ktorá sa dotkla výlučne pracovného miesta klientky došlo až následne potom, ako klientka upozorňovala na postup riaditeľky.

Stredisko uvádza, že len samotná časová následnosť nie je dostačujúca na konštatovanie jednoznačného záveru o tom, že sťažnosti na postupy riaditeľky mohli byť dôvodom menej priaznivého zaobchádzania. Avšak uvedená časová následnosť vzbudzuje dostatočnú mieru pravdepodobnosti o tom, že postup zamestnávateľa mohol byť motivovaný uvádzaným dôvodom.

V nadväznosti na uvedené Stredisko ďalej posudzovalo, či namietaným konaním zamestnávateľa mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu s klientkou, v porovnaní s osobou (resp. skupinou osôb) nachádzajúcimi sa v porovnateľnej situácii (tzv. komparátorom). 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>8</sup> Vymedzenie komparátora je zásadné predovšetkým z dôvodu, že umožňuje určiť, či bol diskriminačný dôvod skutočne tým faktorom, ktorý ovplyvňoval rozhodnutie diskriminátora.<sup>9</sup>

Pri komparátore 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>10</sup>

V zmysle uvedeného Stredisko posudzovalo jednotlivé namietané konania zamestnávateľa, pričom ako prvým sa zaoberalo nepriznaním osobného príplatku. V podnete klientka uvádzala, že jej kolegom boli osobné príplatky priznané.

Zamestnávateľ vo svojom vyjadrení, ktoré poskytol Stredisku, uviedol ako dôvod nepriznania osobného príplatku v rámci Oznámenia o výške a zložení funkčného platu z júna 2022 to, že po ukončení dlhodobej pracovnej neschopnosti v ponukovom konaní klientka neprijala ponuku skráteného úväzku. Z uvedeného dôvodu zamestnávateľ nemal pre klientku inú vhodnú prácu. Následne s klientkou zamestnávateľ ukončil pracovný pomer výpoveďou a to z dôvodu nadbytočnosti. Od 1. júla 2022 do 30. septembra 2022 klientke plynula výpovedná doba.

---

<sup>8</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>9</sup> Boučková, Pavla a kol. Antidiskriminační zákon, Komentář. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, s. 134.

<sup>10</sup> Debrecéniová, J., Antidiskriminačný zákon, Komentár. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 36 – 37.



Stredisko v tejto súvislosti uvádza, že v prípade ak sa zamestnanec stane nadbytočným v dôsledku zrušenia jeho pracovného miesta, z povahy veci vyplýva, že zamestnávateľ ďalej nie je povinný pridelať zamestnancovi prácu. V danom prípade podľa právneho názoru Strediska nie je možné situáciu klientky považovať za porovnateľnú so situáciou iných zamestnancov, ktorých pracovné miesto nebolo zrušené a dospieť k záveru, že zamestnávateľ s klientkou zaobchádzal rozdielne, ako s osobou nachádzajúcou sa v porovnateľnej situácii.

K namietanému nepovereniu výkonom špecializovanej činnosti triedneho učiteľa si Stredisko dovoľuje uviesť, že v zmysle § 5 ods. 1 vyhlášky č. 320/2008 Z.z. „*Výchovno-vzdelávaciu činnosť v triede koordinuje triedny učiteľ, ktorého pre každú triedu na školský rok určuje riaditeľ.*“ V danom prípade je teda nespochybniteľná kompetencia riaditeľa školy každoročne určovať výkon triedníctva. Zo žiadneho právneho predpisu pritom nevyplýva riaditeľovi povinnosť opätovného poverenia výkonom činnosti triedneho učiteľa rovnakého pedagogického zamestnanca, ktorý vykonával danú špecializovanú činnosť v predchádzajúcom školskom roku.

Vzhľadom k tomu, že v podnete klientka namietala, že k opätovne nepovereniu výkonom činnosti pristúpila riaditeľka len v jej prípade, Stredisko sa rozhodlo posúdiť uvedený postup riaditeľky v kontexte možnej diskriminácie.

Keďže, ako uviedol zamestnávateľ vo svojom vyjadrení, mala byť dôvodom nepoverenia opätovným výkonom špecializovanej činnosti triedneho učiteľa dočasná práceneschopnosť klientky v období predchádzajúcom začiatku školského roka za vhodného komparátora, teda osobu nachádzajúcu sa v analogickej situácii, je možné považovať pedagogického zamestnanca, ktorý bol dočasne práceneschopný v období predchádzajúcom začiatku školského roka a následne porovnať, či škola smerom k nemu postupovala rovnako.

Z informácii, ktoré klientka poskytla Stredisku vyplýva, že má vedomosť o dvoch kolegoch, ktorí boli rovnako ako dlhodobo práceneschopní, napriek tomu mala riaditeľka uvedených pedagogických zamestnancov poveriť výkonom predmetnej činnosti. V prípade preukázania týchto tvrdení, by bolo možné konštatovať, že daný postup zamestnávateľa predstavoval rozdielne zaobchádzanie s klientkou v porovnaní s osobou, resp. osobami nachádzajúcimi sa v porovnateľnej situácii.

Stredisko ako ďalšie posudzovalo ďalší negatívny pracovnoprávny úkon zamestnávateľa, a to skončenie pracovného pomeru klientky. K skončeniu pracovného pomeru došlo výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti podľa § 63 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce.<sup>11</sup> Na základe Rozhodnutia

---

<sup>11</sup> V zmysle § 63 ods. 1 pís. b) Zákonníka práce ustanovenia „*sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom*



zamestnávateľa o organizačnej zmene č. 1/2021 (ďalej len „Rozhodnutie o organizačnej zmene“) o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce bolo zrušené zamestnanecké miesto klientky v školskom roku 2021/2022.

Z Rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorú zamestnávateľ poskytol Stredisku vyplýva, že zamestnávateľ predmetnou organizačnou zmenou rozhodol o zrušení len jedného zamestnaneckého miesta. Z dôvodu zníženia počtu žiakov školy a z dôvodu zníženia nákladov a zefektívnenia práce zamestnávateľa znížil počet zamestnancov v pracovnej pozícii učiteľ z pôvodného počtu 24 na 23.

Vo svojom vyjadrení ku kritériám, ktoré zamestnávateľ zohľadňoval pri zrušení zamestnaneckého miesta organizačnou zmenou, uviedol, že kritéria „*súviseli s aprobáciami pedagogických zamestnancov školy pri celkovom počte hodín v danom školskom roku*“ a odkázala na § 13 ods. 1 zákona 138/2019 Z.Z. o pedagogických zamestnancoch, v zmysle ktorého „*aj vyučovanie aprobačných predmetov alebo predmetov študijného odboru, v ktorom získal vzdelanie, v rozsahu najmenej jednej polovice jeho základného úväzku zníženého o jednu hodinu.*“ Ďalej uviedol, že pri zohľadnení týchto kritérií bolo „*cieľom zabezpečiť efektívnosť práce školy.*“ Zohľadnené kritérium aprobácie smerom k zrušeniu zamestnaneckého miesta klientky bližšie nešpecifikoval.

Stredisko uvádza, že nie je oboznámené s aprobáciami ostatných pedagogických zamestnancov na pracovnej pozícii učiteľ a nedokáže teda uvedené tvrdenia zamestnávateľa objektívne vyhodnotiť.

Vzájomné súvislosti posudzovaného prípadu, predovšetkým skutočnosť, že v dôsledku organizačnej zmeny bolo zrušené práve zamestnanecké miesto klientky z 24 zamestnaneckých miest na pracovnej pozícii učiteľ, pričom k prijatiu organizačnej zmeny došlo až následne po tom ako klientka upozorňovala na postup riaditeľky a tiež neposkytnutie bližších informácií o dôvodoch skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, podľa právneho názoru Strediska posilňujú domnienku o vysokej miere existencii príčinnej súvislosti medzi konaním zamestnávateľa a klientkou uvádzaným dôvodom.

## Záver

Stredisko na základe právneho posúdenia skutkových okolností posudzovanej právnej veci dospelo k záveru, že nepoverením výkonom špecializovanej činnosti triedneho učiteľa a skončením pracovného pomeru mohlo dôjsť k zakázanému menej priaznivému zaobchádzaniu s klientkou z dôvodu jej upozornení na postup riaditeľky, t. j. k diskriminácii klientky zo strany zamestnávateľa.

---

*na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 Zákonníka práce pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.*“



Zhromaždené podklady však neumožňujú Stredisku konštatovať definitívny záver o diskriminácii, keďže príčinnú súvislosť medzi postupom zamestnávateľa a konaním klientky, spočívajúcim v namietaní postupu riaditeľky je potrebné preukázať v prípadnom civilnom súdnom konaní, konkrétne v procesnom štádiu dokazovania.

