



## Odborné stanovisko

Váš list číslo/ zo dňa	Naše číslo	Vybavuje/☎	Bratislava
	SNSLP/2023/00320-6	Mesároš/21	16.09.2024

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „*Stredisko*“) ste doručili podnet, v ktorom ste namietali porušenie zásady rovného zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov zo strany Vášho bývalého zamestnávateľa xxxxxxxx (ďalej ako „*zamestnávateľ*“).

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd<sup>1</sup>. Na tento účel monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv, základných slobôd a zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona<sup>2</sup>, poskytuje služby v oblasti ľudských práv, zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, na požiadanie alebo z vlastnej iniciatívy vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie.

### Z obsahu podnetu

Na základe pracovnej zmluvy so zamestnávateľom zo dňa 31.08.2014 ste pre neho deväť rokov vykonávali prácu na pracovnej pozícii „*učiteľka Materskej školy xxxxxxxx* (ďalej ako „*Materská škola*“).

Od októbra 2023 začala Materskú školu riadiť nová riaditeľka (ďalej ako „*riaditeľka*“). Na začiatku výkonu funkcie nariadila pedagogickým zamestnancom a zamestnankyniam povinnosť nosiť krátke či dlhé pohodlné nohavice, tričko s krátkym či dlhým rukávom a obuv bez podpätok počas pracovnej doby, a to aj mimo vnútorných priestorov školy (ďalej ako „*nariadenie*“). Oznamila ho na pracovnej porade dňa 03.10.2023<sup>3</sup>, ktorej ste sa osobne zúčastnili.

---

<sup>1</sup> Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

<sup>2</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 (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

<sup>3</sup> Zápisnica z porady konanej dňa 03.10.2023 obsahuje aj jej vyjadrenie k oblečeniu. Uvádza, že s účinnosťou od 04.10.2023 učiteľky počas pracovnej doby nemajú nosiť minisukňu a topánky s vysokým opätkom vnútri aj vonku MŠ, z dôvodu pohybových obmedzení. Vedúca zamestnankyňa MŠ oznámila možnosť kúpiť si vhodné pracovné oblečenie a obuv zo sociálneho fondu.



Nariadenie ste nemali dostatočne rešpektovať. Dňa 16.10.2023 Vás riaditeľka písomne napomenula na úmyselné neplnenie jej príkazov a pokynov, resp. na správanie sa, ktoré malo byť v rozpore s čl. 12 ods. 7 písm. a), v spojení s čl. 9 ods. 1 písm. a) Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov uvedených školských zariadení v xxxxxxxxx, čím ste údajne menej závažným spôsobom porušili pracovnú disciplínu. V liste zo dňa 17.10.2023 adresovanom zamestnávateľovi ste vyjadrili nesúhlas s písomným napomenutím. Uviedli ste, že dňa 16.10.2023 ste mali oblečené dámske „fitness šortky“, prekryté voľnou sukňou. Takúto kombináciu oblečenia spodnej časti tela ste vnímali ako pohodlnú, nezneuctujúcu Vašu ženskú postavu a umožňujúcu Vám vykonávať všetky pracovné povinnosti.

Nevhodné oblečenie na pracovisku malo byť jedným z dôvodov skončenia Vášho pracovného pomeru výpoveďou zamestnávateľa zo dňa 16.11.2023 podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Dňa 27.10.2023 Vám zamestnávateľ oznámil odobratie osobného príplatku vo výške 60 eur mesačne, počnúc októbrom 2023. Konanie zamestnávateľa považujete za menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu pohlavia a žiadate o ochranu pred spôsobenou diskrimináciou, s ktorou ste sa počas 31 rokov Vašej pedagogickej praxe nestretli.

## **Z obsahu vyjadrenia zamestnávateľa**

Zamestnávateľ doručil Stredisku písomné vyjadrenie k Vami namietanej právnej veci. Uviedol a preukázal, že riaditeľka dňa 02.10.2023 prijala nariadenie o povinnosti nosiť počas pracovnej doby určené oblečenie s účinnosťou od 04.10.2023. Jeho nedodržanie malo za následok porušenie pracovnej povinnosti. Nariadenie prijala údajne z dôvodu, že niektoré zamestnankyne mali podľa jej názoru počas pracovnej doby nosiť vyzývavý odev, ktorý neodzrkadľoval dôstojnosť a vážnosť učiteľskej profesie.

Zamestnankyne si mali počas výkonu práce neustále sťahovať sukne, pretože sa im pri chôdzi rolovali smerom hore. Keď si čupli k deťom, tak im bola vidieť spodná bielizeň. Ani obuv na vysokých podpätkoch neposkytovala bezpečnosť počas aktivít vykonávaných v priestoroch a mimo priestorov MŠ. Výučba prebieha v budove Materskej školy na 1. poschodí, kde sa nachádza chodba so šikmou podlahou. Obuv na vyšších podpätkoch neumožňuje rýchly pohyb zamestnankýň vo vnútorných priestoroch v prípade potreby riešiť urgentnú situáciu bez rizika pre ich bezpečnosť a zdravie pri práci, ako aj pre bezpečnosť detí. Ani na školskom dvore, kde sa nachádza zemina a trávnik, nie je bezpečné nosiť obuv s vyšším podpätkom. Na nevhodnosť odevov sa mala sťažovať aj väčšina rodičov detí navštevujúcich Materskú školu<sup>4</sup>. Na povinnosť

---

<sup>4</sup> Zamestnávateľ priložil ku svojej odpovedi požiadavku na menej vyzývavé oblečenie a nižšiu obuv podpísanú 15 rodičmi detí navštevujúcich MŠ zo dňa 02.10.2023. Predchádzali jej ústne výhrady rodičov.



nosiť vhodný pracovný odev dbalo vedenie Materskej školy aj v minulosti, čoho dôkazom má byť obsah zápisnice z pedagogickej porady zo dňa 25.08.2021<sup>5</sup>.

Riaditeľka preto navrhla doplnenie Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov uvedených školských zariadení xxxxxxxx o problematiku povinnosť<sup>6</sup>. Rozšírila ju o povinnosť dbať o zovňajšok a zákaz mať oblečenú sukňu alebo minisukňu počas pracovnej doby. V prípade, ak zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom pracovnú uniformu, zamestnanci sú povinní ju nosiť počas všetkých pracovných činností počas pracovnej doby.

Zamestnávateľ zároveň poukázal na čl. 5 pracovnej zmluvy zo dňa 31.08.2014, podľa ktorého ste boli povinná plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, pracovnou zmluvou, pracovnou náplňou, konať v súlade s verejným záujmom, plniť všetky povinnosti ustanovené zákonom o verejnej službe a Zákonníkom práce. Nie je si vedomý porušenia zásady rovného zaobchádzania voči Vám.

### Relevantná právna úprava

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Ten definuje základné pojmy, ohraničuje oblasti, v rámci ktorých stanovuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, konkretizuje formy diskriminácie a dôvody, na základe ktorých nemožno so subjektmi zaobchádzať menej priaznivo. V rámci posúdenia možnej diskriminácie je preto nevyhnutné posúdenie naplnenia jej definičných znakov. Všeobecný právny predpis antidiskriminačnej legislatívy dopĺňajú právne normy tzv. pracovnoprávnej legislatívy.

Podľa čl. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej ako „Zákonník práce“) majú fyzické osoby právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojoľnému prepusteniu zo zamestnania 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). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie,

---

<sup>5</sup> Ako pracovný odev sú tu uvedené trojštvrťové biele nohavice, vesta, žlté tričko a papuče.

<sup>6</sup> Dodatok č. 1 k Pracovnému poriadku zo dňa 01.07.2007 nadobudol účinnosť dňa 20.11.2023. Medzi povinnosti zamestnancov bola zaradená povinnosť: „*dbať o svoj zovňajšok a počas pracovnej doby je povinný nosiť na pracovisku ako aj mimo vnútorných priestorov MŠ xxxxxxxx pohodlné nohavice alebo krátke nohavice s dĺžkou po kolená, tričko s krátkym alebo dlhým rukávom a obuv bez vysokých podpätkov.*“



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 s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Podľa § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ 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). 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 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.

Podľa § 147 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

## Právne posúdenie

Zákaz diskriminácie platí aj v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov, t. j. musí ho rešpektovať každý zamestnávateľ. K Vašej diskriminácii by došlo, ak by bolo možné indikovať alebo dedukovať, že zamestnávateľ voči Vám vykonal negatívne pracovnoprávne úkony na základe chráneného dôvodu alebo viacerých chránených dôvodov. Z okolností prípadu by museli byť identifikovateľné také skutočnosti, ktoré by minimálne nasvedčovali tomu, že negatívne pracovnoprávne úkony boli motivované vyššie uvedenými zakázanými dôvodmi menej priaznivého zaobchádzania, t. j. Vaším pohlavím, rodom, náboženstvom alebo vierovyznaním, rasou, etnickou alebo národnostnou príslušnosťou, farbou pleti, vekom, nepriaznivým zdravotným stavom, zdravotným postihnutím, sexuálnou orientáciou, manželským alebo rodinným stavom atď. Inými slovami, je potrebné, aby nastali také skutočnosti, ktoré by nasvedčovali príčinnej súvislosti medzi čo i len jedným zakázaným dôvodom menej priaznivého zaobchádzania a ním samotným.



Po dôkladnom posúdení obsahu Vami namietanej právnej veci Stredisko neidentifikovalo opísané potrebné okolnosti. Za najpravdepodobnejší motív menej priaznivého zaobchádzania považuje Vaše nerešpektovanie nariadenia, t. j. neprispôsobenie sa rozhodnutiu zamestnávateľa o spôsoboch oblečenia zamestnancov počas výkonu práce. Stredisko neposudzuje obsah nariadenia, avšak konštatuje, že ide o legitímne rozhodnutie, na ktoré je zamestnávateľ oprávnený. Zároveň poukazuje na to, že v prípade nesúhlasu s obsahom samotného rozhodnutím majú zamestnanci aj iné možnosti „*riešenia problému*“, resp. legitímne spôsoby prejavovania nesúhlasu, než je nerešpektovanie rozhodnutia zamestnávateľa. Komunikácia so zamestnávateľom k nemu nevedla k zmene. Išlo o jednostranný úkon zamestnávateľa, na ktorý nie je potrebný Váš súhlas. Pokiaľ zamestnávateľ neakceptoval Vaše výhrady k nariadeniu, jeho nesúhlas nie je možné vnímať ako porušenie zákazu diskriminácie. Stredisko podotýka, že v posudzovanom prípade nevyhodnocovalo samotnú dôvodnosť upozornení na porušenie pracovnej disciplíny, ktorá je v tomto prípade výlučne pracovnoprávnou, nie antidiskriminačnou právnou otázkou.

V kontexte písomnej požiadavky rodičov žiačok a žiakov Materskej školy zabezpečiť menej vyzývavé oblečenie pre učiteľky Stredisko odkazuje na legitimizujúci normatív, v zmysle ktorého patrí posilňovanie mravných hodnôt a ochrana mravnosti medzi princípy, na ktorých je založená výchova a vzdelávanie podľa § 3 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Vzhľadom k požiadavke kumulatívnej identifikácie vyššie menovaných tzv. základných definičných znakov diskriminácie a absencii jedného z nich vo Vami namietanej právnej veci, nie je dôvodným vyhodnocovanie ďalších. Z uvedených dôvodov nemožno dospieť k vyvrátiteľnej právnej domnienke o porušení zákazu diskriminácie zo strany zamestnávateľa voči Vám.

## Záver

Vzhľadom k opísaným dôvodom Stredisko nedospelo vo Vami namietanej právnej veci k dôvodnej právnej domnienke o porušení zákazu diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona. Doručením tohto odborného stanoviska k Vášmu podnetu považujte jeho vybavovanie zo strany Strediska za ukončené.

S pozdravom

---

**PhDr. Silvia Porubánová**  
výkonná riaditeľka