



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 právnych predpisov

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) ste dňa 13. januára 2026 elektronicky doručili podnet, naposledy doplnený dňa 21. januára 2026, vo veci diskriminácie v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch.

Stredisko v predmetnej veci vydáva nasledovné **odborné stanovisko v zmysle § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov.**

Z obsahu podnetu

Z Vášho podnetu a jeho príloh vyplýva, že od XXX do XXX ste pôsobili na pracovnej pozícii príslušníka mestskej polície XXX a od XXX do XXX na pozícii náčelníka mestskej polície XXX. Dňa XXX Vás osobne primátor XXX požiadal o ukončenie Vášho pracovného pomeru z dôvodu, že ste stratili jeho dôveru.

Následne XXX vyhlásilo konkurz na voľné pracovné miesto – príslušník mestskej polície, o ktoré ste sa uchádzali. Z podnetu ďalej vyplýva, že v nadväznosti na Váš prejavovaný záujem o uvedenú pozíciu ste sa osobne stretli s primátorom XXX, ktorý Vás informoval, že do konkurzu sa prihlásilo sedem uchádzačov. Vy ste však na pracovný pohovor pozvaný neboli, o čom Vás e-mailom informoval primátor so slovami, *„vzhľadom na Vaše, už ukončené, pôsobenie v štruktúrach mesta a v kontexte všetkých udalostí, ktoré nasledovali po ukončení pracovného pomeru, Vás do ďalšieho kola výberového konania nepozývame.“*

Právna úprava a posúdenie

Prijatiu dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie musí vždy predchádzať identifikácia jeho znakov, ktoré vymedzuje **zákonom 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“). Esenciálnou je prítomnosť menej priaznivého zaobchádzania zo strany povinného subjektu, a to buď s konkrétnou osobou, alebo so skupinou osôb. Ďalšou nevyhnutnou súčasťou je určenie formy porušenia zákazu diskriminácie, dôvodu, oblasti a v neposlednom rade je tiež potrebné identifikovať porovnateľnú osobu alebo skupinu osôb. Medzi vymenovanými znakmi musí zároveň existovať príčinná súvislosť.

Oblasti právnych vzťahov, na ktoré sa vzťahuje príkaz zákonodarcu dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, sú vymedzené v § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého je *každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných*



a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní. **Antidiskriminačnému normatívu podliehajú zmluvné aj predzmluvné pracovnoprávne vzťahy.** Zákonník práce upravuje spolu s ostatnými pracovnoprávnymi predpismi práva a povinnosti účastníkov dohodovaného pracovného pomeru pred uzatvorením pracovnej zmluvy. V uvedenom prípade ide o tzv. **predzmluvné pracovnoprávne vzťahy**, predmetom ktorých je úprava vzájomného správania a konania účastníkov, zameraná predovšetkým na uzatvorenie pracovnej zmluvy a založenie pracovného pomeru.

V zmysle § 41 ods. 8 Zákonníka práce *zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2).* Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie so všetkými fyzickými osobami, ktoré sa uňho uchádzajú o prácu. **Na celú oblasť predzmluvných vzťahov platí zákaz diskriminácie tak, ako ho vyjadruje čl. 1 Základných zásad Zákonníka práce a § 13 Zákonníka práce.** Dodržanie zásady rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie v predzmluvných vzťahoch sa bezprostredne dotýka tak procesu výberového konania pri rozhodovaní zamestnávateľa o výbere najvhodnejšieho uchádzača, ako aj obmedzenia zamestnávateľa zhromažďovať o uchádzačovi také informácie, ktoré by ho prípadne v samotnom výberovom konaní znevýhodnili oproti ostatným. Je teda nepochybné, že na Vašu právnu vec **sa vzťahuje povinnosť XXX ako zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona** a príslušných právnych noriem, upravených v právnych predpisoch tzv. pracovnoprávnej legislatívy.

Ďalším krokom je určenie **zakázaného motívu menej priaznivého zaobchádzania**, prostredníctvom ktorého možno identifikovať osoby chránené pred diskrimináciou. V zmysle § 2 ods. 1 *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.* Definičným znakom právnej domnienky o diskriminácii (podmienkou jej žalovateľnosti) je minimálne označenie objektivizovateľných skutočností, ktoré nasvedčujú tomu, že XXX s Vami zaobchádzalo menej priaznivo z dôvodu, na základe ktorého zákonodarca zakazuje zaobchádzať takýmto spôsobom so zamestnancami.

Dôvodom menej priaznivého zaobchádzania malo byť Vaše predchádzajúce pôsobenie na mestskej polícii XXX, ako aj spôsob skončenia Vášho pracovného pomeru a následná komunikácia s primátorom. **Uvedené skutočnosti nie je možné subsumovať pod žiadny chránený dôvod diskriminácie.** Napriek tomu, že samotný diskriminačný dôvod nie je potrebné dokazovať, nevyhnutným predpokladom pre úspešné uplatnenie nárokov spojených s porušením práva na rovnaké zaobchádzanie, je preukázanie príčinnej súvislosti medzi označeným chráneným



dôvodom a konaním XXX ako zamestnávateľa. Z podnetu však explicitne vyplýva, že dôvodom nepozvania Vás na pracovný pohovor nebol žiadny z predpokladaných chránených dôvodov diskriminácie a namietané konanie teda **nepredstavuje diskrimináciu v zmysle antidiskriminačného zákona.**

Záver

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva záverom konštatuje, že z Vami uvedeného skutkového stavu **nevyplývajú žiadne skutočnosti, z ktorých by bolo možné dôvodne usudzovať, že v súvislosti s konaním XXX došlo vo vzťahu k Vám k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.** Stredisko zdôrazňuje, že aby bolo možné hovoriť o porušení zásady rovnakého zaobchádzania, musí existovať dôvodný záver o porušení zákazu diskriminácie. Skutočnosti, ktoré ste vo Vašom podnete uviedli, **nesplňajú kvalitatívnu podmienku porušenia tejto zásady *prima facie*.**

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka