



XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Váš list číslo/ zo dňa
04.08.2026

Naše číslo
SNSLP/2026/00421-8

Vybavuje/
Mesároš/21

Bratislava
12.08.2026

Odborné stanovisko

Vážený pán xxxxxxxxx,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „*Stredisko*“) ste dňa 04.08.2026 doručili podnet, v ktorom žiadate o prešetrenie porušenia Vašich pracovných práv zamestnanca a ochranu pred diskrimináciou zo strany Vášho bývalého zamestnávateľa – xxxxxxxxx (ďalej v texte ako „*zamestnávateľ*“).

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd¹. Na tento účel tiež monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona², 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

Váš pracovný pomer so zamestnávateľom vznikol na základe pracovnej zmluvy dňa 25.11.2008. Trval do 29.05.2018, kedy skončil dohodou. Na jeho pracovisku xxxxxxxxx ste pracovali na pracovnej pozícii predavač/pokladník. Ste osoba so zdravotným postihnutím – nepočujúci. Zamestnávateľ túto informáciu vedel už pri vzniku pracovného pomeru. V tejto súvislosti Vám pracovný zdravotný posudok neurčoval osobitné podmienky výkonu práce alebo obmedzenie pracovného času. Pracovné podmienky u zamestnávateľa označujete ako veľmi náročné,

¹ Ustanovenie § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „*zákon o zriadení Strediska*“)

² 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.



vykazujúce znaky nerovného zaobchádzania. Zamestnanci mali byť vystavení značnej fyzickej aj psychickej záťaži, ktorú zamestnávateľ ani po Vašich ústnych upozorneniach primerane neriešil. Týkali sa obmedzeného času na odpočinok po práci (nepretržitý denný odpočinok, nepretržitý odpočinok v týždni) a odmeňovania za odpracovaný pracovný čas a nadčasy. Ani k jednému okruhu namietaného menej priaznivého zaobchádzania neuvádzate a nepreukazujete priaznivejšie zaobchádzanie s inými zamestnancami v porovnateľnej situácii (výkon práce predavač/pokladník). V podnete a jeho doplneniach uvádzate mená a priezviská Vašich nadriadených.

Uvádzate, že u zamestnávateľa ste odpracovali veľa hodín práce nadčas, aj vo forme nočnej práce. Namietate, že zamestnávateľ Vašu prácu nadčas reguloval, nesúhlasil s jej pokračovaním po odpracovaní vyššieho objemu práce nadčas, aj keď ste mali záujem a zdravotnú spôsobilosť ďalej pracovať. Nadriadení Vás mali upozorňovať na limity práce nadčas. Tým Vás mali nútiť obmedzovať v možnosti odpracovať viac hodín. Odopierali Vám tak možnosť dosiahnuť vyšší príjem. Nie za každú prácu nadčas ste boli adekvátne odmenení. Uvedené konanie zamestnávateľa označujete za diskrimináciu z dôvodu Vášho zdravotného postihnutia, pre ktoré ste mali byť vystavení dlhodobému pracovnému a psychickému tlaku, vysokému pracovnému zaťaženiu a nespravodlivým pracovným podmienkam.

Relevantná právna úprava

Všeobecným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Prostredníctvom jeho ustanovení zákonodarca obsahovo vymedzuje základné pojmy antidiskriminačnej legislatívy, oblasti, v rámci ktorých ustanovuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, konkretizuje formy diskriminácie a dôvody, na základe ktorých nemožno so subjektmi právnych vzťahov zaobchádzať menej priaznivo. K právnej domnienke o diskriminácii možno dospieť iba v prípade, ak možno v konkrétnych okolnostiach prípadu súčasne identifikovať všetky jej zákonné znaky, a síce, že: došlo k menej priaznivému zaobchádzaniu (forma diskriminácie) s osobou, v príčinnej súvislosti s chráneným dôvodom, ktorý je s ňou skutočne alebo domnelo spojený, v konkrétnej, antidiskriminačnom zákonom, vymedzenej oblasti. Zároveň nemôže ísť o prípad tzv. prípustného menej priaznivého zaobchádzania podľa § 8 antidiskriminačného zákona. Podľa jeho § 3 ods. 2 sa zásada rovného zaobchádzania uplatňuje len v spojení s právami osôb, ktoré sú upravené osobitnými zákonmi. Podľa § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych a im obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.



Podľa čl. 1 Zákonníka práce³ fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie 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 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. Tento článok dopĺňa § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, podľa ktorého 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).

Pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa všeobecne riadi ustanoveniami Zákonníka práce. Podľa ustanovenia § 81 Zákonníka práce medzi základné povinnosti zamestnanca patria aj povinnosti pracovať svedomite a riadne podľa svojich síl, vedomostí a schopností, plniť pokyny nadriadených vydané v súlade s právnymi predpismi, byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu, odchádzať z pracoviska až po skončení pracovného času a dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. Týmto povinnostiam koreluje právo (vedúcich zamestnancov) zamestnávateľa ich kontrolovať, utvárať zamestnancom priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Pracovný čas a doba odpočinku sú upravené v §§ 85 až 117 Zákonníka práce. Vymedzujú maximálny pracovný čas, možnosť rovnomerného či nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, vrátane jeho spôsobu kontom pracovného času. Regulujú aj minimálny denný odpočinok a minimálny nepretržitý odpočinok v týždni. Prácu nadčas definujú ako prácu vykonávanú zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávanú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Pre výkon práce nadčas Zákonník práce ustanovuje aj ďalšie striktné podmienky. Vrátane rozsahu jej maximálnych limitov vo vymedzenom období, ktoré nesmie

³ Stredisko v texte používa znenie Zákonníka práce ako aj iných všeobecne záväzných právnych predpisov platné a účinné ku dňu rozhodujúcej skutočnosti. K zmene znenia zákonov dochádzalo aj počas trvania Vášho pracovného pomeru.



presiahnuť. Ešte prísnejšie podmienky vymedzuje pre nočnú prácu. Vymedzenie mzdy za prácu nadčas či za prácu v iných osobitných situáciách vymedzuje §§ 118 a nasl. Zákonníka práce.

Podľa § 99 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Podľa ustanovenia § 35 ods. 3 zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov vymedzené účtovné záznamy sa uchovávajú po dobu 10 rokov⁴. Sem možno zaradiť aj evidencie o odpracovanom čase, použité na výpočet mzdy zamestnanca.

Podľa ustanovenia § 2a ods. 2 a ods. 4 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. Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Podľa ustanovenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona 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.

Podľa ustanovenia § 7 antidiskriminačného zákona na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa prijímajú 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. Pri posúdení, či je prijatie opatrení neprimerane náročné, 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. Za neprimerane náročné sa nepovažuje prijatie takej opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov. Za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať opatrenia.

⁴ Tejto povinnosti korelujú aj ustanovenia ďalších zákonov z oblasti výkonu práce, sociálneho zabezpečenia, daní či archívniectva. Dlhšie ako 10 rokov sa uchovávajú iba vymedzené dokumenty, napríklad mzdové listy.



Právne posúdenie

Je nepochybné, že na Vás ako zamestnanca v pracovnom pomere založenom Zákonníkom práce sa počas trvania pracovného pomeru vzťahovala povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona a príslušných antidiskriminačných právnych noriem, upravených v právnych predpisoch tzv. pracovnoprávnej legislatívy. Za menej priaznivé zaobchádzanie na pracovisku zamestnávateľa označujete také skutočnosti, ktoré by sa dali podradiť predovšetkým pod diskrimináciu vo forme priamej diskriminácie podľa § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona.

Definičným znakom právnej domnienky o diskriminácii (podmienkou jej žalovateľnosti) je minimálne označenie objektivizovateľných skutočností, ktoré nasvedčujú tomu, že zamestnávateľ zaobchádzal menej priaznivo s Vami v porovnaní s inými zamestnancami tak, ako to popisujete v podnete. V podnete uvádzate, že nedostatok odpočinku po práci pre záťaž spôsobovanú náročnou prácou sa netýkali iba Vás, ale aj iných zamestnancov. Vymedzenie priaznivejšieho zaobchádzania v oblasti odpočinku po práci môže byť buď na základe Zákonníka práce, či priaznivejších interných úprav alebo praxi zamestnávateľa, ktoré práve Vám mohli byť odopreté (vrátane riešenia práce nadčas mzdou alebo dohodou o čerpaní náhradného voľna). Zo skutočností a dokumentov priložených k podnetu nie je možné prijať kvalifikovaný záver o menej priaznivom zaobchádzaní zamestnávateľa s Vami. Žiadneho zamestnanca, s ktorým mal zamestnávateľ zaobchádzať priaznivejšie (nad rámec zákonných či na pracovisku obvyklých práv a povinností), neuvádzate.

V oblasti práce nadčas a jej odmeňovania si odporujú Vaše námietky na časovú a zdravotnú náročnosť práce na jednej strane a súčasne na obmedzovanie Vašej práce nadčas zamestnávateľom, keď ste chceli a zdravotne mohli ďalej pokračovať v práci aj po odpracovaní pracovného času a istej práce nadčas. Ani v tejto oblasti neuvádzate žiadneho zamestnanca, s ktorým mal zamestnávateľ zaobchádzať priaznivejšie (nad rámec zákonných či obvyklých práv a povinností). Jeho protiprávne konanie selektované v príčinnej súvislosti s diskriminačným dôvodom nie je z obsahu Vášho podnetu zrejmé. Skutočnosť, že by zamestnávateľ vo vzťahu k Vám ako zamestnancovi so zdravotným postihnutím mal prijať primerané opatrenia pre výkon práce v oblasti pracovnej doby či doby odpočinku po práci, Stredisko nemá za preukázané⁵. Formu diskriminácie tak ako ju namietate preto nie je možné považovať za preukázanú.

Zistenie výskytu (a zhodnotenie ich súladu či rozporu so Zákonníkom práce) Vami namietaných skutočností na pracovisku zamestnávateľa by mohlo byť možné prostredníctvom ďalšieho konkrétnejšieho dokazovania. Váš prípad však nie je možné kvalifikovať na právom základe zásady rovného zaobchádzania (nediskriminácie) aj pre absenciu ďalšieho zo základných znakov

⁵ V priloženej pracovnej zmluve je Váš pracovný čas neutrálne vymedzený na 40 hodín týždenne. Rozvrhnutie Vášho pracovného času Vám zamestnávateľ oznamoval najmenej týždeň vopred.



diskriminácie – jej dôvodu, podľa ustanovenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Tento znak diskriminácie - dôvod menej priaznivého zaobchádzania zamestnávateľa s Vami (Vaše zdravotné postihnutie) nie je možné identifikovať (teda racionálne a kauzálne vyvodit' zo skutkového stavu podnetu, ktorý ste oznámili Stredisku) v príčinnej súvislosti s namietanou formou diskriminácie.

Chránený dôvod predstavuje konkrétnu subjektívnu pohnútku zamestnávateľa, ktorá by mohla viesť k takému zaobchádzaniu s Vami, ktoré zákon ako diskrimináciu zakazuje. Vzhľadom k okolnostiam Vášho podnetu, týkajúcich sa podľa Vášho vyjadrenia širšieho okruhu zamestnancov (nie len Vás ako zamestnanca so zdravotným postihnutím), sa namiesto hypotézy, že Váš zamestnávateľ s Vami zaobchádzal odlišne a nepriaznivo pre Vaše zdravotné postihnutie (a teda Vás diskriminoval), javí ako reálnejšia hypotéza, že dôvodom jeho konania neboli charakteristiky Vašej osoby, ale otázka súladnosti jeho postupu so Zákonníkom práce a ďalšími všeobecne záväznými a internými pracovnoprávnymi normami na jeho pracovisku voči istému počtu zamestnancov, vrátane Vás.

Zo mzdových listov priložených k podnetu je zjavné, že ste opakovane vykonávali prácu nadčas. Tvrdí to aj Vaša bývalá kolegyňa. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové nepatrí. Aj tu bol zamestnávateľ limitovaný právnou úpravou dovoleného rozsahu práce nadčas, ktorú ste mohli vykonávať iba na základe jeho príkazu alebo s jeho súhlasom⁶. Pokiaľ Vám zamestnávateľ príkaz či súhlas s prácou nadčas nedal napríklad⁷ pre to, že dbal na dodržanie jej limitu, nejde o diskrimináciu. Vykonávanie práce „nadčas“ bez konsenzu zamestnávateľa nie zákonný výkon práce nadčas, ku ktorej by sa mohla viazať vymedzená právna ochrana Zákonníkom práce, vrátane odmeny či odpočinku po takejto práci.

Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy. Stredisko nemá zákonné kompetencie Vás právne zastupovať a konať vo Vašom mene v tomto individuálnom pracovnoprávnom spore, napríklad aj spracovaním právneho rozboru na účely rozsahu a závažnosti porušenia Vašich individuálnych pracovných práv tak, ako o to žiadate v podnete. Jediný druh súdnych sporov, v ktorých je Stredisko zákonom oprávnené právne zastupovať svojich klientov a klientky, sú spory vo veci porušenia zákazu diskriminácie, teda antidiskriminačné spory.

⁶ Namietate, že niekedy ste chceli pracovať nadčas a niekedy naopak nie a zamestnávateľ Vám to prikazoval. Z dokumentácie priloženej k podnetu nie je zjavné, kedy ste mali vykonávať prácu nadčas na príkaz zamestnávateľa a kedy s jeho súhlasom. Oba právne základy práce nadčas (príkaz aj súhlas zamestnávateľa), Zákonník práce dovoľuje.

⁷ Sú prípustné aj ďalšie dôvody neodsúhlasenia či neprikázania práce nadčas zamestnávateľom, najmä prevádzkového charakteru, súvisiace s účelom jeho podnikania.



Domáhať sa právnej ochrany voči protiprávnemu konaniu zamestnávateľa je možné v civilnom sporovom konaní. To predpokladá preukázanie Vami tvrdených negatívnych skutočností na jeho pracovisku⁸. Máte právo podať žalobu na prejednanie a rozhodnutie tohto individuálneho pracovnoprávného sporu príslušnému súdu. V súdnom konaní je na úspech v spore nutná schopnosť preukázať tvrdené skutočnosti v žalobe dôkazmi.

Dôkazy navrhnuté stranami konania súd hodnotí voľne. To znamená, že žiadny dôkaz nedisponuje legálnou silou, ktorú by súd musel predpísaným spôsobom zohľadniť. Súd rozhoduje, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná. Hodnotí ich podľa svojej úvahy. Každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti. Pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo. Vierohodnosť každého vykonaného dôkazu môže byť spochybnená. Pre úspech v spore je dôležité aj plynutie času a námietka premlčania, ktorá môže byť zamestnávateľom v súdnom spore vznesená s účinkom, že ak sa premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo zamestnancovi priznať.

Záver

Vo Vami namietanej právnej veci Stredisko nedospelo k dôvodnej domnienke o porušení zákazu diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona a osobitných antidiskriminačných právnych noriem obsiahnutých v pracovnoprávnej legislatíve. Právny názor Strediska Vám však nebráni v podaní individuálnej pracovnoprávnej žaloby. Doručením odborného stanoviska k Vášmu podnetu považujte prosím jeho vybavovanie Strediskom za ukončené.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka

⁸ Napríklad aj skúsenosťami Vašej bývalej kolegyne o Vašom zaobchádzaní zamestnávateľom doručenými emailom aj Stredisku. Ani tieto však nemajú vplyv na to, že právnym základom Vášho podnetu nie je porušenie zákazu diskriminácie, ale prípadné porušenie individuálnych pracovných práv.