



Odborné stanovisko

Vážený pán xxxxxxxxxxxx,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „*Stredisko*“) ste dňa 19.05.2025 doručili podnet, v ktorom namietate diskrimináciu zo strany Vášho zamestnávateľa – xxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „*zamestnávateľ*“, resp. xxxxxxxxxxxx). Váš podnet ste priebežne dopĺňali ďalšími dokumentami a argumentáciou, naposledy dňa 01.09.2025.

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 01.07.2021. Od 15.07.2023 vykonávate prácu na xxxxxxxxxxxx orgánu oprávneného objasňovať priestupky podľa § 58 ods. 3 zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov, na pracovnej pozícii priestupkár.

Dňa 05.02.2024 ste podali trestné oznámenie o podozrenie zo spáchania korupčnej trestnej činnosti, prečinu podplácania podľa § 333 ods. 1 a ods. 2 písm. b) Trestného zákona príslušníkmi xxxxxxxxxxxx, ktoré Úrad boja proti organizovanej kriminalite Prezídia Policajného zboru Slovenskej republiky vedie pod xxxxxxxxxxxx. Oznámením zo dňa 09.10.2024 Vám Generálna prokuratúra Slovenskej republiky na základe Vami podanej žiadosti o poskytnutie ochrany³ poskytla ochranu oznamovateľa pri oznamovaní závažnej protispoločenskej činnosti, podľa ustanovenia § 7 zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „*zákon o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti*“). O poskytnutí ochrany podľa zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti mal prokurátor informovať aj Vášho zamestnávateľa a Úrad na ochranu oznamovateľov protispoločenskej činnosti (ďalej v texte ako

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.

³ Ako aj kvalifikovaného oznámenia o protispoločenskej činnosti – korupčnom trestnom čine podplácania podľa § 333 zákona č. č. 300/2005 Z. z. Trestného zákona v znení neskorších predpisov.



„Úrad“). Zamestnávateľ mal o Vami podanom trestnom oznámení, vedieť minimálne od doručenia dožiadania vyšetrovateľa xxxxxxxxxxxx, dňa 31.07.2024.

U zamestnávateľa ste namietali⁴, že jeho Interná smernica xxxxxxxxxxxx o kontrolnej činnosti (ďalej v texte ako „interná smernica“) nie je v súlade s predpismi správneho práva, zákonom č. 10/1996 Z. z. o kontrole v štátnej správe v znení neskorších predpisov a zákonom č. 153/2001 Z. z. o prokuratúre v znení neskorších predpisov. Nesúladná, resp. nezákonná má byť potom aj aplikácia tejto smernice, ktorú realizuje oddelenie kontroly a sťažností xxxxxxxxxxxx. Na základe poverenia zo dňa 29.07.2024 vykonali zamestnanci oddelenia kontrolu a zistili nedostatky pri výkone Vašej práce (vedenie evidencie a objasňovanie priestupkov). Tieto zistenia ste označili za nejasné a pre spojenie s internou smernicou aj za irelevantné. Z dôvodu neoboznámenia Vášho priameho nadriadeného, objektívneho neprejednanja zistených nedostatkov a nevyporiadania sa so spornými skutočnosťami tiež za šikanózne.

Na základe výsledkov kontroly zamestnávateľ vydal písomné upozornenie na porušenie Vašej pracovnej disciplíny zo dňa 26.09.2024. Tvrdí, že Vám ho nemohol doručiť pre Vašu práceneschopnosť v období od 19.09.2024 do 08.10.2024. Na adresu Vášho trvalého pobytu Vám ho nedoručoval. Neuviedol prekážku, ktorá by tomu bránila. Dňa 04.02.2025 Vám doručil písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 31.01.2025⁵. Predmetom porušenia pracovnej disciplíny mali byť čiastočne aj skutočnosti, ktoré boli obsahom nedoručeného upozornenia z 26.09.2024. Obsahovalo aj upozornenie na opakované neoznačovanie príchodov na pracovisko a odchodov z neho v dochádzkovom systéme zamestnávateľa počas septembra 2024. Zamestnávateľ Vás vyzval na dodržiavanie Vašich pracovných povinností, aj vzhľadom na predchádzajúce písomné upozornenie na porušenie Vašej pracovnej disciplíny zo dňa 22.03.2024. K tomuto písomnému upozorneniu ste pri prevzatí sformulovali výhrady o neumožnení Vám vyjadriť sa k disciplinárnemu previneniu Vášmu priamemu nadriadenému.

Na návrh vedúceho oddelenia kontroly a sťažností zamestnávateľ s účinnosťou od 01.01.2025 znížil pôvodný stav 20 zamestnancov na oddelení správnych konaní (kam patrí aj Váš organizačný útvar) na 10 zamestnancov, plus 1 vedúci zamestnanec. Funkciu vedúceho referátu objasňovania priestupkov mal od tohto obdobia vykonávať xxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „vedúci oddelenia“)⁶. V súvislosti s jeho osobou ste zamestnávateľovi namietali absenciu jeho pracovnoprávnej kompetencie riadiť Váš organizačný útvar a kontrolovať a usmerňovať Vás v období od 01.01.2025 od 31.03.2025. Personálnym pokynom xxxxxxxxxxxx zamestnávateľ skončil v období od 24.12.2024 do 31.01.2025 pracovný pomer s 13 zamestnancami, z toho

⁴ Osobne, respektíve prostredníctvom Vami zvolenými právnyimi zástupcami.

⁵ K tomuto pracovnoprávnemu úkonu zamestnávateľa voči Vám ako zamestnancovi so štatútom chráneného oznamovateľa udelil Úrad súhlas z dôvodu nezistenia príčinnej súvislosti Vášho oznámenia protispoločenskej činnosti s výsledkami kontrolnej činnosti oddelenie kontroly a sťažností mestskej polície, na základe ktorých Vám bolo oznámené porušenie pracovnej disciplíny a mal Vám byť odňatý celý osobný príplatok.



so 6 priestupkármi. Súčasne prijal 10 nových referentov xxxxxxxxxx. V období od 14.03.2025 do 31.03.2025 skončil personálnym pokynom pracovný pomer s 5 zamestnancami, z toho s 1 priestupkárkou. Súčasne prijal 6 nových zamestnancov na rôzne pracovné pozície. Od 01.04.2025 zmenil pracovné zaradenie a pracovisko 10 zamestnancom. V nasledujúcom období, do 01.05.2025, vznikol pracovný pomer 5 osobám, 8 osôb zamestnávateľ xxxxxxxxxx a s 5 zamestnancami skončil pracovný pomer.

Dňa 03.04.2025 vedúci oddelenia podal zamestnávateľovi návrh na riešenie Vášho porušenia pracovnej disciplíny. Poukazoval v ňom na upozornenia na porušenia pracovnej disciplíny z minulých období, na neplnenie jeho pracovných pokynov (správy o pridelených a ukončených priestupkových spisoch, námietky k zmene miesta výkonu práce všetkých zamestnancov Vášho oddelenia, vrátane Vás, z dôvodu budúceho kontaktu s osobou, ktorú ste označili v trestnom oznámení za podozrivú z vykonávania protiprávnej činnosti), na problémy xxxxxxxxxx, na písomné neoznámenie vykonávania inej (konkurenčnej pracovnej činnosti) a celkové pretrvávajúce jeho výhrad voči kvalite plnenia si Vašich pracovných úloh.

Dňa 22.04.2025 zamestnávateľ Na základe týchto skutočností zamestnávateľ vyhotovil 22.04.2025 výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce (ďalej v texte ako „výpoveď“). V rovnaký deň ju prerokoval so zástupcami odborovej organizácie zamestnancov, pôsobiacej na jeho pracovisku a Úradu adresoval žiadosť o súhlas s týmto pracovnoprávnym úkonom. Ten 30.07.2025 takýto súhlas vydal, napriek Vašej práceneschopnosti od 01.04.2025.

Zamestnávateľ a ste následne opakovane žiadali o preradenie na iný útvar. Vaším žiadosťam nevyhoveli, a to s odkazom na Vašu dlhodobú práceneschopnosť.

Dňa 07.08.2025 podal zamestnávateľ Úradu žiadosť o súhlas s Vaším okamžitým skončením pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej v texte ako „okamžité skončenie pracovného pomeru“). V žiadosti argumentoval, že odsúhlasenú výpoveď z pracovného pomeru Vám nemôže podať z dôvodu trvania Vašej práceneschopnosti. Tiež Úradu oznámil novozistené skutočnosti, ktoré označuje ako ďalšie závažné porušenia Vašej pracovnej disciplíny, ako aj poškodzovanie jeho dobrého mena Vašími opakovanými tvrdeniami o rozpornosti jeho interných predpisov so zákonom, ktorú nemala po preskúmaní zistiť ani Krajská prokuratúra v xxxxxxxxxx ani Generálna prokuratúra Slovenskej republiky. Úrad v tejto súvislosti dňa 18.08.2025 upovedomil zamestnávateľa o začatí správneho konania.

Zamestnávateľom vytýkané nedostatky pri výkone Vašej práce, sformulované aj v upozorneniach na porušenia pracovnej disciplíny a návrhoch na skončenie Vášho pracovného pomeru výpoveďou a okamžitým skončením z dôvodov menej závažného a závažného porušenia pracovnej disciplíny, označujete za diskrimináciu z dôvodu oznamovania protipoločenskej činnosti.



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 pracovnoprávných a im obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

Podľa čl. 1 Zákonníka práce 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. Práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“). Podľa jeho



§ 1 ods. 4 sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.

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 zamestnávateľa ich kontrolovať. § 13 ods. Zákonníka práce však ustanovuje, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa ustanovenia § 2a ods. 4 a ods. 8 písm. a) antidiskriminačného zákona obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby.

Právne posúdenie

Je nepochybné, že na Vašu právnu vec sa vzťahuje povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona a príslušných antidiskriminačných právnych noriem, upravených v právnych predpisoch tzv. pracovnoprávnej legislatívy. Osobitne v zákone o výkone práce vo verejnom záujme. Za menej priaznivé zaobchádzanie na pracovisku zamestnávateľa označujete ním prijatú organizačnú zmenu spojenú aj so zmenou miesta výkonu Vašej práce a zamestnávateľom Vám vytýkané rôzne nedostatky pri výkone práce. Formuloval ich vo viacerých upozorneniach na porušenie Vašej pracovnej disciplíny. Menej priaznivé zaobchádzanie zamestnávateľa s Vami sa následne malo prejavíť aj v jeho zámere dať Vám výpoveď, následne aj v zámere okamžite skončiť pracovný pomer s Vami z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa ustanovenia § 68 ods.1 písm. b) Zákonníka práce.

Organizačné zmeny prijaté zamestnávateľom viedli k skončeniu pracovných pomerov, zakladaniu nových pracovných pomerov, ako aj k začiatkom xxxxxxxxxxxx. Ich súčasťou bolo aj zníženie pôvodného stavu 20 osôb na oddelení správnych konaní (kam patrí aj Váš organizačný útvar) na 10 zamestnancov plus 1 vedúci zamestnanec. Žiadne z týchto organizačných úprav sa Vás negatívne nedotkli, preto v ich intenciách nemožno hovoriť o základnom definičnom znaku niektorej diskriminácie – menej priaznivom zaobchádzaní. Zamestnávateľ organizačne zmenil



miesto výkonu práce nielen Vám, ale všetkým zamestnancom Vášho oddelenia. Zmena miesta výkonu práce môže za istých okolností predstavovať znevýhodnenie, avšak ide najmä o prípady, kedy je tento právny úkon individualizovaný a nemá žiaden racionálny a objektívny zmysel. Zo skutkových okolností posudzovaného podnetu nevyplýva individuálny záujem zamestnávateľa zhoršiť Vaše pracovné podmienky. Aj preto, že nešlo o jedinú takúto jeho zmenu. Navyše ani Vy neformulujete výhrady s novým miestom pracoviska z dôvodu zmeny lokality, budovy, či kancelárie, ale z dôvodu obáv z budúceho pracovného kontaktu s osobou, ktorú ste v trestnom oznámení označili za podozrivú z trestnej činnosti. Tieto obavy môžu byť od istej miery relevantné. Mohli by viesť k nutnosti zohľadniť organizáciu práce na novom pracovisku tak, aby ste neprimerane neprichádzali do pracovného kontaktu s touto osobou⁷. Najmä ak by sa voči Vám dopúšťala odvetnej šikany, dehonestovania, či prejavovala snahu o osobnú konfrontáciu. Žiadne takéto informácie nie sú súčasťou spisovej dokumentácie, ktorou Stredisko disponuje. V relevantnom období ste boli dlhodobo práceneschopný.

Zamestnávateľ Vám tiež vytýkal rôzne nedostatky práce evidenčného, dochádzkového aj kvalitatívneho charakteru. Formalizoval ich vo viacerých upozorneniach na porušenie pracovnej disciplíny, naposledy dňa 31.01.2025. Považujete ich za protiprávne nielen na právnom základe diskriminácie, ale aj nesúladu s inými právnymi predpismi, vzhľadom na Vami sformulované námietky k jeho internej smernici, podľa ktorej postupoval a kompetenčné a pracovnoprávne nedostatky riadiacej pôsobnosti Vášho nadriadeného – vedúceho oddelenia.

Zamestnávateľom zistené nedostatky pri výkone Vašej práce sa vo významnej miere týkali Vašich pracovných povinností účelne využívať pracovný čas a evidovať ho, plniť si pracovné povinnosti riadne a včas, či rešpektovať zákaz vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá je zhodná s predmetom činnosti zamestnávateľa bez jeho predchádzajúceho písomného súhlasu. Posúdenie vplyvu Vami namietaného nesúladu jeho internej smernice a kompetentnosti vedúceho oddelenia na nedostatky jeho zistení a pracovnoprávnych opatrení je otázka pracovnoprávna.

Podľa právneho názoru Strediska charakter Vám vytknutých porušení pracovnej disciplíny podľa tvrdení zamestnávateľa môže mať vo viacerých prípadoch racionálny základ. Vami namietaný diskriminačný charakter hodnotených a sankcionovaných nedostatkov pri výkone Vašej práce zamestnávateľom považuje Stredisko za natoľko sporný, že nezakladá právnu domnienku o Vašom menej priaznivom zaobchádzaní a jeho príčinnej súvislosti s Vaším oznámením protispoločenskej činnosti. Platí to aj vo vzťahu k zámeru zamestnávateľa skončiť Váš pracovný pomer výpoveďou. Vaše problémy na pracovisku zamestnávateľa v tejto časti majú charakter individuálneho pracovnoprávneho sporu. Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy, vrátane

⁷ Podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona je zamestnávateľ povinný prijímať opatrenia na predchádzanie diskriminácii.



sporu o otázke platnosti skončenia Vášho pracovného pomeru. Stredisko nemá zákonné kompetencie Vás zastupovať v individuálnom pracovnoprávnom spore. Vyvodenie právnej zodpovednosti voči zamestnávateľovi v civilnom sporovom konaní predpokladá preukázanie Vami namietaných skutočností.

Za diskriminačný označujete aj zámer zamestnávateľa okamžite skončiť Váš pracovný pomer z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Predtým Úrad rozhodol o udelení súhlasu s výpoveďou napriek tomu, že ste boli chráneným oznamovateľom. Zamestnávateľ svoj zámer obhajuje tým, že ste od 01.04.2025 dlhodobo práceneschopný a očakáva ďalšie pokračovanie tohto stavu, kvôli čomu Vám nemôže doručiť výpoveď odsúhlasenú Úradom. Preto vykonal ďalšie kontrolné aktivity s ďalšími negatívnymi zisteniami voči Vám⁸. Stredisku nie je zrejmé, či výsledky viacerých svojich zistení s Vami prerokoval alebo či vydal písomné upozornenia na porušenie Vašej pracovnej disciplíny, ktoré by s Vami prerokoval a umožnil Vám vyjadriť sa k jeho skutkovým a právnym zisteniam. Vo svojej žiadosti o udelenie súhlasu s navrhovaným pracovnoprávnym úkonom – okamžitým skončením pracovného pomeru, adresovaným Úradu, sám formuluje, že predkladá „nové zistenia“ o závažných porušeníach pracovnej disciplíny. Má ambíciu ich riešiť, vrátane Vašej obrany a argumentácie proti nim, v konaní pred Úradom.

Zamestnávateľ Vám môže dať (doručiť) výpoveď, aj keď ide o dobu, kedy ste uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu. Na Váš prípad sa zákaz výpovede nevzťahuje⁹. Neuvádza, že by doručovaniu výpovede mala brániť zákonná prekážka – Vaša trvalá starostlivosť o dieťa mladšie ako tri roky. Má možnosť Vám doručovať výpoveď postupom podľa ustanovenia § 38 Zákonníka práce, teda ako písomnosť týkajúcu sa skončenia pracovného pomeru doručiť ju do vlastných rúk. Buď na pracovisku, v byte alebo kdekoľvek budete zastihnutý. Ak to nie je možné, môže Vám písomnosť doručiť aj poštou ako doporučenú zásielku. Podľa ustanovenia § 38 ods. 4 Zákonníka práce povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne (fikcia doručenia).

Zamestnávateľ neuvádza žiadny neúspešný pokus doručiť Vám výpoveď v byte, ani následný alternatívny pokus doručiť Vám výpoveď poštou ako doporučenú zásielku. Z ustanovení Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľom zrealizované poštové doručovanie na adresu Vášho trvalého bydliska ani nemôže byť neúspešné, pretože v prípade Vašej nečinnosti vznikne fikcia

⁸ Presnejšie, začal ich vykonávať už pred dorúčením súhlasu Úradu.

⁹ Podľa ustanovenia § 64 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi pre iné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 1 písm. e)), ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu alebo zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky.



jeho doručenia. Označenie trvania Vašej práceneschopnosti ako prekážky brániacej doručeniu Vám výpovede zamestnávateľom nemá oporu v Zákonníku práce. Z dokumentov, ktoré má Stredisko k dispozícii nie je zrejmé, že by Vám zamestnávateľ výpoveď akokoľvek doručoval. Jeho aktuálny zámer okamžite skončiť pracovný pomer nemožno odôvodniť nemožnosťou podať a doručiť Vám výpoveď. Aj okamžité skončenie pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný urobiť písomne a doručiť Vám ho v ustanovenej lehote¹⁰, inak je neplatné.

Okamžité skončenie pracovného pomeru s Vami z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny vo forme právneho úkonu s právnymi následkami, ktorý by Vám zákonným spôsobom doručoval, zamestnávateľ doposiaľ nezrealizoval. Jeho doterajšie právne kroky smerujú k získaniu možnosti zrealizovať takýto právny úkon. Je však pochybné, či dosiahnutie možnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru s Vami je skutočnou potrebou a cieľom zamestnávateľa. Zisťovanie a objasňovanie ďalších prípadných porušení Vašej pracovnej disciplíny, navyše počas trvania Vašej dlhodobej práceneschopnosti, aj v prípade existencie dôvodu skončiť Váš pracovný pomer okamžite, neposkytne zamestnávateľovi možnosť konať (iným či efektívnejším) spôsobom, ako môže konať už teraz - skončiť s Vami pracovný pomer výpoveďou. Objasňovanie a hodnotenie Vašich ďalších pracovnoprávných nedostatkov neplní ani preventívnu funkciu (identifikácia zistených nedostatkov a ich odstránenie, náprava do budúcnosti), keďže vedúci oddelenia zamestnávateľa zistené porušenia pracovnej disciplíny opakovane navrhol riešiť pracovnoprávnymi úkonmi s právnymi účinkami skončenia Vášho pracovného pomeru. Tento zámer zamestnávateľa, pozostávajúci s právnych krokov, smerujúcich k dosiahnutiu možnosti skončiť s Vami pracovný pomer okamžite, popri už existujúcej možnosti skončiť s Vami pracovný pomer výpoveďou, Stredisko považuje za neúčelný. Nevyrieši si ním sformulovanú prekážku nemožnosti skončiť Váš pracovný pomer výpoveďou.

Z právnej úpravy Zákonníka práce je zrejmé, že zamestnávateľ s Vami po dobu viac ako jeden mesiac mohol skončiť pracovný pomer výpoveďou, má možnosti Vám výpoveď doručiť a aj pri Vašej prípadnej nečinnosti právne účinky doručenia vzniknú. Doposiaľ sa o doručovanie ani len nepokúsil, dokonca pracovnoprávny úkon výpovede ani len nezrealizoval. Paradoxne sa aktívne venuje dosiahnutiu stavu (možnosť skončiť Váš pracovný pomer), v ktorom sa už nachádza. Skutočným dôvodom aktuálneho konania zamestnávateľa môže byť okrem úmyslu Vás obťažovať ako pre neho nepriateľskú osobu na jeho pracovisku aj zámer Vás nepriaznivo postihovať za Vaše domáhanie sa právnej ochrany pred diskrimináciou spojené s argumentáciou, ktorú ste jemu a Úradu formulovali vo Vašich písomných podaniach.

Definičným znakom právnej domnienky o diskriminácii (podmienkou jej žalovateľnosti) je aj označenie objektivizovateľných skutočností, ktoré nasvedčujú tomu, že zamestnávateľ s Vami

¹⁰ Podľa ustanovenia § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.



zaobchádzal obťažujúco a nepriaznivo Vás postihoval. Diskriminačný dôvod nie je potrebné dokazovať, jeho existenciu a príčinnú súvislosť s existujúcim menej priaznivým zaobchádzaním je však potrebné vyvodiť z okolností prípadu. Za diskriminačný dôvod označujete oznamovanie protispoločenskej činnosti podľa § 2 písm. b) zákona č. 54/2019 Z. z. o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti v znení neskorších právnych predpisov. Motív menej priaznivého zaobchádzania by nemal byť sporný, resp. menej pravdepodobný, aby nasvedčoval možnej diskriminácii. Vo Vašom prípade je oznámenie protispoločenskej činnosti nesporné. Generálna prokuratúra Slovenskej republiky Vám na základe podaného trestného oznámenia a podanej žiadosti o poskytnutie ochrany poskytnú ochranu oznamovateľa pri oznamovaní závažnej protispoločenskej činnosti. O poskytnutí ochrany podľa zákona o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti mal prokurátor informovať aj Vášho zamestnávateľa. Tejto skutočnosti si bol vzhľadom na jeho formálny postup vedomý.

Z informácií, tvoriacich obsah Vášho podnetu možno dospieť ku kvalifikovanej domnienke o tom, že postup zamestnávateľa súvisiaci s jeho zámerom okamžite skončiť Váš pracovný pomer z dôvodu údajného závažného porušenia pracovnej disciplíny nie je skutočne motivovaný ním deklarovanou snahou odstrániť prekážku doručenia Vám právneho úkonu končiaceho Váš pracovný pomer. Jeho pravým úmyslom je byť voči Vám najmä obťažujúci a odvetný diskriminačnou formou obťažovania a neoprávneného postihu podľa antidiskriminačného zákona. Zamestnávateľ ani len nepočkal na súhlas Úradu dať Vám eventuálne výpoveď. Skôr ako súhlas dostal, výpoveď ho už nezaujímal a začal pracovať na inom dôvode skončenia Vášho pracovného pomeru. Chýbajúcu racionalitu ďalšieho aktívneho postupu zamestnávateľa po podaní žiadosti Úradu o súhlas s pracovnoprávnym úkonom výpovede Stredisko identifikuje ako jeho snahu pokračovať či opakovať prejednávanie (aj ďalších) Vašich pracovných nedostatkov a takto Vás ako oznamovateľa protispoločenskej činnosti, ktorá sa prejednáva v trestnom konaní zastrašiť, demotivovať a odradiť od ďalších právnych úkonov v trestnom konaní, ktoré by eventuálne mohli viesť k vzneseniu obvinenia a vyvodu trestnej zodpovednosti voči jeho zamestnankyni z trestného činu.

Existenciu posledného znaku diskriminácie - chráneného dôvodu, je možné dôvodne predpokladať. Praktická činnosť zamestnávateľa pri zisťovaní dôvodov, formulovaní zámeru skončiť Váš pracovný pomer okamžite a vysvetľovanie jeho opodstatnenosti selektívnym používaním ustanovení Zákonníka práce bola neobjektívna. Korupčný charakter vyšetrovanej trestnej činnosti, ktorú ste oznámili, je pre zamestnávateľa a osobitne xxxxxxxxxxxx, senzitívna kauza. Môže mať záujem dosiahnuť nevinu, nevznesenie obvinenia voči konkrétnemu páchatelovi či právoplatné zastavenie trestného konania aj takým výkonom jeho pracovných práv voči Vám ako oznamovateľovi protispoločenskej činnosti, ktorý obťažujúcim spôsobom zasahuje do Vašej ľudskej dôstojnosti a nie je v súlade s dobrými mravmi. Nie je možné v jeho postupe rozpoznať snahu s Vami zaobchádzať slušne a rešpektujúco. Absentuje tu súlad so základnými zásadami pracovného práva, vrátane zásady nediskriminácie. Vzniká domnienka, že namiesto bezodkladnej realizácie výpovede, právneho úkonu, ktorý sa Váš pracovný pomer skončí, zamestnávateľ



preferuje nedobromyseľne predlžovať riešenie Vašej situácie na pracovisku a tým aj Vašu právnu neistotu. Konal tak už v minulosti, keď sa iracionálne zdržal doručovať Vám písomné upozornenie na porušenie Vašej pracovnej disciplíny zo dňa 26.09.2024. Vytvoril si tak obdobnú možnosť istým spôsobom opakovať, duplikovať a predlžovať o niekoľko mesiacov, v tomto prípade riešenie Vašej pracovnej disciplíny z podobných dôvodov, ku ktorým istú časť doplnil. Podobne postupuje aj v aktuálnom období.

Vašu práceneschopnosť označuje za účelovú. No z jeho konania počas jej trvania vyplýva, že ju sám využíva spôsobom, ktorý je voči Vám obťažujúci a v rozpore s dobrými mravmi. Nerešpektuje Váš zhoršený zdravotný stav a potrebu dodržiavať liečebný režim. Namiesto toho aktívne iniciuje potrebu prejednať ďalšie ním označené porušenia pracovnej disciplíny a Vašu prioritu sa doliečiť odsúva do úzadia nutnosťou sa brániť voči jeho obvineniam v konaní o udelenie súhlasu Úradom z domu, počas choroby, mimo výkonu pracovnej činnosti. Aj táto súvislosť podporuje domnienku o jeho snahe Vás ako oznamovateľa protispoločenskej činnosti, aktívneho sa snažiaceho o ochranu svojich práv na pracovisku, aj počas trvania choroby aktuálnym konaním vyčerpávať a odstrašovať. Toto jeho inak neúčelné konanie je prepojené s diskriminačným motívom, ktorý už v tomto prípade možno označiť za kombinovaný v podobe iného postavenia. Má teda charakter diskriminačného následku voči Vám ako nositeľovi chráneného dôvodu. Stredisko dospelo k záveru o dôvodnosti diskriminácie založenej na tomto chránenom dôvode a teda nedodržaní zásady rovného zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona a príslušných antidiskriminačných noriem pracovnoprávnej legislatívy zamestnávateľom voči Vám.

Záver

Vo Vami namietanej právnej veci Stredisko identifikáciou všetkých jej zákonných znakov dospelo k dôvodnej právnej domnienke o porušení zákazu diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona a osobitných antidiskriminačných právnych noriem obsiahnutých v pracovnoprávnej legislatíve zo strany zamestnávateľa v súvislosti s jeho zámerom smerujúcemu k okamžitému skončeniu Vášho pracovného pomeru.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka