



Odborné stanovisko

Vážený pán xxxxxxxx,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „*Stredisko*“) ste dňa 19.06.2025 doručili podnet, v ktorom namietate diskrimináciu na pracovisku Vášho zamestnávateľa xxxxxxxx (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

Rozhodnutiami Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava zo dňa 07. a 08.11.2023 Vám bol vydaný preukaz fyzickej osoby so zdravotným postihnutím³ a parkovací preukaz. Podmienky nároku na tieto preukazy spĺňate ako osoba so zdravotným postihnutím až do súčasnosti. Odborným lekárskeym posudkom posudkového lekára Sociálnej poisťovne Vám pri určovaní miery poklesu zárobkovej činnosti bola od 12.01.2024 zdravotne diagnostikovaná koxartróza – obmedzenie pohybov bedrových kĺbov ťažkého stupňa.

U zamestnávateľa pracujete od 01.09.1993 až do súčasnosti ako vysokoškolský pedagóg. Od augusta 2024 s vedecko-pedagogickou hodnosťou profesora. Konaním zamestnávateľa, najmä vedúceho katedry xxxxxxxx zamestnávateľa (ďalej v texte ako „*katedra*“) xxxxxxxx (ďalej v texte ako „*vedúci katedry*“) máte byť dlhodobo vystavovaný nerovnakému zaobchádzaniu, psychickému stresu, zastrašovaniu a ponižovaniu. Vedúci katedry sa k Vaším riadne a včas podaným žiadostiam zamestnanca (schválenie práce z domácnosti⁴ či čerpanie dovolenky) opakovane nevyjadroval včas. Vyjadriť sa mal až tesne pred dátumom konkrétneho pracovného dňa, po Vašich urgenciách, resp. sa vôbec nevyjadril. Takto Vám mal zamestnávateľ vytvárať

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 Lekársky posudok stanovil druh Vášho zdravotného postihnutia ako funkčnú poruchu pohybového a podporného aparátu - ťažký stupeň obojstranného obmedzenia pohyblivosti bedrového kĺbu.

⁴ ďalej v texte aj ako „*home office*“



stres, napätie, neistotu a neschopnosť si v dostatočnom časovom predstihu zabezpečiť potrebné osobné, zdravotné a rodinné veci. Toto menej priaznivé zaobchádzanie ste zamestnávateľovi namietali viacerými podaniami (zastúpený právnou zástupkyňou).

Na Vašu požiadavku o vyriešenie negatívnych pracovnoprávných postupov vedúceho katedry po ďalšom ich zopakovaní na prelome mesiacov november a december 2024⁵ Vás dekan dňa 25.11.2024 písomne informoval, že vzniknutú situáciu preveril. Oznámil Vám prijatie opatrení, na základe ktorých viac nebude dochádzať k neumožneniu Vám výkonu práce v režime home office, ak na odmietnutie Vašej žiadosti nebudú existovať prevádzkové dôvody. Tieto dôvody Vám za účelom predchádzania komunikačným nedorozumeniam budú oznámené. Vaše žiadosti o schválenie home office však ani následne zamestnávateľ nevybavoval riadne a včas. Dňa 25.02.2025 ste cez interný systém zamestnávateľa zadali žiadosť o home office na deň 07.03.2025. Žiadosť bola po Vašej urgencii podanej prodekanovi stavebnej fakulty zamestnávateľa xxxxxxxx (ďalej v texte ako „prodekan“) dňa 06.03.2025 neschválená bez uvedenia dôvodu.⁶ Zamestnávateľ mal v tejto problematike uviesť zainteresovaného rektora zamestnávateľa xxxxxxxx (ďalej v texte ako „rektor“) do omylu, keď Vás vo februári 2025 nepravdivo označil za zamestnanca v minulosti vykonávajúceho prácu z domácnosti či čerpajúceho zákonné prekážky v práci neprimerane intenzívnejšie, ako iní zamestnanci⁷. Rektor vo svojej odpovedi zo dňa 21.02.2025 na Vašu sťažnosť zo dňa 12.11.2024 potvrdil zistenia⁸, že komunikácia medzi Vami a vedúcim katedry je napätá, vyžaduje si mediáciu a že dekan má príbežne zabezpečovať opatrenia na urýchlenie dosiahnutia Vašej faktickej rovnosti na pracovisku. Sťažnosťou zo dňa 11.04.2025 rektorovi (ďalej v texte ako „sťažnosť“) oznamujete, že tieto opatrenia neboli zrealizované.

Dekana ste žiadosťou zo dňa 15.11.2024, doplnenej dňa 5.12.2024, žiadali o možnosť participovať na vyučovaní šiestich konkrétnych predmetov. Bolo to aj vzhľadom na skutočnosť, že za 22 rokov výkonu práce u zamestnávateľa Vám nemal byť pridelený ani na jednom z troch stupňov štúdia akýkoľvek vlastný predmet a garancia profilového predmetu zo skupiny povinných predmetov, respektíve profilový povinne voliteľný predmet, ktorý by bol prednášaný a ukončený skúškou každý rok⁹. Napriek Vaším emailovým žiadam o zaslanie relevantnej odpovede zo dňa 15.1.2025 a 17.03.2025, dekan Vám emailom zo dňa 16.04.2025 oznámil, že poverenie

⁵ Vedúci katedry ani jeho určený zástupca napriek uplynutiu 10 dní od jej podania nijako nereagovali na Vašu žiadosť zo dňa 28.10.2024 o prácu z domácnosti dňa 08.11.2024.

⁶ V podaní ste prodekanovi vysvetlil, že sa na neho obraciate ako na priameho nadriadeného vedúceho katedry, pretože on dlhodobo Vaše žiadosti opomína, či reaguje neprimerane dlho.

⁷ Home office ste v roku 2023 v čase pretrvávania pandémie ochorenia COVID-19 čerpali v rozsahu 5 dní. V roku 2024 v rozsahu dva dni. Návštevy lekára čerpáte v zákonom rozsahu. Ich frekvenciu podmieňuje Vaše zdravotné znevýhodnenie, ako aj potreba starostlivosti (spolu s Vašou manželkou) o osvojeného maloletého syna.

⁸ Vychádzajúce z podkladov doručených dekanom xxxxxxxx (ďalej v texte ako „dekan“).

⁹ Z pedagógov Vašej katedry ste jediný, kto negarantuje žiaden profilový predmet. Táto skutočnosť mala mať vplyv aj na Váš pedagogický a kariérny postup (nižšie bodové hodnotenie Vašej pedagogickej činnosti, každoročne u Vás vedúcim katedry verejne kritizované). Menej priaznivé zaobchádzanie v tejto veci ste namietali už Vašou sťažnosťou rektorovi zo dňa 05.10.2021.



garantovaním predmetu je výhradne v kompetencii garanta študijného programu a príslušnej rady študijného programu. Pridelovanie jednotlivých učiteľov na výučbu konkrétnych predmetov je v kompetencii vedúceho katedry. Dekan nemá v týchto záležitostiach žiadne kompetencie a nemá teda právo do tohto procesu vstupovať. Keďže garantujete osem predmetov, nevidí na to ani dôvod. Skutočnosť, že sú to predmety, z ktorých nie všetky reálne aj vyučujete, nie každý školský rok sa všetky otvárajú a žiaden z nich nie je nosný predmet na odbore vyučovaný každý rok a končiaci skúškou, dekan do svojho zdôvodnenia opomenul zahrnúť.

Ďalej v sťažnosti uvádzate, že dňa 18.03.2025 vedúci katedry v emailovej správe adresovanej Vám, ako aj dekanovi a prodekanovi a ďalším osobám uviedol, že ste mali hrubo porušiť pracovnú disciplínu nerešpektovaním jeho funkcie a bude to riešiť v disciplinárnom konaní¹⁰. Dovtedy nebude reagovať na žiadne Vaše žiadosti. Nie ste si vedomí žiadneho porušenia zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „Zákonník práce“) či pracovného poriadku zamestnávateľa. Takéto oznámenie ste preto ako dlhodobý diskriminovaný zamestnanec vnímali veľmi senzitívne. Napriek Vašej emailovej žiadosti zo dňa 27.03.2025 adresovanej vedúcemu katedry, doposiaľ Vám k uvedeným skutočnostiam neboli doručené žiadne ďalšie dokumenty, vysvetlenie či spresnenie. Dňa 09.04.2025 však vedúci katedry v závere katedrovej schôdze pred všetkými prítomnými uviedol, že Vaše „ohováranie a poškodzovanie jeho dobrého mena“, (pod čo podradíte Vaše sťažnosti a podania) bude riešiť prostredníctvom Trestného zákona a súdneho konania¹¹. Doposiaľ nemáte žiadnu informáciu o tom, že by si ochranu svojich osobnostných práv formálne aj uplatnil podaným trestného oznámenia v trestnom konaní respektíve žaloby na ochranu osobnosti v civilnom sporovom konaní. Od 18.03.2025 došlo k zlepšeniu pri schvaľovaní Vašich žiadostí o home office, dovolenky či o služobné cesty. Vaše žiadosti vybavoval zástupca vedúceho katedry. Požiadali ste však, aby o Vašich pracovných žiadostiach rozhodoval priamy nadriadený vedúceho katedry - prodekan, nakoľko zástupca vedúceho katedry musí podľa pracovného poriadku zamestnávateľa plniť jeho príkazy a nariadenia, ktorých diskriminačného charakteru ste sa obávali. Vaše negatívne očakávanie ďalšieho zasahovania vedúceho katedry do procesu vybavovania Vašich žiadostí sa naplnilo. Dňa 05.05.2025 ste emailom ospravedlnili svoju neúčasť na katedrovej schôdze v ten deň z dôvodu lekárskeho vyšetrenia. Vedúci katedry (napriek tomu, že ste mu oznámili telefonickú formu Vášho predvolania na vyšetrenie), požadoval od Vás doloženie pozvania na vyšetrenie. Váš ošetrojúci lekár po opakovanej komunikácii splnil rozširované požiadavky vedúceho katedry. Emailom dekanovi zo dňa 07.05.2025 však jeho postup označil za rozporný so Zákonníkom práce, Vašu šikanu a bezprecedentný pokus o jeho šikanu.

Rektor v odpovedi na Vašu sťažnosť dňa 23.05.2025 uviedol, že jednotlivé fakulty zamestnávateľa majú samostatnú pracovnoprávnu subjektivitu. Do Vášho pracovného vzťahu vzhľadom

¹⁰ Išlo o reakciu na Váš email zo dňa 12.03.2025, informujúci prodekana o výsledkoch výkonu Vašej práce z domácnosti.

¹¹ Zaznamenané v overenej zápisnici z katedrovej schôdze zo dňa 10.04.2025.



na delegáciu kompetencii v tejto oblasti na dekanov zamestnávateľa môže preto vstupovať v minimálnej miere¹². To platí napríklad na neformálne konštatovanie vedúceho katedry o porušení Vašej pracovnej disciplíny, ako aj na absenciu kompetencie rektora ukladať dekanovi konkrétne lehoty na vybavenie Vašich podaní¹³. O situácii na stavebnej fakulte zamestnávateľa ako aj o Vašich konfliktoch s vedúcim katedry bol rektor na vlastnú žiadosť z novembra 2024 dekanom informovaný. Opakovane mal dekanovi zdôrazniť potrebu ich včasného vyriešenia. Potvrdil disponovanie informáciami, že Váš pracovnoprávny vzťah s vedúcim katedry je vážne narušený¹⁴. Jeho intenzitu označil za mimoriadne rušivú pre ostatných členov katedry. K vyučovaniu a garancii jednotlivých predmetov uviedol, že je výsledkom komplexnej rozhodovacej činnosti orgánov zamestnávateľa, najmä stavebnej fakulty a jej orgánov. Dekan mal rektora v januári 2025 ubezpečiť, že zamestnávateľ bude zákonným spôsobom rešpektovať Vaše osobné prekážky v práci a že v návštevách lekára a absolvovaní potrebných lekárskeho vyšetrení Vám nebude žiadnym spôsobom bránené.

Vami namietané diskriminačné konania napriek Vaším opakovaným písomným žiadostiam orgánom zamestnávateľa stále dlhoročne pretrvávajú. Situáciu na Vašom pracovisku vzhľadom na zdravotné problémy vnímate ako zhoršujúcu sa, stresovú, napätú a naďalej neúnosnú. Cítite sa tým byť dotknutý na Vašich právach a právom chránených záujmoch nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania.

Relevantná právna úprava

Všeobecným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Prostredníctvom jeho ustanovení zákonodarcu 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 tzv. prípustné menej priaznivé zaobchádzania podľa § 8 antidiskriminačného zákona. Podľa jeho § 3 ods. 2 sa zásada rovnakého 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,

¹² XXXXXXXX

¹³ Pokiaľ nie sú ustanovené právnym predpisom všeobecne záväzným alebo internej povahy.

¹⁴ Rovnako aj skutočnosť, že pracovné vzťahy vedúceho katedry s inými jej členmi majú byť štandardnejšie.



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).

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.

Pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom sa všeobecne riadi ustanoveniami Zákonníka práce. Zamestnávateľom môže byť aj fakulta vysokej školy. Fakulta je podľa § 21 ods. 1 písm. a) zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon o vysokých školách“) súčasťou verejnej vysokej školy. Podľa § 2 ods. 3 zákona o vysokých školách pracovnoprávne vzťahy zamestnancov verejných vysokých škôl a štátnych vysokých škôl so zamestnávateľom upravuje osobitný predpis, ak tento zákon (predovšetkým jeho ôsma časť – zamestnanci vysokých škôl) neustanovuje inak. Týmto osobitným predpisom je 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“), ktorý upravuje práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme. Podľa § 1 ods. 4 zákona o výkone práce vo verejnom záujme na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis (akým je aj zákon o vysokých školách) neustanovuje inak.



Stratégia rodovej rovnosti zamestnávateľa¹⁵ deklaruje nielen zabezpečenie rovnosti príležitostí pre ženy a mužov, ale aj nulovú toleranciu akejkoľvek formy diskriminácie. Odkazuje aj na prílohu č. 6 pracovného poriadku zamestnávateľa – Etický kódex zamestnanca xxxxxxxx¹⁶, ktorý zaväzuje zamestnancov dodržiavať etické zásady. Popri ďalšom zamestnanec: 1. Plne rešpektuje princípy humanizmu, ľudskosti, slobody, demokracie a všetkou svojou činnosťou sa hlási k dodržiavaniu mravných princípov a etických zásad. 2. Rešpektuje integritu osobnosti kolegov a študentov, spoluvytvára pozitívnu a tvorivú atmosféru a podieľa sa na formovaní dobrých medziľudských vzťahov medzi kolegami a študentmi.

Podľa ustanovenia § 2 ods. 2 a 3 zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon o peňažných príspevkoch ZŤP“) ťažké zdravotné postihnutie je zdravotné postihnutie s mierou funkčnej poruchy najmenej 50 %. Sociálny dôsledok ťažkého zdravotného postihnutia je znevýhodnenie, ktoré má fyzická osoba z dôvodu jej ťažkého zdravotného postihnutia v porovnaní s fyzickou osobou bez zdravotného postihnutia rovnakého veku, pohlavia a za rovnakých podmienok a ktoré nie je schopná z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia prekonať sama.

Podľa ustanovenia § 71 ods. 1, 2 a 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon o sociálnom poistení“) poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok. Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje porovnaním telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti poistenca s dlhodobu nepriaznivým zdravotným stavom a telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti zdravej fyzickej osoby.

Podľa písm. x) Preambuly Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím, ktorý pre Slovensku republiku nadobudol platnosť dňa 25. júna 2010 (ďalej ako „dohovor“), Slovenská republika ako zmluvná strana dohovoru je presvedčená o tom, že rodina je prirodzená a základná jednotka spoločnosti a má nárok na ochranu zo strany spoločnosti a štátu a že osobám so zdravotným postihnutím a ich rodinným príslušníkom by sa mala poskytovať nevyhnutná ochrana a pomoc, ktorá by rodinám umožnila prispievať k tomu, aby osoby so zdravotným postihnutím mohli plne a rovnako využívať svoje práva. Čl. 2 dohovoru vymedzuje relevantné pojmy. Diskriminácia na základe zdravotného postihnutia je každé robenie rozdielov, vylúčenie alebo obmedzenie na základe zdravotného postihnutia, ktorých cieľom alebo účinkom je narušiť

¹⁵ xxxxxxxx

¹⁶ xxxxxxxx



alebo znemožniť uznávanie, využívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti na rovnakom základe s ostatnými; zahŕňa všetky formy diskriminácie vrátane odmietnutia primeraných úprav.

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 zákonom o výkone práce vo verejnom záujme a zákonom o vysokých školách.

Za menej priaznivé zaobchádzanie na pracovisku zamestnávateľa označujete nevybavovanie Vašich žiadostí zamestnanca (o schválenie práce z domácnosti či čerpanie dovolenky) vedúcim katedry riadne a včas. Jeho prístup k tejto veci je v porovnaní s ostatnými kolegami na Vašom pracovisku predovšetkým výrazne pasívnejší, respektíve aj menej vecný a predvídateľný. Ide o dlhodobý a opakujúci sa problém. Takéto jeho konanie by sa dalo podradiť predovšetkým pod diskrimináciu vo forme priamej diskriminácie podľa § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona, ktorou 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. Možno mať v konkrétnych prípadoch za preukázané, že žiadosti o čerpanie dovolenky resp. o schválenie práce z domácnosti podávate včas, s dostatočným časovou rezervou na to, aby zamestnávateľ mohol určiť, či Vašej žiadosti vyhovie alebo nie. Aktívna a včasná súčinnosť zamestnávateľa voči Vám je nutná na to, aby sa naplnil zákonný účel a uplatnenie týchto právnych inštitútov. Osobitne pri práve na dovolenku, ktoré je súčasťou základného práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky podľa čl. 36 ods. 1 písm. f) Ústavy Slovenskej republiky. „Dovolenka je najvýznamnejšou dobou odpočinku, v rámci ktorej je zamestnanec oslobodený od plnenia pracovných povinností. Dovolenka slúži na zotavenie sa zamestnanca po vykonanej práci, v priebehu ktorej je zamestnanec hmotne zabezpečený náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.“¹⁷

Zákonník práce nevymedzuje konkrétny spôsob čerpania dovolenky, ten je v dispozícii zamestnanca. Je obvyklé, že dovolenku často čerpá aj spolu so svojou rodinou. Súčasťou Vašej rodiny s manželkou je aj osvojený šesťročný syn, ktorý má tiež svoje sociálne, výchovné a zdravotné potreby. Pokiaľ Vy ako zamestnanec, nemáte možnosť získať od zamestnávateľa včas informácie o tom, či s čerpaním Vašej dovolenky súhlasí, oddychový účel Vašej dovolenky sa nemusí dostatočne naplniť, resp. môže byť celkom zmarený. Nie je zrejmé, že by zamestnávateľ (resp. ním určený vedúci katedry) mal racionálny a objektívny dôvod na takéto menej priaznivé

¹⁷ Barancová, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, s. 835



zaobchádzanie s Vami¹⁸. Zákonník práce v tejto súvislosti používa pojem dobré mravy, keď v § 13 ods. 3 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. Charakteristika Vašej diskriminácie súvisí s týmito zákonnými ustanoveniami, resp. s ich neplnením voči Vám¹⁹.

Menej priaznivé zaobchádzanie potvrdzuje aj samotný postup zamestnávateľa, ktorý Vám oznámil prijatie opatrení, ktoré mali zabezpečiť, že viac nebude dochádzať k neumožneniu Vám výkonu práce v režime home office, ak na odmietnutie Vašej žiadosti nebudú existovať prevádzkové dôvody. Súčasne zamestnávateľ reflektoval aj „komunikačné nedorozumenia“, ktorým sa snažil predísť prísľubom oznamovať Vám charakter prípadných prevádzkových dôvodov. Napokon (od 18.03.2025) došlo aj k dočasnému zlepšeniu schvaľovania Vašich žiadostí (dovolenky, služobné cesty a ďalšie), kedy Vaše žiadosti vybavoval zástupca vedúceho katedry. Aj toto opatrenie sa však ukázalo ako nedostatočné. Vedúci katedry približne po jeden a pol mesiaci od jeho prijatia pri Vašom ospravedlňovaní neprítomnosti na pracovisku zo zdravotných dôvodov (návšteva lekára) postupoval voči Vám natoľko menej priaznivo, že samotný Váš ošetrojúci lekár označil jeho postup za rozporný so Zákonníkom práce a šikanujúci nielen Vás ale aj jeho. Takýmto diskriminačným postupom vedúci katedry konal voči Vám aj vo forme obťažovania, ktorým je podľa § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona 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.

Pod formu diskriminácie obťažovaním možno podradiť aj jeho konanie, ktorým Vaše informovanie prodekana o výsledkoch Vašej práce z domácnosti verejne označil za hrubé porušenie pracovnej disciplíny a Vašu právnu ochranu pred diskrimináciou na pracovisku ako zásah do jeho osobnostných práv. Z ďalšieho konania vedúceho katedry (neiniciovanie disciplinárneho konania, nepodanie trestného oznámenia, či žaloby) je zrejmé, že avizovaný výkon jeho práv, vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, nebol a nie je v súlade s dobrými mravmi. Jeho úmyslom bolo takýmito verejnými vyhláseniami Vás zastrašiť a potupiť a tým zasiahnuť do Vášho práva na úctu a rešpekt zo strany zamestnávateľa a ostatných kolegov na pracovisku. Cieľom znižovania Vašej dôstojnosť zamestnanca mohla byť jeho potreba vynútiť si poslušnosť a prispôsobenie sa (pasivitou), a to aj za cenu zdravotného, duševného a sociálneho ublíženia. Súčasne, keďže vedúci katedry takto reagoval v časovej súvislosti s Vašimi skoršími podaniami na ochranu pred diskrimináciou rektorovi a dekanovi, ktorí svojím spôsobom aktívne reagovali

¹⁸ Zamestnávateľ k takémuto postupu neformuluje žiadny oprávnený dôvod. Ten nie je zrejмый ani z povahy Vami vykonávanej práce či z prípadných osobitných požiadaviek na jej plnenie.

¹⁹ Podľa ustanovenia § 2 ods. 2 antidiskriminačného zákona pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.



a vedúci katedry o nich musel vedieť, možno toto jeho diskriminačné konanie označiť aj za formu neoprávneného postihu²⁰.

Pod diskrimináciu vo forme priamej diskriminácie a neoprávneného postihu patria aj Vami namietané prekážky Vášho akademického rastu a odborného uplatnenia sa na pracovisku zamestnávateľa, prejavujúce sa aj preukázaným menej priaznivým participovaním na vyučovaní predmetov, v porovnaní s Vašími kolegami na pracovisku riadenom vedúcim katedry. Na tieto Vaše sťažnosti namietajúce porušenie zásady rovnakého zaobchádzania dekan aj rektor reagovali informovaním o nedostatku priamych kompetencií ich riešiť. Štatutári zamestnávateľa preukázateľne vedeli o Vašej situácii spôsobovanej predovšetkým vedúcim katedry. Deklarovali cieľ urýchlene dosiahnuť Vašu faktickú rovnosť na pracovisku. Forma, obsah a najmä reálne výsledky ich činnosti a opatrení opomínali konkrétne označenie a riešenie menej priaznivých, obťažujúcich a odvetných postupov vedúceho katedry voči Vám na právnom základe diskriminácie. Aj keď Váš pracovnoprávny vzťah s vedúcim katedry vyhodnotili ako vážne narušený a mimoriadne rušivý pre ostatných členov katedry. Doterajším výsledkom Vašich podaní a sťažností na diskrimináciu a ich formálne vybavovanie zamestnávateľom je pokračovanie diskriminácie vo viacerých jej formách rôznymi, navzájom komplexne previazanými konaniami. Zamestnávateľovi sa Vašu diskrimináciu nepodarilo zastaviť a napraviť, ani Vás preventívne pred ňou chrániť, tak ako to vyžaduje § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona - dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

Definičným znakom právnej domnienky o diskriminácii (podmienkou jej žalovateľnosti) je aj označenie objektivizovateľných skutočností, ktoré nasvedčujú tomu, že zamestnávateľ s Vami zaobchádzal menej priaznivo, resp. obťažujúco. Z obsahu Vášho podnetu a jeho právneho posúdenia je možné dôjsť ku kvalifikovanej domnienke o tom, že mali pre Vás znevýhodňujúci a diskriminačný charakter. Stredisko preto zaujíma stanovisko aj k tretiemu definičnému znaku diskriminácie, ktorým je zakázaný motív menej priaznivého zaobchádzania. Ten predstavuje konkrétnu subjektívnu pohnútku zamestnávateľa, ktorá by mohla viesť k takému zaobchádzaniu s Vami, ktoré antidiskriminačný zákon ako diskrimináciu zakazuje. 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 Vaše zdravotné znevýhodnenie. Je zrejmé, že ste osobou s ťažkým zdravotným postihnutím, ktoré je spojené aj s jeho istými sociálnymi dôsledkami. Osobitne v pracovnej oblasti Váš dlhodobý nepriaznivý zdravotný spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravými zamestnancami. Jeho dôsledkom môže byť aj relatívne intenzívnejšia

²⁰ Neoprávnený postih je podľa ustanovenia § 2a ods. 8 antidiskriminačného zákona 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, s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, alebo so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.



potreba ospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku z dôvodu lekárskej liečby, rehabilitácie, či prevencie. Ide o situácie, ktoré Zákonník práce upravuje ako práva zamestnanca, pri výkone ktorých by zamestnávateľ nemal zaobchádzať menej priaznivo.

Druh Vášho zdravotného znevýhodnenia má telesný charakter. Vaša práca vysokoškolského pedagóga je už zo svojej povahy primárne duševného charakteru, podmienená predovšetkým osobitnými odbornými znalosťami. Na pracovisku zamestnávateľa ste ako osoba so zdravotným znevýhodnením diskriminovaný nielen z dôvodov priamo vyplývajúcich z Vášho zdravotného znevýhodnenia (už spomenutá potreba návštev lekára, prípadne práce z domu), ale aj z dôvodov, ktoré z Vášho zdravotného znevýhodnenia nevyplývajú priamo (nekorektný postup pri schvaľovaní čerpania dovolenky, prekážky plnohodnotného profesionálneho a odborného uplatňovania a rozvoja), avšak sú s ním pravdepodobne spojené. Inak ako existenciou predsudkov vedúceho katedry o Vašej celkovej nižšej odbornej, pracovnej ale aj osobnostnej a súkromnej relevancii z dôvodu Vášho zdravotného znevýhodnenia nie je možné vysvetliť jeho dlhodobú diskriminačné správanie voči Vám. To intenzívne pretrváva aj napriek opakovaným riešeniam a neúčinným opatreniam zamestnávateľa na nápravu, bez identifikovateľného racionálneho a objektívne prijateľného dôvodu. Vzniká odôvodnená domnienka o tom, že zamestnávateľ a osobitne jeho vedúci katedry Vás diskriminujú nielen z dôvodu zdravotného znevýhodnenia, ale aj z dôvodu prehliadania, nepochopenia, podceňovania a antipatie voči nemu a predsudkového prepájania ho s relativizovanými intelektuálnymi a osobnostnými schopnosťami, ktoré s ním nesúvisia. Prepojenie tohto chráneného dôvodu a Vás mohlo byť v príčinnej súvislosti s diskrimináciou zamestnávateľom. Existenciu posledného znaku diskriminácie - chráneného dôvodu, je možné dôvodne predpokladať.

Súčasne je možné domnievať sa, že tento chránený dôvod a ním podmienené diskriminačné dôsledky v pracovnoprávnej oblasti boli v istom rozsahu spojené aj s Vaším rodinným stavom a výkonom rodičovských práv a povinností k Vášmu synovi. Rodinný stav je demografický termín, označujúci vzťah človeka k manželstvu, resp. v širších súvislostiach k partnerskému spoluzitiu²¹. Zákonník práce ho vymedzuje ako chránený dôvod manželský stav a rodinný stav. Prívlastok rodinný môže označovať aj pokrvný/príbuzenský zväzok, ktorý existuje medzi rodičom a dieťaťom. Ste preto nositeľom viacerých chránených dôvodov Táto Vaša viacnásobná diskriminácia podmieňuje situácie, keď ste boli/môžete byť zamestnávateľom diskriminovaný na základe viac ako jedného dôvodu.

Záver

²¹ rodinný stav | European Institute for Gender Equality,



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. Zamestnávateľ Vás, podľa jeho odôvodneného právneho názoru, diskriminoval primárne z dôvodu Vášho zdravotného znevýhodnenia, resp. v spojitosti s ním.