



Váš list číslo/ zo dňa

Naše číslo
SNSLP/2024/00117-2

Vybavuje/☎
Mesároš/21

Bratislava
11.03.2024

Odborné stanovisko

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) ste xxxxxxxx doručili podnet, v ktorom namietate porušenie zásady rovného zaobchádzania v oblasti predzmluvných pracovnoprávných vzťahov zo strany Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky, so sídlom Račianska 1523/71, 813 11 Bratislava, (ďalej v texte ako „zamestnávateľ“).

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd¹. Na tento účel monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv, základných slobôd a 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

Na základe Vašej žiadosti zo dňa xxxxxxxx Vás zamestnávateľ zaradil do výberového konania s identifikátorom xxxxxxxx. Zamestnávateľ v ňom obsadzoval voľné štátnozamestnanecké miesto (ďalej v texte ako „VK“). VK dňa xxxxxxxx ste sa nezúčastnili. Dňa xxxxxxxx Vás zamestnávateľ informoval, že vzhľadom na aktuálnu pandemickú situáciu ochorenia COVID-19 v spojitosti s výberovými konaniami na jeho pracoviskách platí režim OTP³. Ak sa uchádzač nepreukázal niektorým z uvedených potvrdení, nemohol sa zúčastniť výberového konania. Dňa xxxxxxxx ste zamestnávateľa žiadali o vysvetlenie právneho základu tejto požiadavky. Označili ste ju za diskriminačnú z dôvodu, že na internetovej stránke Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky (ďalej v texte ako „ÚVZ“) sa nenachádzal žiadny platný právny predpis,

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

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 Uchádzač výberového konania bol povinný sa preukázať pri vstupe do jeho budovy dokladom o zaočkovaní, dokladom o prekonaní Covidu-19 za posledných 180 dní alebo negatívnym testom. Potvrdenia o očkovaní, negatívnom výsledku testu alebo prekonaní COVID-19 bolo možné nahradiť digitálnym COVID preukazom EÚ.



ktorý by ju legitimizoval. Zamestnávateľ poukázal na to, že bol povinný dodržiavať všetky aktuálne platné opatrenia nariadené ÚVZ smerujúce k obmedzeniam hromadných podujatí. Deklaroval, že nemal žiadny predsudok voči Vám ani úmysel zamedziť Vám prístup k zamestnaniu na jeho pracovisku. Podľa Vášho názoru Vám však zamestnávateľ prístup k VK a teda aj prístup k zamestnaniu zamedzil, čím malo dôjsť k Vašej diskriminácii. Iní uchádzači mali takto získať neoprávnenú výhodu vo VK. Stredisko ste požiadali o ochranu pred diskrimináciou.

Relevantná antidiskriminačná legislatíva

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.

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 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, 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. Vo Vašom prípade bol zamestnávateľ služobný úrad a ponúkal výkon štátnej služby. Výkon štátnej služby v štátnozamestnaneckých vzťahoch a vzťahy medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom upravuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon o štátnej službe“). Zákonník práce sa na štátnozamestnanecké vzťahy vzťahuje len ak to ustanovuje § 171 zákona o štátnej službe. Podľa ustanovenia § 4 ods. 1 a ods. 3 zákona o štátnej službe služobný úrad je povinný zaobchádzať so štátnym zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou antidiskriminačným zákonom, najmä ak ide o podmienky vykonávania štátnej služby, odmeňovanie a iné plnenia peňažnej hodnoty a nepeňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s vykonávaním štátnej služby, vzdelávanie, príležitosti na funkčný postup v štátnej službe a o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru. Podľa ustanovenia § 4 ods. 2 zákona o štátnej službe „Právo na prijatie do štátnej služby vrátane podmienok a spôsobu uskutočňovania výberového konania na štátnozamestnanecké miesto sa zaručuje rovnako všetkým občanom za podmienok ustanovených týmto zákonom a za ďalších podmienok, ak tak ustanovuje osobitný predpis.“

Pracovnoprávne vzťahy, obdobné právne vzťahy a právne vzťahy s nimi súvisiace treba na účely antidiskriminačného zákona vnímať tak, aby zahŕňali čo najširšie spektrum právnych vzťahov, v rámci ktorých sa realizuje práca. Bez ohľadu na to, na základe akých noriem tieto vzťahy vznikajú, menia sa a zanikajú. Pre oblasť prístupu k povolaniu a zamestnaniu je dôležité ustanovenie § 6 ods. 2 písm. a) a c) antidiskriminačného zákona, podľa ktorého sa zásada rovnakého zaobchádzania uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblastiach a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania, c) prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania.

Právne posúdenie informácií z obsahu podnetu

Na prípadné zastupovanie v antidiskriminačnom súdnom spore so zamestnávateľom či poskytnutie inej právnej služby Strediskom je potrebné najprv ustáliť právnu povahu Vášho prípadu. Predovšetkým určiť, či došlo k diskriminácii, resp. či na prvý pohľad (prima facie) je možné identifikovať všetky jej znaky. V posudzovanom prípade išlo o prijímanie do práce pre zamestnávateľa, ktorým je ústredný orgán štátnej správy. Voči Vám ako budúcemu štátnemu zamestnancovi bol v právnom postavení služobného úradu. Relevantná antidiskriminačná



legislatíva takýto právny vzťah začleňuje do oblasti chránenej antidiskriminačným zákonom. Konkrétne do oblasti predzmluvných pracovnoprávných vzťahov pri určovaní podmienok uskutočňovania výberu do zamestnania. Prvý znak diskriminácie – oblasť diskriminácie, preto možno považovať za preukázaný.

Stredisko preto ďalej skúmalo aj druhú podmienku diskriminácie - formy menej priaznivého zaobchádzania. Formulácia podnetu sa snaží poukázať na priamu diskrimináciu⁴. V porovnateľnej situácii ako Vy boli všetci uchádzači a uchádzačky, ktorí sa prihlásili do VK zamestnávateľa. V období jeho konania mesiaci február 2022 ešte stále trvala pandémia ochorenia COVID-19. Išlo na slovenské aj globálne pomery o bezprecedentné ohrozenie zdravia a verejného zdravia⁵. Rozsah rizika potvrdzovalo aj vyhlásenie mimoriadnej situácie v súvislosti s ohrozením verejného zdravia II. stupňa pre územie SR z dôvodu ochorenia COVID-19 spôsobeným korona vírusom SARS-CoV-2 podľa § 8 zákona č. 42/1994 Z. z. o civilnej ochrane obyvateľstva v znení neskorších predpisov od 12. marca 2020 od 06:00 hod. uznesením vlády SR číslo 111/2020. Mimoriadna situácia vo februári 2022 stále trvala. Bola odvolaná až o rok a pol neskôr uznesením vlády SR číslo 446/2003 s účinnosťou od 15.09.2023. Podľa ustanovenia § 5 ods. 4 písm. k) zákona o ochrane verejného zdravia ÚVZ nariaďuje opatrenia na predchádzanie ochoreniam podľa § 12 a opatrenia pri ohrozeniach verejného zdravia podľa § 48 ods. 4, ak ich treba vykonať v rozsahu presahujúcom územnú pôsobnosť regionálneho úradu verejného zdravotníctva. Medzi tieto opatrenia patrí aj dočasné podmieňovanie vstupu do prevádzkových priestorov zariadení, v ktorých dochádza k zhromažďovaniu osôb a vstupu na hromadné podujatia preukázaním sa vstupujúcich osôb potvrdením o absolvovaní očkovania proti ochoreniu COVID-19, alebo potvrdením o prekonaní ochorenia COVID-19 alebo potvrdením o negatívnom výsledku testu na ochorenie COVID-19, ako aj dočasné podmieňovanie vstupu zamestnanca na pracovisko zamestnávateľa preukázaním sa potvrdením o absolvovaní očkovania proti ochoreniu COVID-19, alebo potvrdením o prekonaní ochorenia COVID-19 alebo potvrdením o negatívnom výsledku testu na ochorenie COVID-19 alebo vykonaním testu na ochorenie COVID-19 u zamestnávateľa. ÚVZ nariaďuje opatrenie na základe rozhodnutia vlády Slovenskej republiky.

Od rozšírenia pandémie ochorenia COVID-19 na územie Slovenskej republiky ÚVZ vydával vyhlášky, ktorými reagoval na aktuálne potreby ochrany verejného zdravia. Stredisko preto ako prvé skúmalo hypotézu, či zamestnávateľ pri určovaní podmienok VK pre jeho

⁴ Podľa ustanovenia § 2a ods. 2 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.

⁵ Podľa ustanovenia § 2 ods. 1 písm. a) a b) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon o ochrane verejného zdravia“) na účely tohto zákona je verejné zdravotníctvo je systém zameraný na ochranu, podporu a rozvoj verejného zdravia. Verejné zdravie je úroveň zdravia spoločnosti, ktorá zodpovedá úrovni poskytovanej zdravotnej starostlivosti, ochrany a podpory zdravia a ekonomickej úrovni spoločnosti.



uchádzačov a uchádzačky bol viazaný konkrétnou vyhláškou ÚVZ. Osobitne či bol povinný dodržiavať konkrétnu vyhlášku ÚVZ o obmedzeniach hromadných podujatí. V mesiaci február 2022 podľa Vestníka vlády Slovenskej republiky⁶ bola účinná dňa 17.01.2022 uverejnená vyhláška ÚVZ č. 4/2022 V. v. SR, ktorou sa s účinnosťou od 19.01.2022 z dôvodu ochrany verejného zdravia nariaďuje dočasné opatrenie pre vstup zamestnancov na pracovisko zamestnávateľa. Všetkým zamestnávateľom nariaďovala na pracovisku a v iných priestoroch zamestnávateľa podmieňovať vstup na jeho pracovisko a do iných priestorov len zamestnancovi v režime OTP. Táto vyhláška bola s účinnosťou od 05.02.2022 vyhláškou ÚVZ č. 16/2022 V. v. SR. zrušená. Od 06.02.2022 neexistovala vyhláška, ktorá by ukladala zamestnávateľovi povinnosť dočasne podmieňovať vstup na pracovisko a do iných priestorov zamestnávateľa len zamestnancovi v režime OTP, prípadne v inom režime.

V mesiaci február 2022 bola podľa Vestníka vlády Slovenskej republiky účinná dňa 17.01.2022 bola uverejnená vyhláška Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky č. 5/2022 V. v. SR, ktorou sa s účinnosťou od 19.01.2022 naďalej⁷ zakazovalo usporadúvať hromadné podujatia, okrem ustanovených výnimiek. Medzi tie patrili typovo vymedzené hromadné podujatia, pri ktorých sa osobám dovoľovala účasť vo vymedzenom režime OP, OP+ alebo OTP. Táto vyhláška vo všeobecnosti všetkým fyzickým osobám, fyzickým osobám - podnikateľom a právnickým osobám zakazovala usporadúvať hromadné podujatia, okrem ustanovených výnimiek. Medzi tie patrili typovo vymedzené hromadné podujatia, pri ktorých sa osobám dovoľovala účasť vo vymedzenom karanténnom režime. Uchádzači a uchádzačky sa účasťou vo VK nezúčastňovali hromadného podujatia športového, kultúrneho, náboženského či spoločenského charakteru. Išlo o osobitnú, zákonom o štátnej službe upravenú, realizáciu ich základného práva na prácu podľa čl. 35 ods. 3 Ústavy SR. Je zrejmé, že vyhlášky ÚVZ osobitne upravovali povinnosť zamestnávateľov dočasne podmieňovať vstup na pracovisko a do iných ich priestorov. Takéto opatrenia sa týkali vymedzenej (pracovnoprávnej) oblasti a neboli totožné s obmedzeniami hromadných podujatí. Vzhľadom na uvedené hypotéza, že zamestnávateľ pri určovaní podmienok VK bol viazaný konkrétnou vyhláškou ÚVZ, nie je potvrdená. Jeho vysvetlenie s odkazom na túto skutočnosť nebolo správne.

Vo všeobecnosti platí, že dôvodné uplatnenie nárokov z právneho titulu diskriminácie predpokladá vyvrátiteľnú právnu domnienku o porušení zákazu diskriminácie. Právna domnienka je potvrdená vtedy, ak neexistuje žiadna legitímna, objektívna či racionálna skutočnosť, ktorá by ju vyvrátila. Stredisko sa preto ďalej zameralo na preskúmanie hypotézy o existencii tejto skutočnosti. Bolo to nutné preto, lebo zamestnávateľ bol v čase výberového konania viazaný nielen vyhlásenou mimoriadnou situáciou, všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré v súvislosti s ňou (dočasne) vznikli a boli účinné, ale aj všetkými ostatnými všeobecne záväznými

⁶ [Vestník vlády Slovenskej republiky, Ministerstvo vnútra SR - Verejná správa \(minv.sk\)](#)

⁷ V kontexte predchádzajúcej, dňa 16.12.2021 uverejnenej vyhlášky ÚVZ č. 307/2022 V. v. SR, ktorou sa s účinnosťou od 17.12.2021 nariadili opatrenia pri ohrození verejného zdravia k obmedzeniam hromadných podujatí.



právnymi predpismi, ktoré boli účinné v čase jej trvania. Takým bolo aj základné právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky podľa čl. 36 ods. 1 Ústavy SR. Zákon im má zabezpečiť aj ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci. Tú Zákonník práce upravuje ako ich právo v § 148 ods. 1 na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na informácie o nebezpečenstvách vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a o opatreniach na ochranu pred ich účinkami. Tomuto právu zodpovedá povinnosť zamestnávateľa 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. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam⁸. Tieto ustanovenia Zákonníka práce sa podľa § 171 ods. 1 zákona o štátnej službe primerane použijú aj na štátnozamestnanecké vzťahy.

Ďalšie povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon. Tým je zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej v texte ako „zákon o BOZP“). Jeho § 3 určuje legálne definície používaných pojmov. Prevenciou je systém opatrení plánovaných a vykonávaných vo všetkých oblastiach činnosti zamestnávateľa, ktoré sú zamerané na vylúčenie alebo obmedzenie rizika a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce, a určenie postupu v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnanca. Nebezpečenstvom je stav alebo vlastnosť faktora pracovného procesu a pracovného prostredia, ktoré môžu poškodiť zdravie zamestnanca. Ohrozením je situácia, v ktorej nemožno vylúčiť, že zdravie zamestnanca bude poškodené. Rizikom je pravdepodobnosť vzniku poškodenia zdravia zamestnanca pri práci a stupeň možných následkov na zdraví.

Zamestnávateľ bol podľa § 5 zákona o BOZP aj vo februári 2022 povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov. Sú nimi aj vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika, posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov, vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku a uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami. V mesiaci február 2022 ešte stále nemuseli stačiť iba preventívne či miernejšie opatrenia⁹. Riziko pri ochrane zdravia pri práci potvrdené aj pokračujúcou mimoriadnou situáciou na území SR stále trvalo. Nebezpečenstvo prenosu ochorenia COVID-19 vzhľadom na potrebu obsadiť voľné štátnozamestnanecké miesto nebolo možné vylúčiť. Bolo

⁸ Ustanovenie § 147 ods. 1 Zákonníka práce.

⁹ Akými boli napríklad nosenie rúška, dôsledná hygiena rúk, vzájomný odstup a bezkontaktnosť osôb a podobne.



preto relevantné vykonať opatrenie na ochranu zdravia pri práci nielen zamestnancov, ktorí plnili pracovné úlohy (aj) v súvislosti s VK, ale aj ďalších prítomných zamestnancov zamestnávateľa na pracovisku. Zavedenie režimu OTP v spojitosti s výberovými konaniami na pracoviskách zamestnávateľa možno považovať za takéto opatrenie. Slúžilo na zaistenie ochrany zdravia zamestnancov a zamestnankýň zamestnávateľa pri práci. Použilo sa teda na legitímny cieľ. Bol ním tiež dosiahnutý jeho kolektívny ochranný charakter, v súlade s preferenciou zásady zákona o BOZP. Podstata a zmysel základného práva na prácu vrátane nediskriminačných podmienok uskutočňovania VK do štátnej služby zostala zachovaná. Podmienka režimu OTP bola určená pre všetkých uchádzačov a uchádzačky rovnako. Nikoho nezvýhodňovala či neznevýhodňovala. Išlo o dosiahnuteľnú a splniteľnú podmienku. Pokiaľ osoba neprekonalala ochorenie COVID-19 a nemohla tak predložiť potvrdenie o jeho prekonaní, či pokiaľ krátkosť času alebo iné osobné dôvody boli prekážkou pre jej zaočkovanie, vždy mohla v tom období pomerne dostupne, rýchlo a nenáročne získať potvrdenie o svojej bezinfekčnosti testovaním. Toto sú relevantné skutočnosti, ktoré vyvracajú právnu domnienku o porušení zákazu diskriminácie. Nie je možné identifikovať priamu diskrimináciu ani inú formu diskriminácie, ako jeden z podstatných znakov diskriminácie. Nemožno preto ani prijať dôvodný záver o tom, že ide o menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodov, ktorým antidiskriminačné právne normy poskytujú osobitnú ochranu.

Záver

Stredisko v podnete, v ktorom ste namietali porušenie zásady rovného zaobchádzania v oblasti predzmluvných pracovnoprávných vzťahov zo strany zamestnávateľa, nedospelo k právnej domnienke o diskriminácii. Neidentifikovalo jej všetky právnymi normami definované znaky. Požadovanú ďalšiu právnu ochranu pred diskrimináciou preto považuje za nedôvodnú. Vybavovanie podnetu vydaním tohto odborného stanoviska považuje za ukončené.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka