



Odborné stanovisko

Vážená pani xxxxxxxxxxxx,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „*Stredisko*“) ste dňa 23.04.2025 doručili podnet, ktorým namietate porušenie zásady rovného zaobchádzania na pracovisku Vášho bývalého zamestnávateľa, xxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „*zamestnávateľ*“). Podnet ste dňa 22.04.2025, 25.04.2025 a 29.04.2025 doplnili podaniami s priloženými dokumentami.

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

Dňa 01.10.2019 ste nastúpili do pracovného pomeru u zamestnávateľa. Vykonávali ste prácu vo verejnom záujme na pozícii terénnej sociálnej pracovníčky. Pracovný pomer ste skončili dňa 22.07.2020. Zamestnávateľ Vašu prácu v roku 2019 hodnotil štandardne. S informáciou, že Vaša pracovná pozícia je dlhodobu neobsadená, ste sa od roku 2021 opakovane neúspešne zúčastňovali výberového konania. Podľa záznamov z jednotlivých výberových konaní ste neboli úspešná z dôvodov nedosiahnutia priemerného hodnotenia najmenej 60 % z celkového možného hodnotenia za osobný pohovor³, nevyhovenia ustanoveným požiadavkám, resp. oneskoreného

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 Trojčlenná výberová komisia hodnotila flexibilitu a otvorenosť pre prácu v špecifických podmienkach, zvládanie stresu a záťažových situácií, vnútornú vyrovnanosť a schopnosť konštruktívne riešiť konfliktné situácie. Neskoršie



podania žiadosti. Do pracovného pomeru výkonu práce vo verejnom záujme ste boli zamestnávateľom prijatá v mesiaci december 2022. Ten trval do 31.12.2023, kedy sa národný projekt skončil. Počas neho Vám zamestnávateľ opakovane udelil finančnú odmenu. Na pracovnú pozíciu terénnej sociálnej pracovníčky v novom národnom projekte (výkon práce vo verejnom záujme) Vás zamestnávateľ na výberovom konaní dňa 22.12.2023 nevybral. Umiestnili ste sa na druhom mieste. Uprednostniť mal uchádzačku, ktorú označujete ako menej kvalifikovanú.

V prvom štvrtroku 2024 ste boli opakovane neúspešná vo výberových konaniach na viaceré štátnozamestnanecké pozície u zamestnávateľa. Mali ste čeliť diskriminačnému prístupu zo strany riaditeľky odboru xxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „riaditeľka odboru“) zamestnávateľa, spočívajúcim v šírení hanlivých a vulgárnych informácií o Vás a ovplyvňovaní výsledkov výberových konaní⁴. Podľa záznamov z jednotlivých výberových konaní ste opakovane neboli úspešná vo výsledku písomného odborného testu.

Na základe úspešného výsledku ďalšieho výberového konania Vás zamestnávateľ od 01.04.2024 prijal na výkon práce vo verejnom záujme⁵. Riaditeľka odboru s Vami mala zaobchádzať menej priaznivo v porovnaní s Vašimi tromi kolegyňami, keď Vám ako jedinej nepriznala odmenu v mesiaci júl 2024 (vo výplate za predchádzajúci mesiac jún 2024)⁶. Za menej priaznivé zaobchádzanie označujete aj kontrolovanie Vašej dochádzky, kedy pri deficite odpracovaných hodín ste boli na to písomne upozornená. Iné zamestnankyne si nemali zaznačovať čerpanie prestávky na obed (čím mali mať možnosť vymedzený čas prekračovať), no neboli na to upozornené⁷. Napokon za diskriminačnú označujete aj skutočnosť, že pracovný posudok⁸ Vám vydala riaditeľka odboru ako osoba, na ktorú ste sa opakovane sťažovali.

Relevantná právna úprava

Všeobecným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Prostredníctvom jeho ustanovení

výberové konania na výkon práce vo verejnom záujme hodnotili aj empatiu, facilitačné zručnosti, záujem o odborný rast a angažovanosť pre sociálnu prácu.

⁴ Riaditeľka odboru tieto skutočnosti písomne poprela. Nezistil ich ani zamestnávateľ, o čom Vás upovedomil Oznámením o vybavení podania zo dňa 29.02.2024.

⁵ Váš pracovný pomer skončil dňa 31.03.2025 uplynutím určenej doby.

⁶ Z Oznámenia výsledku prešetrovania sťažnosti xxxxxxxxxxxx zo dňa 13.12.2024 je zrejmé, že odmenu za mesiac jún Vám zamestnávateľ nevyplatil z dôvodu, že k 30.06.2024 ste ešte boli v skúšobnej dobe. To predstavovalo určenú prekážku (negatívnu podmienku) na jej vyplatenie. V mesiaci august 2024 zamestnávateľ nemal vyplácať odmeny žiadnym projektovým zamestnancom. Odmeny aj Vám vyplatil v mesiaci september 2024, s plánom aj v mesiaci december 2024. Jednej zo zamestnankýň k decembru 2024 zamestnávateľ odmenu nenavrhol z dôvodu, že ešte bola skúšobnej dobe. Žiaden nezákonný postup riaditeľky odboru nebol prešetrením sťažností zistený.

⁷ Z emailovej komunikácie riaditeľky odboru zo dňa 26.11.2024 je zrejmé, že dopracovanie deficitu pracovného času neidentifikovala a nekontrolovala iba u Vás, ale aj u ďalšej zamestnankyne.

⁸ Označujete ho za nedostatočný, neodborný a povrchný.



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 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 pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych 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. U zamestnávateľa ste vykonávali prácu vo verejnom záujme, resp. tento druh prác ste mali záujem vykonávať prihlásením sa a účasťou na ním vyhlásených výberových konaniach. Na takýto pracovný pomer sa vzťahujú aj ustanovenia zákona 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 ustanovenia § 1 ods. 4 zákona o výkone práce vo verejnom záujme sa na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vzťahuje Zákonník práce, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak. V časti



Vášho podnetu týkajúceho sa účasti a výsledkov Vašich výberových konaní v prvom štvrtroku 2024 bol zamestnávateľ v postavení služobného úradu. Ponúkané pracovné pozície mali byť vykonávané v štátnozamestnaneckom pomere. 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*“). Zákoník 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.

Právne posúdenie

Je nepochybné, že na problematiku Vášho podnetu sa vzťahuje 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 jeho prístup vo výberových konaniach a Vaše systematické znevýhodňovanie napriek odbornej spôsobilosti, manipuláciu pri priznávaní odmien, prejavy šikany, nepriateľské pracovné prostredie a neprimerané rozdielne zaobchádzanie v rámci kontrol a hodnotení. Takéto konania by sa dali podradiť predovšetkým pod diskrimináciu vo forme priamej diskriminácie, teda 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 situácii⁹. Vami namietané prejavy šikany a prítomnosť nepriateľského pracovného prostredia svojim skutkovým základom evokujú diskrimináciu vo forme obťažovania, ktorým je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráňujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti¹⁰.

Stredisko identifikuje istú nekonzistentnosť Vášho hodnotenia zamestnávateľom v jeho jednotlivých výberových konaniach na pracovné pozície práce vo verejnom záujme. Miera

⁹ Ustanovenie § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona.

¹⁰ Ustanovenie § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona.



naplnenia relatívne konštantných hodnotiacich kritérií výberovej komisie v konkrétnom výberovom konaní bola podmienená aj momentálnou kvalitou verbálnej prezentácie Vás a ďalších záujemcov a záujemkýň o prácu. Podliehala subjektívnemu hodnoteniu jej členstva, ktorého personálne zloženie sa plynutím času obmieňalo. Stredisko ste nepredložili dôkazy a dokumenty podmieňujúce vznik racionálnej domnienky o tom, že by Vaše výsledky výberového konania boli hodnotené menej priaznivo v porovnaní s inými osobami. Nemá informácie o obsahu a kvalite odpovedí žiadneho uchádzača, čo tvorí prekážku ich zhodnotenia ako individuálne, tak aj vzájomným porovnaním.

Vo výberových konaniach na pracovné pozície vykonávané v štátnozamestnaneckom pomere ste objektívne opakovane dosiahli nižšiu bodovú hodnotu písomného testu z odborných znalostí ako iní úspešnejší uchádzači o ponúkanú prácu. Celkovo ste sa v priebehu piatich rokov zúčastnili u zamestnávateľa väčšieho počtu výberových konaní, pričom obdobia viacerých neúspešných pokusov o prijatie do zamestnania sa pravidelne striedali s obdobiami, keď ste boli vo výberovom konaní úspešná a u zamestnávateľa zamestnaná. Zamestnávateľ Vás celkom trikrát zamestnal na výkon práce vo verejnom záujme. Po vyhodnotení skutkového stavu Stredisko nemá za preukázané Vaše znevýhodnenie zamestnávateľom vo výberových konaniach.

Potvrdzujete, že zamestnávateľ Vám pravidelne vyplatil odmenu za vykonanú prácu vo viacerých obdobiach, keď ste u neho boli zamestnaná. Prípade nevyplatenia odmeny za mesiace jún 2024 v porovnaní s inými zamestnancami kompetenčne nadriadený orgán zamestnávateľa vysvetlil existenciou vopred určenej objektívnej prekážky (negatívnej podmienky) - aktuálne neuplynutie skúšobnej doby trvania pracovného pomeru, čo bol aj Váš prípad. Nezaobchádzal s Vami menej priaznivo ako mal a mohol zaobchádzať aj s inou porovnateľnou zamestnankyňou. Preukazuje to aj jeho obdobný postup nevyplatením odmeny jednej zo zamestnankyň Vášho pracoviska k decembru 2024. Zamestnávateľ jej odmenu rovnako nenavrhol z dôvodu, že ešte bola skúšobnej doby. To potvrdzuje jeho rovné zaobchádzanie pri vyplácaní odmien a vyvracia nerovnosť.

Stredisko neeviduje neprimerané rozdielne zaobchádzanie ani v rámci Vašich kontrol a hodnotení. Nenaplnenie mesačného rozsahu určeného pracovného času identifikoval a riešil zamestnávateľ (jeho riaditeľka odboru) nielen vo Vašom prípade, ale aj v prípade ďalšej zamestnankyne. V obdobných prípadoch postupoval obdobne, nie rozdielne. Preukázané skutočnosti o tom, ako evidujú jeho zamestnanci čerpanie prestávky na obed a ako túto evidenciu zamestnávateľ kontroluje a hodnotí (aj prípadným rozdielnym zaobchádzaním), nie sú Stredisku z obsahu Vášho podnetu známe.

Definičným znakom právnej domnienky o diskriminácii (podmienkou jej žalovateľnosti) je minimálne označenie objektivizovateľných skutočností, ktoré nasvedčujú tomu, že zamestnávateľ s Vami zaobchádzal menej priaznivo, resp. obťažujúco. Z informácií a dokumentov obsiahnutých vo Vašom podnete k prejavom šikany a nepriateľskému pracovnému prostrediu vytváranému predovšetkým riaditeľkou odboru nie je možné dôjsť ku kvalifikovanej domnienke o tom,



či, kedy a ako sa objektívne stali tak, ako ich všeobecne popisujete. Riaditeľka odboru ich poprela a šetrenia zamestnávateľa nepreukázali¹¹. Ich preukázanie by mohlo byť možné prostredníctvom ďalšieho konkrétnejšieho objasňovania s osobnou nadriadenou a Vašimi bývalými kolegami a kolegyňami. Na takýto formalizovaný procesný postup však Stredisko nedisponuje zákonnými kompetenciami.

Pre absenciu jedného zo základných znakov diskriminácie – jej formy, nie je preto možné Váš prípad kvalifikovať na právom základe zásady rovného zaobchádzania (nediskriminácie). Je to aj preto, že ďalší jej podstatný znak – dôvod menej priaznivého zaobchádzania zamestnávateľa s Vami v príčinnej súvislosti s diskrimináciou neuvádzate. Nie je ho možné ani vyvodiť zo skutkového stavu podnetu, ktorý ste oznámili Stredisku. Chránený dôvod predstavuje konkrétnu subjektívnu pohnútku zamestnávateľa, ktorá by mohla viesť k takému zaobchádzaniu, ktoré zákon ako diskrimináciu zakazuje. Nie je potrebné dokazovať, jeho existenciu a príčinnú súvislosť s existujúcim menej priaznivým zaobchádzaním je však potrebné vyvodiť z okolností prípadu.

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 individuálnom pracovnoprávnom spore. Vyvodenie právnej zodpovednosti voči zamestnávateľovi v civilnom sporovom konaní predpokladá preukázanie Vami tvrdených negatívnych skutočností na jeho pracovisku. Prejednanie a rozhodnutie prípadného individuálneho pracovnoprávneho sporu príslušným súdom začína podaním žaloby.

V súdnom konaní je na úspech v spore nutná schopnosť preukázať dôkazmi skutočnosti tvrdené v žalobe. 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.

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

¹¹ Riaditeľka odboru sa teda podieľala na vydaní Vášho pracovného posudku ako osoba, u ktorej nebolo preukázané menej priaznivé zaobchádzanie s Vami.



v podaní individuálnej pracovnoprávnej žaloby. Doručením tohto odborného stanoviska k Vášmu podnetu považujte prosím jeho vybavovanie Strediskom za ukončené.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka