



## Odborné stanovisko

### podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Klient doručil dňa xxxx Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej len ako „Stredisko“) podnet, ktorým žiadal o poskytnutie súčinnosti pri vybavení sťažnosti, namietajúcej diskrimináciu pri zrušení štátnozamestnaneckých miest tehotných štátnych zamestnankýň a štátnych zamestnankýň na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo dovolenke, ktorá nadväzuje na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku.

Podľa ustanovenia § 1 ods. (2) písm. e) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len ako „zákon o zriadení Strediska“), Stredisko zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. Stredisko ďalej podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona o zriadení Strediska vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

### Z obsahu podnetu

Dňa xxxx prijal xxxx (ďalej len ako „sťažovateľ“) oznámenie o skončení štátnozamestnaneckého pomeru podľa § 82 ods. (7) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „zákon o štátnej službe“), zo dňa xxxx, podľa ktorého sa na základe rozhodnutia ministra xxxx č. xxxx o organizačnej zmene (ďalej len ako „rozhodnutie ministra“) s účinnosťou od xxxx zrušuje štátnozamestnanecké miesto, na ktorom vykonával dočasnú štátnu službu na základe služobnej zmluvy zo dňa xxxx na zastupovanie štátnej zamestnankyne xxxx, nachádzajúcej sa na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo dovolenke, ktorá nadväzuje na materskú dovolenku alebo na rodičovskú dovolenku.

Dňa xxxx prijala xxxx (ďalej len ako „sťažovateľka č. 1“) oznámenie o zrušení štátnozamestnaneckého miesta zo dňa xxxx, podľa ktorého sa na základe rozhodnutia ministra s účinnosťou od xxxx zrušuje štátnozamestnanecké miesto, na ktorom sťažovateľka č. 1, nachádzajúca sa v 31. týždni tehotenstva, vykonáva štátnu službu na základe služobnej zmluvy zo dňa xxxx.



Dňa xxxx prijala xxxx (ďalej len ako „sťažovateľka č. 2“) oznámenie o zrušení štátnozamestnaneckého miesta zo dňa xxxx, podľa ktorého sa na základe rozhodnutia ministra s účinnosťou od xxxx zrušuje štátnozamestnanecké miesto, na ktorom sťažovateľka č. 2, nachádzajúca sa na rodičovskej dovolenke, vykonávala štátnu službu pred nástupom na rodičovskú dovolenku.

Sťažovateľ zaslal dňa xxxx v súvislosti s vyššie spomenutými zrušenými štátnozamestnaneckými miestami sťažnosť generálnemu tajomníkovi služobného úradu ministerstva xxxx (ďalej len ako „ministerstvo“). Sťažnosťou sťažovateľ namietal porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, diskrimináciou z dôvodu pohlavia, teda z dôvodu tehotenstva alebo materstva. Sťažnosť ministerstvo následne postúpilo xxxx na vybavenie. xxxx požiadala podnetom zo dňa xxxx, Stredisko o súčinnosť pri vybavení sťažnosti.

Stredisko v rámci vyhodnocovania všetkých skutočností zistilo, že uznesením xxxx zo dňa xxxx vláda SR schválila návrh rozpočtu verejnej správy na roky 2021 až 2023, ktorým bol znížený limit počtu zamestnancov ministerstva na rok 2021 o 10 %. Podľa vyjadrenia ministra xxxx (ďalej len ako „minister“) tento návrh predstavoval zníženie o 52 funkčných miest ministerstva, pričom podľa vyjadrenia ministra a generálnej riaditeľky osobného úradu ministerstva, kritériom pre zrušenie štátnozamestnaneckých miest bolo výlučne prehodnotenie možnosti prerozdelenia a kumulovania vykonávaných činností medzi znížený počet zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívne a hospodárske plnenie úloh ministerstva.

## Právna úprava a právne posúdenie

Zákon o štátnej službe ako osobitný predpis upravujúci štátnozamestnanecké vzťahy v čl. 9 upravuje princíp rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k štátnym zamestnancom.

§ 4 ods. (1) zákona o štátnej službe ďalej ustanovuje, že „*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.*“

Zákon o štátnej službe zakazuje diskrimináciu z dôvodu „*pohlavia, sexuálnej orientácie, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine, farby pleti, jazyka, sociálneho pôvodu, majetku, rodu, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, veku, manželského stavu, rodinného stavu, politického zmýšľania, členstva v odborovej organizácii alebo činnosti v odborovej*



*organizácii, v inom združení, z dôvodu iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.*<sup>1</sup>

Všeobecný právny predpis, ktorý sa vzťahuje na zásadu rovnakého zaobchádzania v štátnozamestnaneckých vzťahoch je 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 právnych predpisov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“).

Antidiskriminačný zákon vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, ktoré musia byť naplnené, aby menej priaznivé zaobchádzanie bolo možné považovať za diskrimináciu. Medzi tieto definičné znaky, ktoré musia byť kumulatívne splnené patrí oblasť právnych vzťahov spadajúca pod § 3 ods. (1) antidiskriminačného zákona, zákonom chránený dôvod diskriminácie v zmysle § 2 ods. (1) antidiskriminačného zákona a jedna z foriem diskriminácie uvedená v § 2a antidiskriminačného zákona.

### **Menej priaznivé zaobchádzanie**

Na posudzovanie možného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je zároveň nutné si vyhodnotiť či vôbec došlo, alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu v zmysle antidiskriminačného zákona.

Rozhodnutím ministra ktorým boli zrušené štátnozamestnanecké miesta zamestnankyni, ktorá sa nachádza na rodičovskej dovolenke a ktorú dočasne zastupoval v štátnej službe sťažovateľ, sťažovateľky č. 1 a sťažovateľky č. 2 mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu v zmysle antidiskriminačného zákona, pokiaľ by boli naplnené všetky definičné znaky diskriminácie.

### **Oblasť diskriminácie**

V zmysle § 6 antidiskriminačného zákona sa zakazuje diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch. Štátnu službu, ktorú vykonávajú štátni zamestnanci v štátnozamestnaneckých vzťahoch podľa zákona o štátnej službe patria medzi obdobné právne vzťahy, na ktoré sa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce vzťahuje delegovanou pôsobnosťou. Oblasť štátnozamestnaneckých vzťahov je preto možné podriadiť pod oblasť upravenú § 6 antidiskriminačného zákona a oblasť diskriminácie ako definičný znak je nespochybniteľne naplnený.

---

<sup>1</sup> § 4 ods. (3) zákona o štátnej službe.



## Dôvod diskriminácie

Zákaz diskriminácie poruší ten kto menej priaznivo zaobchádza s osobou z dôvodu „pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“<sup>2</sup>

Sťažovateľ vo svojej sťažnosti namietal diskrimináciu z dôvodu pohlavia, konkrétne z dôvodu tehotenstva alebo materstva. Tento diskriminačný dôvod sťažovateľ namietal voči zamestnankyni, ktorú zastupoval počas jej rodičovskej dovolenky, voči sťažovateľke č. 1 a sťažovateľke č. 2, ale poukázal na údajnú diskrimináciu aj voči zvyšným zamestnankyniam, ktorých štátnozamestnanecké miesta boli rozhodnutím ministra zrušené a ktoré boli tehotné alebo sa nachádzali na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

Antidiskriminačný zákon pri úprave diskriminačného dôvodu pohlavia vychádza zo smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania a diskrimináciu z dôvodu tehotenstva alebo materstva priamo subsumuje pod diskriminačný dôvod pohlavia.<sup>3</sup> Stredisko teda na základe zistených skutočností vyhodnocovalo, či zrušením štátnozamestnaneckých miest mohlo dôjsť k diskriminácii z dôvodu pohlavia.

Aby Stredisko mohlo skonštatovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, musí medzi menej priaznivým zaobchádzaním a diskriminačným dôvodom existovať vysoká miera príčinnej súvislosti.

Rozhodnutím ministra bolo na ministerstve zrušených 52 funkčných miest, z toho 8 bolo obsadených tehotnými zamestnankyňami alebo zamestnankyňami na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Ku dňu xxxx pritom bolo na materskej alebo rodičovskej dovolenke 50 zamestnankýň alebo zamestnancov ministerstva. Kritériom na zrušenie štátnozamestnaneckých miest bolo prehodnotenie činností vykonávaných na jednotlivých štátnozamestnaneckých miestach, tak aby bol naplnený cieľ návrhu schváleného rozpočtu na zníženie počtu zamestnancov ministerstva o 10 %. V situácii keď organizačná zmena a zrušenie štátnozamestnaneckých miest smerovalo voči 52 zamestnancom, z čoho 8 zamestnankýň bolo tehotných alebo na materskej alebo rodičovskej dovolenke, nie je

---

<sup>2</sup> § 2 ods. (1) antidiskriminačného zákona.

<sup>3</sup> § 11 ods. (11) písm. a) antidiskriminačného zákona: „Za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.“



možné preukázať účelovosť tohto rozhodnutia, ktorého úmyslom by bola diskriminácia tehotných zamestnankýň, alebo zamestnankýň na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

SDEÚ konštatoval, že: „*existencia priamej diskriminácie v prístupe k zamestnaniu závisí od posúdenia otázky, či pri existencii podstatného dôvodu odmietnutia prijatia do zamestnania ide o taký dôvod, ktorý platí a vzťahuje sa na zamestnancov bez rozdielu od pohlavia, alebo či sa takýto dôvod vzťahuje výlučne len na jedno z pohlaví*“<sup>4</sup> Organizačnú zmenu ministerstvo odôvodnilo objektívnymi kritériami a teda prerozdelením pracovných činností medzi zvyšné štátnozamestnanecké miesta, pričom tieto objektívne kritéria ministerstvo zohľadňovalo a podľa nich postupovalo voči všetkým zamestnancom, nielen voči tehotným zamestnankyniam alebo zamestnankyniam na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Zo zistených skutočností tak nebolo preukázané že by dôvod organizačnej zmeny a následne zrušenie štátnozamestnaneckých miest tehotným zamestnankyniam a zamestnankyniam na materskej alebo rodičovskej dovolenke bolo spojené s dôvodom, ktorý súvisí iba s ich pohlavím alebo tehotenstvom / materstvom. Pri organizačnej zmene na ministerstve absentuje úmysel zrušiť štátnozamestnanecké miesta len tehotným zamestnankyniam alebo zamestnankyniam, ktoré boli na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

Iná situácia by nastala, keby rozhodnutie o organizačnej zmene bolo voči tehotným zamestnankyniam alebo zamestnankyniam na materskej alebo rodičovskej dovolenke účelové a diskriminácia z dôvodu pohlavia by bola zastretá organizačnou zmenou. V rozsudku obvodného súdu Praha 1, zo dňa 15.03.2019, sp. zn.: 23 C 146/2014 súd skonštatoval, že odvolanie z funkcie vedúcej pracovníčky deň pred nástupom na materskú dovolenku naplnilo znaky menej priaznivého zaobchádzania z dôvodu pohlavia. V uvedenom prípade odvolanie z funkcie vedúcej pracovníčky smerovalo iba voči tejto zamestnankyni a žalovanej sa nepodarilo preukázať, že odvolanie z tejto funkcie bolo v dôsledku nedostatočného plnenia pracovných úloh, tak ako to tvrdila ale bolo zjavné, že odvolanie z tejto funkcie súviselo s jej nástupom na materskú dovolenku. Rovnako výpoveď, ktorá by bola daná zamestnankyni z dôvodu tehotenstva by predstavovala priamu diskrimináciu.<sup>5</sup>

Rozhodnutie ministra bolo so všetkými zamestnancami vrátane sťažovateľov prerokované a boli oboznámení s negatívnymi dôsledkami na ich štátnozamestnanecký pomer, pričom ministerstvo všetkým tehotným zamestnankyniam a zamestnankyniam

---

<sup>4</sup> Rozsudok SDEÚ zo dňa 08.11.1990, (Dekker), C-177/88, dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>.

<sup>5</sup> V rozsudku SDEÚ zo dňa 05.05.1994, (Habermann-Beltermann), C-421/92 súdny dvor uviedol, že skončenie pracovného pomeru z dôvodu neprítomnosti ženy v práci na základe tehotenstva predstavuje priamu diskrimináciu a v rozsudku SDEÚ zo dňa 30.06.1998 (Brown), C-349/97 súdny dvor konštatoval priamu diskrimináciu na základe pohlavia, ak je zamestnankyňa prepustená v ktoromkoľvek okamihu svojho tehotenstva z dôvodu neprítomnosti v práci v dôsledku choroby spôsobenej tehotenstvom.



na materskej alebo rodičovskej dovolenke zrušenie štátnozamestnaneckých miest len oznámilo, a ponúknutie iného vhodného miesta bolo presunuté na obdobie po skončení ich materskej alebo rodičovskej dovolenky. Podľa informácií z ministerstva zamestnankyni xxxx, ktorú zastupoval sťažovateľ v súčasnosti končí rodičovská dovolenka a budú jej ponúknuté 4 vhodné štátnozamestnanecké miesta.

Stredisko bude ďalej monitorovať, či si ministerstvo splní povinnosť ponúknuť iné vhodné štátnozamestnanecké miesta voči všetkým tehotným zamestnankyniam a zamestnankyniam na materskej alebo rodičovskej dovolenke, pričom si dovoľuje uviesť, že iné vhodné miesto musí zohľadniť nielen obdobnú pracovnú pozíciu, ale aj obdobné platové podmienky a všetky výhody, ktoré zamestnankyni patrili v súvislosti s doposiaľ vykonávaným štátnozamestnaneckým miestom.

V zmysle vyššie uvedeného si Stredisko dovoľuje uviesť, že v namietanej veci sťažovateľov nebol preukázaný diskriminačný dôvod pohlavia a teda neboli naplnené všetky definičné znaky diskriminácie.

Vzhľadom na to, že Stredisku sa nepodarilo identifikovať zákonom chránený dôvod diskriminácie, nepristúpilo k vyhodnoteniu formy diskriminácie ako posledného definičného znaku diskriminácie.

## Záver

Stredisko ako národný antidiskriminačný orgán nedospelo v namietanej veci k dôvodnému záveru o porušení zásady rovnakého zaobchádzania, z dôvodu neidentifikovania diskriminačného dôvodu pri rozhodnutí ministra a následne zrušení štátnozamestnaneckých miest voči tehotným zamestnankyniam a zamestnankyniam na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Stredisku sa nepodarilo identifikovať diskriminačný dôvod a motív zrušenia štátnozamestnaneckých miest z dôvodu tehotenstva alebo materstva. Pri vyhodnotení nebola preukázaná akákoľvek príčinná súvislosť medzi rozhodnutím ministra a diskriminačným dôvodom, a teda nebol naplnený diskriminačný dôvod, ako jeden z definičných znakov diskriminácie, ktoré musia byť kumulatívne naplnené.

Stredisko si však v tejto súvislosti dovoľuje zdôrazniť, že nie každé rozhodnutie o organizačnej zmene smerujúce voči tehotným zamestnankyniam alebo zamestnankyniam na materskej alebo rodičovskej dovolenke je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Rozhodnutie o organizačnej zmene musí obsahovať dôvod, ktorý nesúvisí s tehotenstvom alebo materstvom. V prípade, ak by sa preukázalo, že zrušenie štátnozamestnaneckých miest súviselo s dôvodom tehotenstva alebo materstva, došlo by k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona.





Stredisko bude naďalej situáciu na ministerstve monitorovať, najmä v kontexte splnenia všetkých podmienok pri ponúknutí iných vhodných štátnozamestnaneckých miest zamestnankyniam alebo zamestnancom po skončení rodičovskej dovolenky.