



Odborné stanovisko

Vážený pán xxxxxxxxxxxxxxxx,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) ste doručili podnet, v ktorom ste namietali porušenie zásady rovného zaobchádzania voči Vám zo strany xxxxxxxxxxxxxxxx (ďalej ako „zamestnávateľ“) v nadväznosti na vybavovanie Vašej žiadosti o príspevok pri narodení dieťaťa a čestného vyhlásenia o osobnej a trvalej starostlivosti o dieťa na účely uplatnenia zvýšenia základnej výmery dovolenky. Ako dôvod namietaného konania ste uviedli sexuálnu orientáciu.

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd.¹ Na tento účel tiež monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržanie 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 zisťovanie týkajúce sa diskriminácie.

Z obsahu podnetu

U zamestnávateľa ste vykonávali štátnu službu vo funkcii hlavný štátny radca. Dňa 28. februára 2024 sa Vám narodilo dieťa. Dňa 20. mája 2024 ste zamestnávateľa požiadali o príspevok pri narodení dieťaťa v súlade s článkom 8 ods. 1 Prílohy č. 1 ku Kolektívnej zmluve pre zamestnancov na rok 2024 uzatvorenej medzi zamestnávateľom a xxxxxxxxxxxxxxxx podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej ako „kolektívna zmluva“).

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



Podľa článku 8 ods. 5 kolektívnej zmluvy žiadosť schvaľuje a o poskytnutí príspevku pri narodení dieťaťa rozhoduje riaditeľ odboru rozvoja ľudských zdrojov osobného úradu a služobného úradu.

Podľa čl. 16 kolektívnej zmluvy, ak tak ustanovuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa na príslušný rok, patrí štátnemu zamestnancovi do 33 rokov³, ktorý sa trvale stará o dieťa, dovolenka vo výmere šiestich týždňov. Podrobnejšie podmienky a tlačivo čestného vyhlásenia sú uvedené v jej prílohe č. 3. Podľa Vášho názoru splňate zákonné a kolektívnou zmluvou dohodnuté podmienky vyššej výmery dovolenky z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa. Túto skutočnosť ste prostredníctvom vyplneného a podpísaného čestného vyhlásenia z 20. mája 2024 oznámili riaditeľke odboru xxxxxxxxxxxxxx. Na základe jej telefonической požiadavky z 21. mája 2024 ste k žiadosti pripojili kópiu rodného listu Vášho dieťaťa. Ďalší postup zamestnávateľa v tejto veci kolektívna zmluva upravuje tak, že mzdová učtáreň upraví kontingent nároku na dovolenku za príslušný rok pomernou časťou odo dňa písomného oznámenia vzniku trvalej starostlivosti o dieťa.

Napriek splneniu všetkých podmienok a predloženiu potrebných dokumentov, ani po týždni od ich podania zamestnávateľ žiadosti nevybavil. Vec ste preto komunikovali s riaditeľom odboru rozvoja ľudských zdrojov xxxxxxxxxxxxxx (ďalej ako „riaditeľ ORLZ“), ktorého dočasné poverenie skončilo 31. mája 2024. Informoval sa u zamestnankyne, ktorá zodpovedala za sociálny fond. Mala mu uviesť, že Vaša žiadosť má „stopku z hora“. Bývalý riaditeľ ORLZ uviedol, že Vašej žiadosti by rád vyhovel. Jeho rozhodnutie by ale podľa neho ihneď zrušila generálna tajomníčka služobného úradu, xxxxxxxxxxxxxx (ďalej ako „generálna tajomníčka“). xxxxxxxxxxxxxx

V máji 2025 generálna tajomníčka oznámila Vášmu manželovi, že ruší jeho predtým schválené vyslanie xxxxxxxxxxxxxx. Po ukončení jeho pôsobenia v xxxxxxxxxxxxxx mu adresovala výpoveď, čo bolo tiež medializované. Podľa Vášho manžela aj z dôvodu jeho sexuálnej orientácie.

Dňa 05. júna 2024 ste sa stretli s generálnou tajomníčkou. Mala Vám oznámiť, že eviduje obe Vaše žiadosti a uviesť, že k zdržaniu došlo z dôvodu, že podľa nej ide o prvú situáciu na Slovensku, kedy by štátny orgán uznal práva páru rovnakého pohlavia, osobitne vo veciach rodičovstva. Ako dôvod zdržania mala uviesť Vašu sexuálnu orientáciu a požiadať Vás o právnu analýzu s argumentami v prospech vyhovievania Vašej žiadosti. Mala uviesť, že na ich schválenie potrebuje mať právny základ, na účely prípadnej kontroly Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky.

³ V čase podania žiadosti ste podľa priloženého rodného listu Vášho dieťaťa mali 29 rokov. U zamestnávateľa ste v tom čase vykonávali štátnu službu už niekoľko rokov.



Uloženú služobnú úlohu ste napriek vnútornej výhrade splnili. Vypracovanú právnu analýzu ste 18. júna 2024 doručili e-mailom novej riaditeľke ORLZ xxxxxxxx, generálnej tajomníčke, obom priamym nadriadeným riaditeľiek a Vášmu priamemu nadriadenému, riaditeľovi kancelárie. V analýze ste konštatovali, že zamestnávateľ je povinný vyhovieť obom Vaším žiadostiam.

V rovnaký deň reagovala na Váš email len riaditeľka xxxxxxxx V odpovedi bez ďalšieho vysvetlenia uviedla: „*Určujúci v tomto prípade je najmä výklad § 52 zákona č. 97/1963 Z. z., teda či Vami predložená listina môže byť verejnou listinou v SR aj keď dokladá skutočnosti, ktoré nie sú v súlade s inými slovenskými právnymi predpismi. Z uvedených dôvodov a z dôvodu nevyhnutnosti vykonania zákonnej základnej finančnej kontroly, v rámci ktorej potvrdzujeme, že finančná operácia je/nie je v súlade s právnymi predpismi máme povinnosť vykonať dôsledné preskúmanie tohto súladu, aby nedošlo k porušeniu finančnej disciplíny.*“

Po márnom uplynutí doby jedného mesiaca ste dňa 16. júla 2024 adresovali riaditeľke ORLZ a riaditeľke xxxxxxxxxxxx výzvy na vybavenie žiadostí a vyhovenie kolektívnym zmluvným nárokom najneskôr do najbližšieho výplatného termínu dňa 10. augusta 2024.

Dňa 31. júla 2024 Vám obe riaditeľky doručili totožné odpovede, v ktorých uviedli, že na vybavenie Vašej žiadosti v spojitosti s uplatneným nárokom, ktorý vyplýva z kolektívnej zmluvy, nie je ustanovená konkrétna lehota. Ďalej uviedli: „*xxxxxxx ako zamestnávateľ posudzuje uplatnené nároky z kolektívnej zmluvy podľa slovenských právnych predpisov a v tomto kontexte posudzuje uplatnené nároky na základe slovenských verejných listín, vrátane prípadov, kedy právne skutočnosti v nich uvedené vyplývajú z cudzích verejných listín/ cudzích rozhodnutí, ktoré boli v Slovenskej republike uznané na to príslušným orgánom.*“ Zároveň Vás požiadali o predloženie slovenského rodného listu alebo rozhodnutia slovenského súdu o uznaní cudzieho rozhodnutia o „*právnom rodičovstve*“.

Dňa 04. októbra 2024 ste obom riaditeľkám doručili ďalšie osobitné výzvy na vybavenie žiadostí a vyhovenie kolektívnym zmluvným nárokom spolu s posledným pokusom o zmier. O kladné vybavenie žiadosti ste požiadali najneskôr do 10. októbra 2024. Odpovede oboch riaditeľiek Vám boli doručené dňa 09. októbra 2024. Uviedli, že zotrvávajú na svojom stanovisku z 31. júla 2024. Opätovne Vás požiadali o predloženie slovenského rodného listu alebo rozhodnutia slovenského súdu o uznaní cudzieho rozhodnutia o právnom rodičovstve.

Rozhodnutím xxxxxxxxxxxx o organizačnej zmene a o zmene organizačnej štruktúry u zamestnávateľa sa s účinnosťou od 1. decembra 2024 zrušilo Vaše štátnozamestnanecké miesto, hlavný štátny radca. Dňa 22. novembra 2024 Vás zamestnávateľ informoval o prekážkach vo výkone štátnej služby na jeho strane a určil Vám čerpanie dovolenky.



Do konca roka 2024 Vám zostalo 7 dní dovolenky. Z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa by ste mali mať nárok na ďalších 5 dní dovolenky.

Právny rámec

Antidiskriminačný zákon v ustanovení § 3 ods. 1 vymedzuje pracovnoprávne a obdobné právne vzťahy ako jednu z oblastí právnych vzťahov, v ktorých je každý povinný dodržiavať povinnosť rovnakého zaobchádzania. Podľa § 6 ods. 1: „*v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona.*“

Podľa § 3 ods. 2 antidiskriminačného zákona zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi. Podľa čl. 9 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o štátnej službe“) služobný úrad postupuje v štátnozamestnaneckých vzťahoch vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi a uchádzačovi o štátnu službu podľa zásady rovnakého zaobchádzania a rešpektuje ich súkromie, ústavné a zákonné práva.

Podľa § 4 ods. 1 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 § 4 ods. 3 zákona o štátnej službe v štátnozamestnaneckých vzťahoch sa zakazuje diskriminácia štátneho zamestnanca a občana 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.

Podľa § 4 ods. 4 zákona o štátnej službe služobný úrad a štátny zamestnanec konajú v štátnozamestnaneckých vzťahoch v súlade s dobrými mravmi, nesmú zneužívať vykonávanie práv a povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru na ujmu iného štátneho zamestnanca alebo inej fyzickej osoby alebo na ponižovanie jej ľudskej dôstojnosti. Štátny zamestnanec nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného štátneho zamestnanca alebo



na vedúceho štátneho zamestnanca (ďalej ako „vedúci zamestnanec“) sťažnosť, žalobu, oznámenie o skutočnostiach, že bol spáchaný trestný čin alebo iné oznámenie o kriminalite, alebo oznámenie o inej protispoločenskej činnosti.

Uvedené antidiskriminačné ustanovenia zákona o štátnej službe predstavujú lex specialis k všeobecnej úprave zásady rovnakého zaobchádzania vymedzenej v antidiskriminačnom zákone. Antidiskriminačný zákon predstavuje všeobecný právny predpis vnútroštátnej antidiskriminačnej legislatívy (lex generalis). Upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k jej porušeniu. Stredisko zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie. Je oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.⁴ V rámci právneho posúdenia možného porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je namietané konanie potrebné podriaďiť zisťovaniu toho, či ním boli kumulatívne naplnené jednotlivé definičné znaky diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona a relevantných antidiskriminačných noriem, obsiahnutých v osobitných právnych predpisoch.

Povinnosť zamestnávateľa poskytovať príspevok zo sociálneho fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania osobitne ustanovuje aj § 7 ods. 7 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Právne posúdenie

Pre konštatovanie dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie musí byť identifikovaná niektorá z chránených oblastí právnych vzťahov, ktoré upravuje § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona⁵, daný niektorý z diskriminačných dôvodov uvedených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona⁶ a naplnená jedna z foriem diskriminácie uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona.⁷ Pri niektorých formách diskriminácie je nevyhnutný aj ďalší znak, ktorým je existencia komparátora.⁸ Zároveň nesmie ísť o prípady prípustného

⁴ Ustanovenie § 1 ods. 2 písm. e) zákona o zriadení Strediska.

⁵ „Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.“

⁶ „Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie 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.“

⁷ „Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nábádanie na diskrimináciu.“

⁸ Podľa ustanovenia § 2a ods. 2: „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.“



rozdielneho zaobchádzania, ktoré zákonodarca vymedzil v ustanoveniach § 8 a 8a antidiskriminačného zákona.

Posudzovaná právna vec spadá do vecnej pôsobnosti antidiskriminačného zákona, keďže ide o namietané menej priaznivé zaobchádzanie v nadväznosti na výkon práv, ktoré sú obsahom individuálneho pracovnoprávneho vzťahu, resp. štátnozamestnaneckého vzťahu.

Príspevok pri narodení dieťaťa v zmysle obsahu prílohy č. 1 kolektívnej zmluvy možno podľa právneho názoru Strediska považovať za „iné plnenie peňažnej hodnoty poskytované v súvislosti s vykonávaním štátnej služby“ v zmysle § 4 ods. 1 zákona o štátnej službe.

Na štátnozamestnanecké vzťahy sa Zákonník práce vzťahuje len vtedy, ak to ustanovuje § 171 zákona o štátnej službe. Primerane sa použije aj § 103 ods. 2 Zákonníka práce, ustanovujúci najmenej päť týždňovú dovolenku aj zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Z tohto dôvodu a z dôvodu obsahu kolektívnej zmluvy patrí pod právnu úpravu ochrany pred diskrimináciou v štátnozamestnaneckých vzťahoch aj problematika zvýšenia výmery dovolenky z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa.

Za menej priaznivé zaobchádzanie zamestnávateľa označujete jeho postup, resp. samotný spôsob vybavovania Vašich žiadostí o príspevok pri narodení dieťaťa a o zvýšenie výmery dovolenky z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa. Je zrejmé, že obe Vaše žiadosti ste zamestnávateľovi podali dňa 20. mája 2024. Od tej doby bol zamestnávateľ pri vybavovaní Vašich žiadostí aktívny iba v podobe reakcie na Vami podané výzvy na ich vybavenie, ktoré ste mu opakovane podávali. V obdobiach, kedy ste vybavenie bezprostredne neurgovali, nie je zrejmé, že by sám vecne konal účelnými úkonmi smerujúcimi k vybaveniu Vašich dvoch žiadostí. Aj keď po istej dobe sformuloval vyjadril potrebu dôsledného preskúmania prípadu, sám bol nečinný. Generálna tajomníčka Vás mala 05. júna 2024 požiadať o vypracovanie právnej analýzy k Vášmu prípadu. Ani tá však zamestnávateľovi nestačila.

Opísané postupy a spôsoby komunikácie zamestnávateľa možno podľa právneho názoru Strediska podradiť pod definičné znaky priamej diskriminácie, t. j. pod 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. Je zrejmé, že zamestnávateľ bol pri vybavovaní Vašich žiadostí nepochopiteľne pasívny, čo naň vrhá tieň podozrenia zo zámernej špekulatívnosti a vytvárania obštrukcií v porovnaní s inými obdobnými prípadmi. Zaobchádzal s Vami menej priaznivo, ako by mal a mohol zaobchádzať s iným štátnym zamestnancom v porovnateľnej situácii. Teda s takým, ktorý mu tiež adresoval žiadosť o príspevok pri narodení dieťaťa a/alebo žiadosť o zvýšenie výmery dovolenky z dôvodu trvalej starostlivosti o dieťa a mohol očakávať vyplatenie príspevku či úpravu výmery dovolenky k najbližšiemu, resp. po ňom nasledujúcemu výplatnému termínu. Podľa Strediska ani zamestnávateľom údajne prezentovaná potreba



dôsledného preskúmania prípadu neodôvodňuje priet'ahy vo vybavovaní Vašich žiadostí. Stredisko v tejto súvislosti odkazuje aj na interpretačnú rozhodovaciu prax Súdneho dvora Európskej únie podľa ktorej v prípade, ak sa sociálni partneri v rámci kolektívneho vyjednávania dohodnú na prijatí zamestnaneckých benefitov pre zamestnancov žijúcich v manželstvách alebo tých, ktorí plánujú uzavrieť manželstvo (napríklad na pracovnom voľne s náhradou mzdy nad rámec zákona), nesmú opomenúť priznanie ekvivalentných (vyvažujúcich) benefitov osobám rovnakých pohlaví žijúcim v partnerstvách bez ohľadu na prípadnú absenciu vnútroštátnej právnej úpravy manželstiev, či právneho uznania registrovaných partnerstiev osôb rovnakého pohlavia. V opačnom prípade by porušili zásadu rovného zaobchádzania a diskriminovali tým dotknutých zamestnancov z dôvodu sexuálnej orientácie.⁹

V súvislosti s nárokom na výplatu príspevku pri narodení dieťaťa Vás zamestnávateľ „poveril“ k vypracovaniu vyššie uvedenej právnej analýzy, pričom išlo o vec, ktorú si mohla a mala v zmysle kolektívnej zmluvy zaobstarat' vedúca zamestnankyňa. Opísaný pokyn považuje Stredisko nielen za nerelevantný, ale najmä za obťažujúci. Diskrimináciou vo forme obťažovania je totiž také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Je zrejmé, že celý spôsob vybavovania žiadostí sa Vás vnútorne dotkol, bol pre Vás nepríjemný a podľa Strediska mal nepochybný potenciál zásahu do Vašej ľudskej dôstojnosti, a to všetko kvôli Vašej sexuálnej orientácii, resp. v spojitosti s ňou (manželstvo s osobou rovnakého pohlavia). Hodnovernosť a silu prezentovaného právneho názoru znásobuje bulvárna medializácia Vašich rodinných pomerov a osobného stavu z apríla 2024. Diskriminačný dôvod nie je z povahy vecí potrebné dokazovať, jeho existenciu a príčinnú súvislosť s existujúcim menej priaznivým zaobchádzaním je však potrebné vyvodit' z okolností prípadu.

Definičným znakom právnej domnienky o diskriminácii (podmienkou jej dôvodnej žalovateľnosti) je označenie objektivizovateľných skutočností, ktoré nasvedčujú tomu, že zamestnávateľ s Vami zaobchádzal menej priaznivo, resp. obťažujúco. Váš podnet obsahuje dôkazné prostriedky o menej priaznivom zaobchádzaní zo strany zamestnávateľa počnúc mesiacom máj 2024.

Ďalším vonkajším prejavom menej priaznivého zaobchádzania mohlo byť podľa právneho názoru Strediska rozhodnutie o zmene organizačnej štruktúry zo 14. novembra 2024. Týmto

⁹ Parafrázované z Rozsudku SD EÚ vo veci *Frédéric Hay* proti *Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*, spis. zn.: C-267/12; dostupný online na: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=145530&pageIndex=0&doclang=SK&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=413734>.



pracovnoprávnym úkonom zamestnávateľ zrušil (aj) Vaše štátnozamestnanecké miesto. Otázka (ne)platnosti jeho rozhodnutia je podľa Strediska legitímnou a žalovateľnou, a to aj vzhľadom na možnú súvislosť s jeho predchádzajúcim diskriminačným postupom voči Vám. Stredisko však nie je oprávnené vydávať odborné stanoviská k platnosti pracovnoprávných úkonov.

Napokon, podľa právneho názoru Strediska, je samotný interný mechanizmus uplatnenia nároku na výplatu príspevku na dieťa v zrejmom rozpore s povinnosťou zamestnávateľa prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou. Podávanie žiadosti o výplatu príspevku evokuje rozhodovací proces (s prvkami subjektívneho vyhodnocovania), ktorý osobitne pri narodení dieťaťa nie je na mieste. Zamestnávateľovi by v takýchto prípadoch malo postačovať samotné oznámenie uvedenej osobnej skutočnosti, ktoré by bolo viazané na automatickú výplatu zamestnaneckého benefitu. Obdobné závery možno prijať aj vo vzťahu k benefitu vyššej výmery dovolenky v zmysle kolektívnej zmluvy. Preto príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy môžu byť v rozpore s ustanovením § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona a vytvárať podmienky na diskrimináciu v nadväznosti na vyplácanie príplatku.

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. Podľa Strediska Vás zamestnávateľ diskriminoval z dôvodu Vašej sexuálnej orientácie, resp. v spojitosti s ňou.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka