



**SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO  
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA**

---

Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1  
tel: +421 2 208 501 14, fax: +421 2 208 501 35  
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

## **E-MAILOVÁ SPRÁVA**

---

**PRÍJEMCA:**

--- -- ---

**Dátum:** 11. 9. 2014

---

**Komu:**

**Kópia:**

**Skrytá kópia:**

---

**PREDMET:** 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.

**ODOSIELATEĽ:** Mgr. Marián Mesároš

E-mail nie je podpísaný, pretože bol zaslaný z elektronického informačného systému.  
(zaslal: Mgr. Zuzana Pavlíčková LL.M.)

---

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej v texte len „Stredisko“) bolo zriadené zákonom Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej v texte len „zákon o zriadení Strediska“). V ustanovení § 1 ods. 2 a 3 zákona o zriadení Strediska sú upravené úlohy Strediska, medzi ktoré patrí aj zabezpečenie právnej pomoci obetiam diskriminácie a obetiam intolerancie [§ 1 ods. 2 písm. b)] a vydávanie odborných stanovísk vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona 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), a to na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy.

Pri spracúvaní odborného stanoviska vychádzalo Stredisko z medzinárodnej a vnútroštátnej právnej úpravy zákazu diskriminácie, z odbornej literatúry a z podnetu, dokumentov a vyjadrení poskytnutých žiadateľom.

Odborné stanovisko bolo vypracované na žiadosť Ing. Dany Krížovej v súvislosti s namietanou diskrimináciou z dôvodu zdravotného stavu pri skončení služobného pomeru profesionálnej vojačky.

- **Skutkový stav:**

Písomným podaním zo dňa 08.09.2014 sa na Stredisko obrátila xy (ďalej v texte len „žiadateľka“) so žiadosťou o odborné stanovisko vo veci diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch v súvislosti so skončením služobného pomeru profesionálnej vojačky z dôvodu nesplnenia požadovaných noriem pohybovej výkonnosti v dvoch po sebe nasledujúcich rokoch. Žiadateľka bola z dôvodu zdravotného stavu písomne oslobodená od účasti na preskúšaní z pohybovej výkonnosti počas rokov 2012/2013 rozkazom nariadeného veliteľa, ktorý konal na návrh ošetrojúceho lekára. Personálnym rozkazom číslo 7 517 zo dňa 14.08.2014, účinného ku dňu 05.09.2014, bola žiadateľka prepustená zo služobného pomeru profesionálnej vojačky z dôvodu, že v priebehu dvoch po sebe nasledujúcich rokov (2012 a 2013) nesplnila, napriek oslobodeniu, požadované normy z pohybovej výkonnosti v príslušnej vekovej kategórii.

- **Antidiskriminačná legislatíva Slovenskej republiky:**

V Slovenskej republike je od 1. júla 2004 účinný zákon č. **365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov**, ktorým boli prevzaté do vnútroštátneho právneho poriadku Slovenskej republiky antidiskriminačné smernice Rady Európskej únie.

V zmysle ustanovenia **§ 2 Antidiskriminačného zákona:**

(1) 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.

(2) Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na **dobré mravy** na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

(3) Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

V zmysle ustanovení § 2a ods. 1-8, ods. 11 Antidiskriminačného zákona

(1) Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskrimináciou je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

(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.

(3) **Nepriama** diskriminácia je navonok *neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax*, ktoré *znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou*; nepriama diskriminácia nie je, ak takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takéhoto záujmu.

(4) **Obťažovanie** je také *správanie*, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu *zастраšujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti*.

(5) **Sexuálne obťažovanie** je *verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zаstrášujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie*.

(6) **Pokyn** na diskrimináciu je *konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby*.

(7) **Nabádanie** na diskrimináciu je *presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby*.

(8) **Neoprávnený postih** je také *konanie alebo opomenutie*, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, *nepriaznivé a priamo súvisí*

a) *s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo*

b) *s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,*

c) *so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.*

(11) Za diskrimináciu z dôvodu

a) **pohlavia** sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie,

b) **rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu** sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu,

c) **náboženského vyznania alebo viery** sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania alebo viery a aj diskriminácia fyzickej osoby bez náboženského vyznania,

d) **zdravotného postihnutia** sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím.

V zmysle ustanovenia § 3 ods. 1 Antidiskriminačného zákona 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.**

V zmysle ustanovenia § 9 ods. 1 a 2 Antidiskriminačného zákona každý má právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.

Zo zákonnej definície zásady rovnakého zaobchádzania, z obsahu európskych antidiskriminačných smerníc a z existujúcej judikatúry európskych súdov vyplýva, že cieľom predmetnej právnej úpravy má byť ochrana osôb pred nerovnakým zaobchádzaním z určitého dôvodu, ktorý je právnymi predpismi zakázaný ako dôvod nerovnakého zaobchádzania (ako napr. vek, pohlavie, zdravotné postihnutie, príslušnosť k národnosti a pod.), tzv. „chránený dôvod“. Nie každé nerovnaké zaobchádzanie, či už z objektívneho alebo subjektívneho hľadiska je možné považovať za diskrimináciu, resp. porušenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona, aj keď zároveň môže znamenať porušenie iných práv alebo oprávnených záujmov osôb upravených inými právnymi predpismi.

**Možnosť kvalifikovať určité konanie ako diskrimináciu podľa Antidiskriminačného zákona teda vyžaduje existenciu tzv. komparátora – subjektu, voči ktorému sa porovnáva osoba, ktorá o sebe tvrdí, že s ňou je, bolo alebo by mohlo byť zaobchádzané menej priaznivo.**

Z vyššie uvedeného vyplýva, že na to, aby išlo o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, resp. diskrimináciu **musí byť daný niektorý z dôvodov uvedených v § 2 ods. 1 Antidiskriminačného zákona, musí byť naplnená jedna z foriem uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona, a napokon musí sa tak diať v jednej z oblastí, ktoré sú v zmysle § 3 ods. 1 Antidiskriminačného zákona týmto zákonom pokryté.**

- **Záver:**

### **K skončeniu služobného pomeru**

Služobný pomer žiadateľky bol ukončený prepustením zo služobného pomeru personálnym rozkazom riaditeľa Personálneho úradu Ozbrojených síl Slovenskej republiky podľa §70 ods. 1 písm. o) zákona č. 346/2005 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov. Ustanovenie § 70 ods. 1 písm. o) uvádza medzi obligatónnymi dôvodmi prepustenia zo služobného pomeru dôvod nesplnenia v priebehu dvoch po sebe nasledujúcich rokoch požadovaných noriem z pohybovej výkonnosti v príslušnej vekovej kategórii. Žiadateľka mala naplniť skutkovú podstatu predmetného ustanovenia tým, že bola v rokoch 2012 a 2013 z dôvodu zdravotného stavu oslobodená od preskúšania z pohybovej výkonnosti nadriadeným veliteľom.

Žiadateľka predložila Stredisku Stanovisko Úradu právnych služieb Ministerstva obrany SR, v ktorom je predmetné ustanovenie definované tak, že v prípade, keď sa profesionálny vojak nezúčastnil preskúšania z pohybovej aktivity z dôvodu úrazu alebo

dlhodobej pracovnej neschopnosti, ktorú preukázal predložením potvrdenia od lekára, túto skutočnosť nemožno považovať za svojvoľné nezúčastnenie sa na preskúšaní a nesplnenie požadovanej normy z pohybovej výkonnosti. Zároveň žiadateľka predložila Stanovisko Úradu legislatívy a práva Ministerstva obrany SR, v ktorom je uvedený právny názor, v zmysle ktorého „nezúčastnenie sa profesionálneho vojaka preskúšania z pohybovej výkonnosti je možné kvalifikovať ako nesplnenie požadovaných noriem z pohybovej výkonnosti aj napriek tomu, že profesionálny vojak mal povolené úľavy v službe.“ Stanovisko ďalej uvádza, že povolené úľavy v službe podľa § 108a zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov nie je možné subsumovať pod výnimku vyplývajúcu z § 119 ods. 1 písm. p) zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov upravujúcich nemožnosť zúčastniť sa každoročného preskúšania z pohybovej výkonnosti, z dôvodu neumožnenia pre výkon štátnej služby.

Žiadateľka požiadala Stredisko o posúdenie súladu skončenia jej služobného pomeru prepustením s platnými zákonmi SR, ústavou SR a ochranou pred diskrimináciou z dôvodu zdravotného stavu. Právomoc Strediska preskúmať súlad postupu zainteresovaných subjektov je limitovaná na oblasť pokrytú mandátom Strediska, t.j. z pohľadu právnej úpravy ochrany pred diskrimináciou. Stredisko nemá právomoc preskúmavať výklad ustanovení zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov.

V súvislosti s otázkou namietanej diskriminácie z dôvodu zdravotného stavu uvádzame nasledovné. Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov v ustanovení § 3 ods. 1 vyjadruje zásadu ochrany pred diskrimináciou osobitne v súvislosti s týmto zákonom. V zmysle predmetného ustanovenia, práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako štátnemu občanovi Slovenskej republiky pri vstupe do štátnej služby a profesionálnemu vojakovi pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou Antidiskriminačným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodov uvedených v čl. 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky. V zmysle § 8 ods. 1 diskrimináciou nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávajúcich 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. Napokon, v súlade s ustanovením § 8 ods. 6 ADZ diskrimináciou nie je objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitej činnosti v zamestnaní, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosti.

Na základe opísaného skutkového a právneho stavu sa domnievame, že v prípade žiadateľky nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, avšak mohlo dôjsť k neplatnému prepusteniu zo služobného pomeru. Stredisko nie je oprávnené podať výklad § 70 ods. 1 písm. o) zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, ani posúdiť platnosť alebo neplatnosť skončenia služobného pomeru. **Stredisko žiadateľke odporúča, aby zvážila postup podľa § 82 ods. 4 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov a požiadala o preskúmanie právoplatného personálneho rozkazu súdom.** V tejto súvislosti Stredisko žiadateľku informuje, že v prípade súdneho konania sa vykonateľnosť tohto rozkazu neodkladá. Avšak, v zmysle ustanovenia § 78 ods. 2, v prípade zrušenia rozhodnutia o skončení služobného pomeru sa za čas neplatného skončenia služobného pomeru doplatí profesionálnemu vojakovi/profesionálnej vojačke plat, ktorý by mu/jej patril, ak by nedošlo k neplatnému



skončeníu služobného pomeru.

### **K rozdielnemu zaobchádzaniu v porovnaní s prípadmi z rokov 2008 a 2010**

Žiadateľka vo svojej žiadosti uvádza, že k uplatneniu dôvodu skončenia služobného pomeru podľa ustanovenia § 7 ods. 1 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov, účinného od roku 2007, v praxi došlo až voči osobám, ktoré sa nezúčastnili preskúšania z pohybovej výkonnosti v rokoch 2012/2013. Zároveň však uvádza že disponuje písomným vyjadrením personálneho úradu z rokov 2008 a 2010, kedy v rovnakej záležitosti (t.j. neúčasti na preskúšaní zo zdravotných dôvodov) konkrétnym ľuďom personálny úrad zrušil prepustenie zo služobného pomeru. Z tohto dôvodu považuje Stredisko prvé tvrdenie za zmätočné a ďalej sa venuje porovnaniu s prípadmi z rokov 2008 a 2010.

Z uvedeného skutkového stavu podľa Strediska **môže vyplývať rozdiel v zaobchádzaní v porovnaní s prípadmi z roku 2008 a 2010.** Rovnaká situácia v takomto prípade spočíva v oslobodení z preskúšania z dôvodu zdravotného stavu. Rozdielne zaobchádzanie spočíva v zrušení prepustenia zo služobného pomeru vybraným osobám (komparátormi sú konkrétne prípady z roku 2008 a 2010). Avšak, vzhľadom na skutočnosť, že zdravotné dôvody tvorili predpoklad samotného oslobodenia od preskúšania vo všetkých prípadoch, možné rozdielne zaobchádzanie nie je založené na dôvode zdravotného stavu (za predpokladu, že išlo o rovnakú alebo porovnateľnú diagnózu). Na naplnenie definície diskriminácie je teda potrebné posúdiť, či dôvodom rozdielného zaobchádzania nemohol byť iný z dôvodov chránených Antidiskriminačným zákonom. V prípade, že žiadateľka disponuje dôkazmi a domnieva sa, že bol daný iný z chránených dôvodov uvedených v Antidiskriminačnom zákone pre rozdielne zaobchádzanie, v tejto súvislosti sa môže ďalej obrátiť na Stredisko. Stredisko je pripravené žiadateľke, v prípade záujmu a v rozsahu svojej právomoci, poskytnúť potrebné poradenstvo súvisiace s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle Antidiskriminačného zákona písomne, telefonicky alebo prostredníctvom elektronickej pošty. Stredisko zároveň dáva žiadateľke na vedomie svoju právomoc upravenú v ustanovení § 1 ods. 3 zákona o zriadení Strediska, podľa ktorého je **Stredisko oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona.**

S pozdravom,

*Mgr. Marián Mesároš*  
výkonný riaditeľ