



## **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**

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) bol dňa 06.12.2018 doručený podnet xxxxxxxxxxxx (ďalej v texte ako „klienti Strediska“), ktorým namietajú diskrimináciu z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania pri vykonávaní štátnej služby zo strany služobného úradu – Ministerstva vnútra Slovenskej republiky (ďalej v texte ako „služobný úrad“). Podnet doplnili dňa 02.04.2019.

Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd a nediskriminácie. Vzhľadom na to, že podľa ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov Stredisko vydáva odborné stanoviská 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 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“), a to z vlastnej iniciatívy, či na požiadanie fyzických alebo právnických osôb, Stredisko vydáva v predmetnej veci odborné stanovisko.

Skutočnosti, na ktoré Stredisko v odbornom stanovisku poukazuje, Stredisko zistilo písomnou, osobnou a telefonickou komunikáciou s podávateľmi podnetu a z príloh priložených podnetu, ako aj z telefonického, osobného a opakovaného písomného vyjadrenia služobného úradu s prílohami.

### **Skutkový stav**

Klienti Strediska uvádzajú, že ako príslušníci Policajného zboru Slovenskej republiky dňa 29.06.2018 doštudovali dennú formu štúdia prvého stupňa na Akadémii Policajného zboru v Bratislave. Boli súčasťou skupiny xxxxx študentov, ktorí všetci v súvislosti s ukončením štúdia z vlastnej iniciatívy podali žiadosť o zaradenie na neobsadené služobné miesta Policajného zboru. Všetky žiadosti xxxxx študentov boli predschválené personálnou právomocou príslušných nadriadených a každý príslušník policajného zboru bol uzrozmeneý, že jeho žiadosť bude kladne vybavená a nastúpi na útvar, kam si podal žiadosť. Od začiatku štúdia boli všetci uzrozumení, že po ukončení štúdia nastúpia na útvary, ktoré si vyberú z vlastnej iniciatívy na základe ich žiadostí, ktoré budú schválené.

Napokon klienti Strediska ako jediní zo širšej skupiny študujúcich policajtov neboli personálnym rozkazom na žiadané neobsadené služobné miesta Policajného zboru zaradení. Zostali zaradení na základných útvaroch, odkiaľ išli študovať na denné štúdium na Akadémii Policajného

zboru v Bratislave. Takýto neočakávaný postup služobného úradu klientom Strediska spôsobil značné súkromné, rodinné, aj finančné problémy. Nerovné zaobchádzanie pri zaraďovaní na služobné miesta Policajného zboru klienti Strediska považujú za diskrimináciu a požadujú nápravu.

Stredisko počas vybavovania podnetu vyzvalo klientov Strediska, aby podnet spresnili o individuálne informácie k svojim prípadom a označili komparátorov rozdielneho zaobchádzania, na čo reagoval xxxxxxxx. Spresnil, že po ukončení štúdia, napriek príslubu o zaradenie na neobsadené služobné miesto Policajného zboru na základe ním podanej žiadosti (xxxxxxx), zostal zaradený na pôvodnom útvare.

Takýto postup služobného úradu spôsobil xxxxxxxx osobné problémy. Tie sa po nástupe na pôvodný útvar (xxxxxxx) snažil riešiť žiadosťami o preloženie. Všetky tri jeho žiadosti boli doposiaľ zamietnuté, pričom dve jeho žiadosti boli smerované na miesto, kam mal pôvodne nastúpiť (xxxxxxx). Tretia žiadosť bola smerovaná na xxxxxxxxxxxx, pričom aj táto žiadosť bola zamietnutá. Momentálne je v konaní štvrtá jeho žiadosť, a to do xxxxxxxx so zaradením na detašované pracovisko xxxxxxxx. Toto pracovisko sa nachádza bezprostredne v blízkosti miesta, kde xxxxxxxxxxxx vlastní nehnuteľnosť. Na danú funkciu splnil všetky podmienky. Fyzické previerky, psychologické previerky, ako aj vyšetrenie na overenie pravdivosti.

Ďalej xxxxxxxxxxxx uviedol, že žiadosti podal prvý, pričom neboli akceptované. Následne boli podané žiadosti ďalšími jeho kolegami a kolegynami. Tieto žiadosti mali byť akceptované a bolo umožnené preloženie či už v rámci Bratislavy alebo mimo kraj. Išlo o služobne starších aj mladších kolegov. Xxxxxxxxxx nemá vedomosť o tom, že by niekto z jeho kolegov a kolegyň mal relevantnejšie dôvody. Ide o jeho kolegov a kolegynu xxxxxxxx. Vzhľadom k týmto skutočnostiam považuje xxxxxxxxxxxx takéto zaobchádzanie s ním v porovnaní s jeho kolegami za diskriminačné a domáha sa nápravy.

## Postup Strediska

K podnetu boli na žiadosť Strediska dňa 22.01.2019 a dňa 06.03.2019 predložené písomné stanoviská služobného úradu, a dňa 28.05.2019 aj stanovisko xxxxxxxxxxxx (k špecifikám xxxxxxxxxxxx).

Služobný úrad uviedol, že postup, ktorým sa policajti po vyňatí do zálohy opäť ustanovujú do funkcie, sa spravuje ustanovením § 40 ods. 6 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe policajtov“). Policajt, ktorý počas denného štúdia na splnenie kvalifikačnej požiadavky policajného vzdelania bol zaradený do zálohy, sa po vyňatí z tejto zálohy ustanoví do funkcie, do ktorej bol ustanovený pri prijatí do služobného pomeru alebo do funkcie v súlade s potrebami služobného úradu.

Stredisko sa po tejto informácii vo februári 2019 opätovne obrátilo na služobný úrad a položilo mu k podnetu otázku o celkovom personálnom zabezpečení (naplnenosti) jednotlivých

útvarov Policajného zboru na všetkých služobných pozíciách osobitne ku koncu roku 2016, ku koncu roku 2017, a ku koncu roku 2018. Stredisko požiadalo aj o čo najpresnejšie regionálne rozčlenenie poskytnutých kvantifikačných informácií.

Služobný úrad odpovedal Stredisku listom zo dňa 04.03.2019 č. SPOU-PO2-2019/000892-007. Z poskytnutých informácií vyplýva, že došlo k celkovému zníženiu počtu príslušníkov polície z 21 935 k 31.12.2016, na 21 668 k 31.12.2018. K zníženiu počtu príslušníkov došlo na všetkých ôsmich krajských riaditeľstvách Policajného zboru, pričom k zvýšeniu došlo len na služobnom úrade z počtu 1 879 zamestnancov k 31.12.2016, na 2 121 k 31.12.2018 a na Prezídium Policajného zboru z počtu 3 814 zamestnancov k 31.12.2016, na 3 885 k 31.12.2018.

Žiadne presnejšie či ďalšie štatistické informácie, ktoré by kvantifikovali neobsadené služobné miesta v jednotlivých krajoch, ich štruktúru, fluktuáciu v služobnom úrade a podobne sa Stredisku od služobného úradu nepodarilo získať. Na osobnom rokovaní s personálnym odborom služobného úradu boli zamestnancom Strediska ústne neformálne poskytnuté informácie o percentách a počtoch neobsadených miest v jednotlivých krajoch. Z nich vyplýva, že v každom kraji sú neobsadené miesta, rozsah v percentách kolíše od cca 5 % do 15 %. Pričom v Bratislave je neobsadenosť služobných miest najvyššia, ale aj iné kraje dosahujú vyššie percentá (8 % - 9 %).

Stredisko požiadalo Riaditeľstvo hraničnej a cudzineckej polície Bratislava o vyjadrenie k špecifikám xxxxxxxxxx, osobitne k objektívnej dôvodnosti rozdielneho zaobchádzania pri služobnom zaradovaní klienta Strediska v porovnaní s ním uvedenými kolegami a kolegyňami. V kontexte zákona č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov uvedené informácie Stredisko žiadalo v anonymizovanej podobe, teda priradené ku kolegom podľa čísel (Kolega 1, Kolega 2, atď.), či písmen (Kolega A, Kolega B, atď.), bez ich mien a priezvisk.

Stredisko tiež xxxxxxxxxx požiadalo o vyjadrenie sa ako priameho nadriadeného xxxxxxxxxx, z akých objektívnych dôvodov k jeho preloženiu nedošlo/nebolo jeho jednotlivým podaným žiadosťami vyhovené.

Xxxxxxxx v písomnej odpovedi uviedlo, že xxxxxxxxxx bol prijatý do policajného zboru dňa 01.04.2014 a medzičasom absolvoval základné policajné vzdelanie (8 mesiacov) a získal vysokoškolské vzdelanie I. stupňa (3 ročné štúdium). Doposiaľ teda reálne vykonával štátnu službu na oddelení v dĺžke 18 mesiacov. V prípade všetkých troch žiadostí o preloženie bol udelený nesúhlas nielen zo strany riaditeľa úradu, ale aj zo strany nadriadených tých útvarov, kam žiadosti o preloženie smerovali.

V rovnakom období zamietnutých žiadostí xxxxxxxxxx xxxxxxxxxx súhlasilo so žiadosťami 4 jeho kolegov, ktorí vykonali na oddelení štátnu službu v dĺžke 4, 8, 4 a 12 rokov a dvaja z nich boli prevedení na útvary v rámci pôsobnosti xxxxxxxxxx. Ďalší traja žiadatelia boli prevedení v rámci xxxxxxxxxx (výkon štátnej služby v dĺžke 8, 2 a 9 rokov).

XXXXXXXXXXXX súčasne nesúhlasilo so žiadosťami 2 jeho kolegov, ktorí vykonali na oddelení štátnu službu v dĺžke 4 a 7 rokov. V roku 2018 trom ďalším policajtom k ich žiadosťiam o preloženie boli vydané negatívne stanoviská z dôvodu nesúhlasu vedúcich zamestnancov útvarov s personálnou pôsobnosťou. V roku 2019 išlo o obdobnú situáciu a výsledok v 3 prípadoch.

XXXXXXXXXX pri jednotlivých žiadostiach vrátane žiadostí xxxxxxxx poukázalo na dĺžku vykonávanej štátnej služby. Tiež konštatuje, že xxxxxxxx doposiaľ nepodal žiadosť o preloženie na iný útvar v pôsobnosti xxxxxxxxxxxx.

## **Právny stav**

Základným vnútroštátnym právnym predpisom, ktorý vymedzuje zásadu rovnakého zaobchádzania je antidiskriminačný zákon.

Antidiskriminačný zákon najmä definuje základné pojmy, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania (sústred'uje sa na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, na oblasť vzdelania a na oblasť pracovnoprávných vzťahov) a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Taktiež ustanovuje formy diskriminácie, t. j. aké konania, príp. opomenutia alebo iné prejavy možno považovať za diskrimináciu.

Zákon tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania. Aby určité konanie, prípadne určitá situácia alebo prax bola porušením zásady rovnakého zaobchádzania, vyžaduje sa splnenie konkrétnych zákonom vymedzených podmienok. Týmito podmienkami sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie.

V rámci posúdenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je preto namietané nerovné zaobchádzanie služobného úradu potrebné posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia týchto podmienok. Totiž iba v prípade, ak sú splnené všetky uvedené podmienky – oblasť, dôvod a forma diskriminácie a sú vo vzájomnej podmienenosti, možno hovoriť o diskriminácii.

Ustanovenie § 8 ods. 1 ADZ vymedzuje, že diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré 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.

## **Právne posúdenie skutkového stavu**

V predmetnom prípade je možné identifikovať antidiskriminačným zákonom chránenú oblasť pracovnoprávných vzťahov. Namietané nerovné zaobchádzanie má spočívať v menej priaznivom zaobchádzaní pri vybavovaní žiadostí o preloženie so skupinou štátnych zamestnancov - policajtov, v porovnaní s inými štátnymi zamestnancami.

Klientami Strediska namietaný diskriminačný dôvod iného postavenia – miesto ich trvalého pobytu, rozdielny od miesta určeného výkonu štátnej služby policajta, je potrebné vnímať aj zo širších súvislostí, ako iba z pohľadu vzdialenosti dvoch lokalít v kilometroch.

Diskriminačný dôvod iné postavenie súvisí aj s problematikou zosúladenia osobného, resp. rodinného a pracovného života, ktorá je jednou z najdôležitejších oblastí rozvoja spoločnosti, no paradoxne sa jej nevenuje náležitá pozornosť a preto naďalej môžeme hovoriť o málo rozvinutej oblasti pracovného a spoločenského života. V mnohých prípadoch naďalej dochádza k uprednostňovaniu požiadaviek zamestnávateľa na úkor reálnej efektivity využitia pracovnej sily, teda zamestnancov.

Vo vnútroštátnej, ale aj zahraničnej realite, opakovane dochádza k zaužívanej praxi zamestnávateľov, ktorí v záujme dosiahnutia čo najväčšieho pracovného výkonu pri čo najnižších nákladoch (vrátane nákladov na zamestnancov), neposkytujú zamestnancom výhody, ktoré by v konečnom dôsledku mohli mať výrazne pozitívny vplyv pre obe strany pracovnoprávného pomeru. Tým je na strane zamestnávateľa dosiahnutie pracovných cieľov a na strane zamestnanca spokojnosť s odvedenou prácou spojená s duševnou rovnováhou.

Nástroje zosúladenia pracovného a osobného, resp. rodinného života sa môžu zdať zamestnávateľom spočiatku, a to najmä pri ich prijímaní, ako neefektívne, prípadne ako opatrenia, ktoré sú predurčené na zneužívanie zo strany zamestnanca, avšak prieskumy ukazujú, že zamestnanci si takéto opatrenia vážia a z hľadiska dlhodobej prosperity spoločností, inštitúcií či organizácií ide vždy o pozitívne kroky, smerujúce k vytváraniu efektívneho a hospodársky prosperujúceho pracovného prostredia.

Je rovnako dôležité, či sa zosúladenie pracovného života s osobným životom priamo dotýka rodinných povinností, alebo aj nie. Môže zahŕňať vytvorenie primeraného času na voľnočasové aktivity, medzi aké je možné zaradiť napríklad šport, aktivity realizované spolu s priateľmi a pod., označované pojmom work-life balance.

Zosúladenie práce a rodinného života (reconciliation of work and family life) predpokladá prijatie takých opatrení, ktoré sú zamerané na zabezpečenie rodičovskej a materskej dovolenky a predovšetkým na vytváranie uspokojujúceho rodinného a osobného života pri súčasnom riadnom plnení si pracovných povinností každého jednotlivca. Rodičovstvu poskytuje slovenská právna úprava osobitnú pozornosť a zdôrazňuje jeho spoločenskú hodnotu. Dôkazom je napríklad jedna zo základných zásad, z ktorej vychádza zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorej je rodičovstvo spoločnosťou mimoriadne uznávaným poslaním muža a ženy, pričom spoločnosť poskytuje rodičovstvu nielen svoju ochranu, ale aj potrebnú starostlivosť, najmä hmotnou podporou rodičov a pomocou pri výkone rodičovských práv a povinností. Ich súčasťou je okrem iných rodičovských povinností aj sústavná a dôsledná starostlivosť o výchovu, zdravie, výživu a všestranný vývoj maloletého dieťaťa.

Zosúladienie práce a rodinného života (reconciliation of work and family life) predstavuje akúsi podmnožinu pojmu work-life balance. V kontexte prípadu klientov Strediska je tak možné hovoriť nielen o nerovnakom zaobchádzaní z dôvodu iného postavenia, ale aj z dôvodu rodinného stavu.

K situácii klientov Strediska Stredisko uvádza, že služobný úrad vo všeobecnosti ako objektívny dôvod nevyhovenia práve ich žiadostiam v porovnaní so žiadosťami ich kolegov zo študijného ročníka uvádza, že podľa služobného úradu tu existuje odôvodnená požiadavka zabezpečenia výkonu štátnej služby v Bratislavskom kraji ako sídelnom útvare, kde je najvyššie percento neobsadených služobných miest.

Stredisko k uvedenému uvádza, že cieľ zaobchádzania služobného úradu - požiadavka zabezpečenia riadneho plnenia úloh policajného zboru je legitímny. Klienti Strediska nie sú v pracovnom pomere založenom Zákonníkom práce. Ako štátni zamestnanci plnia úlohy pre štát – Slovenskú republiku a zabezpečujú potreby štátu vo veciach vnútorného poriadku, bezpečnosti, boja proti zločinnosti vrátane jej organizovaných foriem a medzinárodných foriem a plnia úlohy, ktoré pre Policajný zbor vyplývajú z medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky.

Pri ustanovovaní do funkcie zákon o štátnej službe policajtov zohľadňuje potreby služobného úradu. Stredisku oznámená zložitá personálna situácia v služobnom úrade s miestnymi osobitosťami je známa aj z iných výstupov a oznámení služobného úradu. Je nutné ale podotknúť, že ide o situáciu prítomnú už dlhé roky, s veľmi pomalou tendenciou k nejakému zlepšovaniu. Práve preto je dôležité zohľadniť nielen otázku legitimacy, ale aj otázku nevyhnutnosti a primeranosti postupu služobného úradu a jej súladu so zásadou rovného zaobchádzania, ktorá je priamo vymedzená aj v ustanovení § 2a zákona o štátnej službe policajtov. Preto „zohľadňovanie iba potrieb služobného úradu“ treba vykladať v kontexte ďalších právnych predpisov rovnakej aj vyššej právnej sily.

Podľa čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, vrátane ochrany pred diskrimináciou v zamestnaní. Bližšie podmienky ustanovuje zákon, v tomto prípade ustanovenie § 2a ods. 1 zákona o štátnej službe policajtov, podľa ktorého práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a policajtom pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným zákonom (antidiskriminačný zákon).

Klienti Strediska boli povolaní na štúdium z útvarov v rámci hlavného mesta Bratislavy. Vzhľadom na potreby služobného úradu v Bratislave bolo potrebné personálne stabilizovať primárne bratislavské útvary. Služobný úrad tvrdí, že objektívnou rozlišovacou podmienkou pri vyhovení/nevyhovení jednotlivým žiadosťami o preloženie bol výkon štátnej služby policajta v rámci okresov Bratislava I až Bratislava V.

Otázky nevyhnutnosti a primeranosti osobitného postavenia Bratislavského kraja v porovnaní ostatnými kraji na základe najvyššieho percenta neobsadených služobných miest Stredisko

považuje za neúplne zodpovedané. Percentá rozdielov neobsadených služobných miest medzi krajinami nepovažuje Stredisko za natoľko zásadné.

Krátkodobé požiadavky na zabezpečenie mimoriadnych policajných úloh (zhromaždenia, demonštrácie, medzinárodné podujatia, či rizikové situácie) Policajný zbor môže zabezpečiť a zabezpečuje krátkodobou dočasnou alokáciou policajtov z iných miest. Deje sa tak v prípade nielen Bratislavy (kde čo do počtu a dôležitosti prípadov určite ide o najexponovanejšiu lokalitu), ale aj v prípade iných miest a obcí.

Navyše všetci klienti Strediska uvádzali, že majú informácie o viacerých kolegoch a kolegyniach na svojich útvaroch, ktorým v čase, keď podávateľom boli zamietané žiadosti o preloženie, bolo vyhovené a boli predložený z konkrétneho útvaru inde. Na výzvu Strediska iba xxxxxxxxxxx konkretizoval týchto ľudí a súhlasil s prešetrením takéhoto rozdielneho postupu v rámci konkrétneho organizačného útvaru. V jeho prípade išlo o xxxxxxxxxxxxxxxx.

V prípade xxxxxxxxxxx je možné určiť dva determinanty pozitívneho vybavenia žiadosti o preloženie. Prvým je súhlas útvaru, kde klient Strediska doposiaľ vykonával štátnu službu, druhým je súhlas útvaru, kde chce byť žiadateľ na vlastnú žiadosť preložený. Ani jedna z týchto zásadných podmienok na úspešné preloženie pri žiadnej žiadosti xxxxxxxxxxx nebola splnená.

Xxxxxxx popri xxxxxxxx nevyhovelo ďalším neúspešným žiadateľom o preloženie. Siedmym žiadateľom vyhovel. Až piati z nich boli preložený do útvarov v rámci pôsobnosti xxxxxxxxxxxxxxxx.

Porovnaním s xxxxxxxxxxxxxxxx, ale aj s ďalšími neúspešnými žiadateľmi o preloženie, mali všetci úspešní žiadatelia za sebou dlhšiu dobu štátnej služby, v mnohých prípadoch niekoľkonásobne dlhšiu. Na telefonickú žiadosť Strediska o spresnenie, či v týchto dobách neboli započítané aj obdobia zaradenia do zálohy napríklad z dôvodu štúdia, xxxxxxxxxxx uviedlo, že všetky uvedené doby predstavujú dĺžku reálneho výkonu štátnej služby na oddelení.

Stredisko neidentifikovalo existenciu príčinnej súvislosti medzi rozdielnym zaobchádzaním a namietaným diskriminačným dôvodom iného postavenia (miesto výkonu štátnej služby a miesto trvalého pobytu). Absentuje esenciálny prvok pre konštatovanie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, respektíve pre vytvorenie dôvodnej domnienky jej porušenia. V namietanom prípade klientov Strediska preto nie je možné hovoriť o takom nerovnom zaobchádzaní, ktoré by sa mohlo kvalifikovať ako diskriminácia.

Namietaný špecifikovaný prípad xxxxxxxxxxx v kontexte všeobecnejšieho rozsahu ostatných klientov Strediska je možné na základe zistených skutočností zhodnotiť ako zákonom dovolené rozdielne zaobchádzanie z objektívnych dôvodov. Tie vychádzajú z požiadaviek efektivity výkonu štátnej služby a osobitne aj z dĺžky vykonanej policajnej praxe na oddelení.

Je však tiež potrebné podotknúť, že v rámci aplikácie týchto kritérií na úspešné preloženie na základe žiadosti policajta sa žiada potreba vyššej transparentnosti a pokiaľ možno aj objektivizácia týchto kritérií zo strany služobného úradu do budúca pre celý policajný zbor. Pri reálnom pohľade



na možnosti zlepšenia personálnej situácie v policajnom zbore je možné očakávať opakovanie sa situácii klientov Strediska.

Závazok zotrvania v štátnej službe po vymedzenú dobu, vzhľadom na umožnenie policajtovi získať počas výkonu štátnej služby vyššie vzdelanie, nemôže byť fungujúcim nástrojom personálnej stabilizácie policajného zboru sám o sebe. Pokiaľ je tento mechanizmus policajtom známy a akceptujú ho, rovnako by mali byť známe a dostupné aj perspektívne podmienky ohľadne možností na zmenu miesta výkonu štátnej služby policajta. Podmienky by svojim charakterom mali spĺňať požiadavky ako účelu výkonu štátnej služby, tak aj zosúlaďovania práce a rodinného života a súčasne zamedzovať vznik neobjektívnych odlišností diskriminačného charakteru.

### **Záver**

Na základe zisteného skutkového stavu, Stredisko dospelo k záveru, že namietané konanie nemá znaky nedodržania zásady rovnakého zaobchádzania. Stredisko vybavovanie podnetu týmto považuje za ukončené.