



Analýza princípu rovnakého zaobchádzania a jeho aplikácia v praxi

1. Legislatívny rámec

Zásada rovnakého zaobchádzania ako jeden zo základných pilierov demokratických štátov je upravená v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, v antidiskriminačných smerniciach Európskej únie, v Ústave Slovenskej republiky, v antidiskriminačnom zákone a v osobitných právnych predpisoch.

Antidiskriminačná legislatíva v oblasti pracovnoprávných vzťahov vychádza najmä zo

- **Smernice Rady 2000/78/ES**, účelom ktorej je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania,
- **Smernice Rady 2000/43/ES**, ktorou bola zavedená zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, ktorá sa v oblasti pracovného práva uplatňuje na všetky osoby, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, pracovné podmienky vrátane mzdy a prepustenia, prístup k odbornému vzdelávaniu, účasť v organizáciách zastupujúcich pracovníkov alebo zamestnávateľov a v akýchkoľvek profesijných organizáciách a
- **Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES** o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

Právne predpisy, v ktorých sa v našom právnom poriadku premietla implementácia vyššie uvedených smerníc EÚ

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Čl. 9 Princíp rovnakého zaobchádzania

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 práva a zákonné práva.

§ 4 Zákaz diskriminácie

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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 len „vedúci zamestnanec“) sťažnosť, žalobu, oznámenie o skutočnostiach, že bol spáchaný trestný čin alebo iné oznámenie o kriminalite, alebo oznámenie o inej protispoločenskej činnosti.

(5) Služobný úrad nesmie štátneho zamestnanca akýmkoľvek spôsobom postihovať alebo znevýhodňovať z dôvodu, že sa zákonným spôsobom domáha svojich práv vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru.

(6) Štátny zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, sa môže domáhať ochrany v služobnom úrade alebo na súde. Rovnako sa môže ochrany podľa prvej vety domáhať občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby.

§ 5 Ochrana súkromia

(1) Služobný úrad nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností služobného úradu narúšať súkromie štátneho zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch služobného úradu tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami služobného úradu a kontroluje elektronickú poštu odoslanú zo služobnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred písomne upozornil. Ak služobný úrad zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania a informovať o tom štátnych zamestnancov.

(2) Štátny zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch služobného úradu bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 1, sa môže domáhať ochrany v služobnom úrade alebo na súde.

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)

Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch

§ 6

(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 dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

(2) Zásada rovnakého zaobchádzania podľa odseku 1 sa uplatňuje len v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach

a) prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (ďalej len „zamestnanie“) vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,

b) výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania,

c) prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce vrátane prístupu k poradenstvu pre výber zamestnania a zmenu zamestnania (ďalej len „odborné vzdelávanie“) alebo

d) členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

(3) 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 zdravotne postihnutá.

§ 7

(1) Nepriamou diskrimináciou z dôvodu zdravotného postihnutia je aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať také opatrenia, ktoré by umožňovali osobe so zdravotným postihnutím prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístup k odbornému vzdelávaniu; to neplatí, ak by prijatie takýchto opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.

(2) Pri posúdení, či je prijatie opatrení podľa odseku 1 neprimerane náročné, sa berie do úvahy

a) prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím,

b) finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia a

c) možnosť dosiahnuť účel opatrenia podľa odseku 1 iným, náhradným spôsobom.

(3) Za neprimerane náročné sa nepovažuje prijatie takého opatrenia, na ktorého prijatie je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov.

Prípustné rozdielne zaobchádzanie

§ 8

(1) Diskrimináciou nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je objektívne odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak sú rozsah alebo spôsob takéhoto rozdielneho zaobchádzania primerané a nevyhnutné vzhľadom na tieto činnosti alebo okolnosti, za ktorých sú vykonávané.

(2) Ak ide o registrované cirkvi, náboženské spoločnosti a iné právnické osoby, ktorých činnosť súvisí s náboženstvom alebo vierou, nie je diskrimináciou rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, pohlavia, náboženského vyznania alebo viery a zisťovanie sexuálnej orientácie, ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činností pre tieto organizácie. Registrované cirkvi, náboženské spoločnosti a iné právnické osoby, ktorých činnosť súvisí s náboženstvom alebo vierou, môžu vyžadovať, aby osoby, ktoré sú u nich zamestnané alebo pre nich vykonávajú určité činnosti, konali v súlade s ich náboženstvom alebo vierou a v súlade so zásadami a princípmi ich náboženstva alebo viery.

(3) Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané. Diskriminácia z dôvodu veku nie je najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení

a) minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania,

b) osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana,

c) podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní.

(4) V systéme sociálneho zabezpečenia v zamestnaní diskriminácia nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, ktoré spočíva v ustanovení rôznych vekových hraníc na vznik nároku na určitú dávku v tomto systéme, ako aj v ustanovení rôznych vekových hraníc v tomto systéme pre zamestnancov alebo skupiny zamestnancov, a používanie rôznych spôsobov výpočtu týchto dávok, ktoré sú založené na kritériu veku; to neplatí, ak by súčasne došlo k diskriminácii z dôvodu pohlavia.

(5) Diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia nie je objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitých činností v zamestnaní, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosti.

(6) Diskriminácia nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia pri poskytovaní poisťovacích služieb, ak takéto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z rozdielnej miery rizika overiteľnej štatistickými alebo obdobnými údajmi a podmienky poisťovacích služieb sú primerané tomuto riziku.

(7) Diskriminácia z dôvodu pohlavia nie je objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie

a) spočívajúce v ustanovení rozdielneho dôchodkového veku pre mužov a ženy,

b) ktorého účelom je ochrana tehotných žien alebo matiek.

(8) Na zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania možno prijať osobitné vyrovnávacie opatrenia na zabránenie znevýhodnenia súvisiaceho s rasovým pôvodom alebo etnickým pôvodom.

Právna ochrana a konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania

§ 9

(1) Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.

(2) 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.

(3) Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

(4) Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov nie je týmto zákonom dotknuté.

§ 10

(1) V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže dať zastupovať aj právnickou osobou,

a) ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon alebo

b) ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou.

(2) Ak prevezme právnická osoba podľa odseku 1 zastúpenie, poverí niektorého zo svojich členov alebo zamestnancov, aby za zastúpeného v jej mene konal.

§ 11

(1) Konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“).

(2) Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.

(3) Na konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ak tento zákon neustanovuje inak.

Vymedzenie základných pojmov

Diskriminácia

Diskriminácia znamená situáciu, keď je osoba určitým spôsobom znevýhodnená na základe jedného alebo viacerých chránených dôvodov. Ide o konanie, keď sa v tej istej situácii zaobchádza s jedným človekom inak než s iným človekom na základe jeho odlišnosti.

Diskriminácia môže mať množstvo najrozmanitejších dôvodov, napr.:

- rasový alebo etnický pôvod, národnosť, štátne občianstvo
- jazyk
- rodinný stav, povinnosť k rodine
- vierovyznanie
- sociálny pôvod, majetok
- vek – väčšinou sa vyskytuje v pracovnoprávných vzťahoch
- rod/pohlavie, tzv. rodová diskriminácia, napr. nižšie platy mužov/žien na tých istých pracovných pozíciách ako ženy/muži
- sexuálna orientácia
- politická príslušnosť, členstvo v politických či odborových organizáciách
- zdravotné postihnutie
- ďalšie dôvody, môžu vyplývať z akéhokoľvek predsudku (napr. výška v cm, krása, sexuálna príťažlivosť, temperament, zajakavosť, výslovnosť...)

Antidiskriminačné právo rozlišuje

- priamu diskrimináciu,
- nepriamu diskrimináciu,
- obťažovanie,
- pokyn na diskrimináciu a
- nabádanie na diskrimináciu.

Priama diskriminácia

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, zjednodušene povedané ide o správanie, pri ktorom sa s určitou osobou na základe určitého diskriminačného dôvodu zachádza menej priaznivo ako sa zachádza s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou. Ide o správanie, keď zdanlivo neutrálne pravidlo znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickú osobu alebo skupinu osôb so spoločnými rovnakými charakteristikami voči inej fyzickej osobe alebo skupine osôb na základe vymedzených diskriminačných dôvodov. Nepriama diskriminácia sa líši od priamej diskriminácie v tom, že presúva dôraz z rozdielneho zaobchádzania s osobou na rozdielne účinky, ktoré spočívajú v znevýhodnení či zvýhodnení osoby.

Obťažovanie

Obťažovanie je špecifickým prejavom priamej diskriminácie. Spočíva v takom zaobchádzaní s osobou, ktoré môže táto osoba odôvodnene považovať za neprijemné, nevhodné alebo urážlivé a

- a) ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastrašujúceho prostredia alebo
- b) ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov.

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

Pokyn na diskrimináciu

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadeného postavenia druhej osoby na diskrimináciu inej osoby. Príkladom je príkaz zamestnancovi na diskriminačné správanie, pričom páchatelom diskriminácie je ten, kto vydal príkaz, nie zamestnanec, ktorý príkaz, z dôvodu svojej podriadenosti, vykonal. Páchatelom diskriminácie je ten, kto vydal príkaz dokonca aj v prípade, že ku diskriminačnému správaniu zo strany podriadenej osoby nedošlo.

Nabádanie na diskrimináciu

Nabádanie na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie druhej osoby, aby diskriminovala tretiu osobu. Na rozdiel od pokynu na diskrimináciu, v tomto prípade osoba, ktorá nabáda na diskriminačné správanie a osoba, ktorú nabáda na diskriminačné správanie, nie sú v nadriadenom a podriadenom postavení.

2. Aplikácia princípu rovnakého zaobchádzania v praxi

Princíp rovnakého zaobchádzania vychádza zo všeobecnej právnej úpravy, a to zo 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), ktorý upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania ako aj prostriedky právnej ochrany v prípade porušenia tejto zásady v oblasti pracovno-právnych a obdobných právnych vzťahov, v oblasti sociálneho zabezpečenia, či zdravotnej starostlivosti.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa právnej úpravy antidiskriminačného zákona 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, pričom na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou je potrebné prihliadať aj na dobré mravy a
- súčasne aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

Na právnu úpravu antidiskriminačného zákona odkazuje zákon o štátnej službe jednoznačne v ustanovení § 4 ods. 1, podľa ktorého je služobný úrad 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.

V praxi to znamená, že služobný úrad je povinný uplatňovať zásadu rovnakého zaobchádzania najmä v otázkach:

- prístupu k zamestnaniu v štátnej službe vrátane rovnakých požiadaviek pri prijímaní občanov do štátnej služby a podmienok výberu uchádzačov o prácu v štátnej službe,
- výkonu štátnej služby a podmienok výkonu štátnej služby vrátane odmeňovania, funkčného (kariérneho) rastu štátneho zamestnanca a skončenia štátnozamestnaneckého pomeru,
- prístupu ku vzdelávaniu štátneho zamestnanca,
- členstva a pôsobenia v organizácii zamestnancov, organizácii zamestnávateľov a v organizáciách združujúcich osoby určitých profesií vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Súčasne platí, že služobný úrad je povinný zásadu rovnakého zaobchádzania uplatňovať vo všetkých úkonoch, ktoré v rámci štátnozamestnaneckých vzťahov vykonáva. Zásada rovnakého zaobchádzania sa teda nepremieta len do oprávnení, prostredníctvom ktorých má služobný úrad rovnako pristupovať ku všetkým štátnym zamestnancom pri svojom práve riadiť a organizovať služobné úlohy, ale vzťahuje sa aj na všetky plnenia peňažného a nepeňažného charakteru, ktoré štátnym zamestnancom vyplývajú z uzatvoreného štátnozamestnaneckého pomeru alebo na ktoré im vzniká právny nárok splnením stanovených podmienok.

Hoci zákon o štátnej službe vo všeobecnosti ukladá túto povinnosť služobnému úradu, v rámci štátnozamestnaneckých vzťahov je logicky táto povinnosť previazaná na vedúcich štátnych zamestnancov, ktorým zákon priamo stanovuje povinnosť pristupovať k podriadeným zamestnancom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a zdržať sa konania, ktoré by mohlo byť považované za diskriminačné (§ 113 ods. 1 písm. d).

V tejto súvislosti sa vynára otázka, aké konanie vedúceho štátneho zamestnanca môže byť považované za diskriminačné. Posúdenie konania vedúceho štátneho zamestnanca musí vychádzať priamo z právnej

úpravy antidiskriminačného zákona, t. j. je potrebné vychádzať z jednotlivých foriem diskriminácie, ktoré tento zákon definuje a konkretizovať ich na situáciu na pracovisku.

Priama diskriminácia – podstatou priamej diskriminácie je menej priaznivé zaobchádzanie, ktorému je štátny zamestnanec vystavený, pričom je dôležitá požiadavka príčinnej súvislosti medzi menej priaznivým zaobchádzaním a jeho dôvodmi. Na účely splnenia tejto požiadavky je potrebné položiť si túto otázku: zaobchádzalo by sa so štátnym zamestnancom menej priaznivo, ak by mal iné pohlavie, inú rasu, odlišný vek, alebo by bol v akomkoľvek inom postavení na základe niektorého z iných diskriminačných dôvodov? Ak je odpoveď kladná, uvedené dôvody sú jasne príčinou menej priaznivého zaobchádzania, a teda takéto konanie vedúceho štátneho zamestnanca je možné považovať za diskriminačné.

K tomu, aby bolo možné poukázať na to, že ide o diskrimináciu, je potrebné porovnať zaobchádzanie, ktoré bolo uplatnené voči jednému štátnemu zamestnancovi, so zaobchádzaním s iným štátnym zamestnancom, ktorý nedisponuje rovnakým osobitným charakteristickým znakom definovaným antidiskriminačným zákonom. To analogicky platí aj pri stanovení podmienok výberového konania na miesto v štátnej službe.

Priamou diskrimináciou by bolo napríklad uprednostnenie mladšej uchádzačky o štátnozamestnanecké miesto pred staršou, hoci staršia uchádzačka lepšie spĺňa kritériá pre konkrétny výkon štátnej služby. Priamou diskrimináciou by bolo tiež skončenie štátnozamestnaneckého pomeru so štátnym zamestnancom po tom, čo služobný úrad zistil, že tento štátny zamestnanec je sympatizantom určitej politickej strany, prípadne po zistení jeho inej sexuálnej orientácie.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax služobného úradu, ktoré sa vo všeobecnosti vzťahujú na všetkých štátnych zamestnancov, avšak znevýhodňujú štátneho zamestnanca v porovnaní s iným štátnym zamestnancom alebo majú vo vzťahu k nej nepriaznivejšie účinky, a to z dôvodu jej niektorých zvláštnych charakteristík, ktorými sú napr. iné pohlavie, iná rasa, odlišný vek, sexuálna orientácia, politická príslušnosť a iné. Ide teda o niečo, čo navonok pôsobí neutrálne (ako rovnaké zaobchádzanie), v skutočnosti však má diskriminačný efekt. Takéto menej priaznivé zaobchádzanie nemusí byť vždy protiprávne; nepriamou diskrimináciou totiž nie je, ak predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré by inak predstavovali tento druh diskriminácie, sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na jeho dosiahnutie.

Odôvodnenosť konania musí byť preukázaná sledovaním oprávneného záujmu (skutočnou potrebou) a tiež musí byť preukázané, že konanie je primerané na dosiahnutie takého záujmu, teda, že také konanie je nevyhnutné a neexistujú alternatívne, menej diskriminačné cesty na dosiahnutie legitímneho cieľa. V praktickom živote je niekedy veľmi ťažké rozlíšiť medzi nepriamou diskrimináciou a dovoleným rozdielnym zaobchádzaním.

Príkladom nepriamej diskriminácie by mohla byť požiadavka, aby uchádzač o pracovnú pozíciu ovládal úradný alebo štátny jazyk na úrovni materinského jazyka, čo môže stavať používateľov menšinových jazykov do nevýhody. Avšak v rámci výkonu štátnej služby je takáto požiadavka oprávnená a pre výkon štátnej služby nevyhnutná, preto nie je možné v tomto prípade hovoriť o nepriamej diskriminácii.

Obťažovaním je také zaobchádzanie so štátnym zamestnancom, ktoré môže štátny zamestnanec odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie jeho dôstojnosti alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastráňujúceho prostredia, alebo ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru.

Obťažovaním teda nemusí byť len sexuálne obťažovanie, ktorého obeť sú najčastejšie ženy a ktoré mnohí a mnohé vnímame ako jedinú existujúcu formu obťažovania. Môžu to byť napríklad rôzne schválnosti, ktoré vedúci štátny zamestnanec robí na pracovisku svojej kolegyni alebo kolegovi – napríklad neprimerané alebo neopodstatnené zadávanie úloh, sústavné a neopodstatnené kontrolovanie, časté iro-

nické poznámky, ohováranie alebo posmešky. Pri obťažovaní je podstatné to, ako ho vníma štátny zamestnanec, ktorý je ním dotknutý, a nie to, či ho za závažné považuje ten, kto ho produkuje. Aj preto je dôležité, aby štátny zamestnanec, ktorý sa domnieva, že voči nemu dochádza k obťažovaniu, dal včas a jednoznačne najavo, že takéto zaobchádzanie je pre neho nežiadúce.

Obťažovanie môže mať rôzne formy – od hovorených slov a gest až po produkciu, zobrazovanie a šírenie písaných slov, obrázkov alebo iných materiálov. Je však potrebné zdôrazniť, že hodnotenie výkonu zamestnanca zo strany nadriadeného, aj keď je kritické, sa nemôže ako také klasifikovať ako obťažovanie. Negatívne pripomienky adresované zamestnancovi týmto nenarúšajú jeho osobnosť, dôstojnosť alebo integritu, ak sú formulované uvážlivými výrazmi a nezakladajú sa na tvrdeniach, ktoré sú nespravodlivé a nemajú žiadnu súvislosť s objektívnymi skutočnosťami.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti štátneho zamestnanca na účel diskriminácie tretej osoby. O pokyn na diskrimináciu by teda išlo napríklad vtedy, ak by vedúci štátny zamestnanec dal pokyn štátnemu zamestnancovi personálneho oddelenia, aby sa zbavil zamestnankyne, ktorá vynecháva v práci, pretože často býva doma so svojimi chorými deťmi.

Nabádanie na diskrimináciu – pri nabádaní na diskrimináciu by išlo o podobnú situáciu, avšak v tomto prípade by bol podnet na diskrimináciu menej autoritatívny a realizoval by sa vo forme presvedčania, utvrdzovania alebo podnecovania zo strany vedúceho štátneho zamestnanca smerom k štátnemu zamestnancovi personálneho oddelenia. Rozlišovacím prvkom na posúdenie, či ide o pokyn alebo o nabádanie na diskrimináciu, by boli teda najmä intenzita a stupeň autoritatívnosti konania voči určitej osobe, ktorá má zrealizovať diskrimináciu tretej osoby.

S povinnosťou služobného úradu konať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania súvisí aj povinnosť konať v súlade s dobrými mravmi a zákaz zneužitia práva na porušenie práv iných osôb.. Zákon o štátnej službe to upravuje v ustanovení § 4 ods. 4: *„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 ponížovanie jej ľudskej dôstojnosti.“*

Dobré mravy – naša legislatíva jednoznačne neupravuje definíciu pojmu „dobré mravy,“ vymedzenie pojmu môžeme nájsť v rozhodnutiach súdov, avšak ani v ich prípade nejde o záväznú zákonnú definíciu, pretože posúdenie konkrétneho obsahu pojmu sa odvíja od prejednávaneho sporu. Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že ide o pravidlá správania, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané, teda pravidlá, ktoré predstavujú určitý štandard slušnosti v medziľudských vzťahoch.

Zneužitie práva – pojem zneužitie práva je tiež možné zaradiť medzi pojmy, ktoré nie sú v právnom poriadku upravené v legálnych definíciách. Aj keď sa vo všeobecnosti javí, že inštitút zneužitia práva je primárne vlastný súkromnému právu, každé odvetvie práva formuje tento inštitút a jemu náležiaci zákaz sebe vlastnými charakteristikami (vlastnosťami), ktorých pochopenie až v súhrne definuje zneužitie práva ako celok.

V rámci štátnozamestnaneckých vzťahov sa zneužitie práva alebo povinností chápe ako konanie, ktorým služobný úrad alebo v jeho mene vedúci štátny zamestnanec v súvislosti s uplatňovaním svojich práv a povinností úmyselne spôsobí škodu inému štátnemu zamestnancovi, prípadne inej fyzickej osobe.

Za zneužitie práva je možné považovať napríklad neprimerané rozvrhnutie služobného času, nariadenie pracovnej pohotovosti a s tým súvisiace nedodržiavanie nepretržitého odpočinku v týždni alebo počas dňa, úmyselné preťažovanie štátnych zamestnancov služobnými úlohami bez ohľadu na to, či splnenie nariadených služobných úloh je objektívne možné v rámci služobného času vykonať, ukladanie služobných úloh v rozpore s opisom štátnozamestnaneckého miesta štátneho zamestnanca, odmietanie udelenia súhlasu s čerpaním dovolenky, odňatie osobného príplatku bez riadneho (zákonného) zdôvodnenia a podobne.

Voči takémuto konaniu poskytuje zákon o štátnej službe štátnemu zamestnancovi ochranu vo forme možnosti podať sťažnosť v zmysle ustanovenia § 116 ods. 1: „*Štátny zamestnanec môže podať vo veciach vykonávania štátnej služby sťažnosť, ak sa domnieva, že jeho práva podľa tohto zákona, ostatných všeobecne záväzných právnych predpisov a služobných predpisov boli porušené.*“

Konkrétne prípady zneužitia práva je možné vnímať v rôznych súvislostiach, pričom jeho typickým prejavom sa dá identifikovať aj v rámci pojmu „násilie na pracovisku“, t. j. šikana, mobbing alebo bossing. Vzhľadom na to, že ide o širokú tému, Rada sa jej bude venovať v samostatnej odbornej štúdií.

V súvislosti s princípom rovnakého zaobchádzania v nadväznosti na ustanovenie § 5 zákona o štátnej službe je dôležité venovať sa aj otázke rešpektovania súkromia štátneho zamestnanca.

Ochrana súkromia – východiskovým bodom je čl. 16 ods.1 Ústavy SR, podľa ktorého „*Nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená. Obmedzená môže byť len v prípadoch ustanovených zákonom.*“ Na to nadväzuje čl. 19 Ústavy SR, kde sa zaručuje zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena, ochrana pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života a ochrana pred neoprávneným zhromažďovaním, zverejňovaním alebo iným zneužívaním údajov o svojej osobe.

Ochrana súkromia však nie je nevyhnutne spojená s mimopracovným, teda osobným a rodinným životom. Výkon práce síce nie je možné považovať za súkromnú oblasť človeka, avšak žiadna fyzická osoba a teda ani štátny zamestnanec sa nemôže vzdať svojho práva na súkromie zaručeného Ústavou SR a preto určitá miera súkromia musí byť zachovaná aj na pracovisku.

Právo na ochranu súkromia v podmienkach výkonu štátnej služby nie je absolútne a nedotknuteľné, avšak pokiaľ by malo byť obmedzené, musí byť dodržaná legitimita takéhoto obmedzenia. Zákonné podmienky legitimity v rámci štátnej služby upravuje ustanovenie § 5 ods. 1 zákona o štátnej službe:

„Služobný úrad nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti služobného úradu narušovať súkromie štátneho zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch služobného úradu tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami služobného úradu a kontroluje elektronickú poštu odoslanú zo služobnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred písomne upozornil. Ak služobný úrad zavádza kontrolný mechanizmus, je povinný prerokovať so zástupcami zamestnancov rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, dobu jej trvania a informovať o tom štátnych zamestnancov.“

To znamená, že na zákonnosť obmedzenia súkromia štátneho zamestnanca na pracovisku je nevyhnutná

- odôvodnenosť takéhoto zásahu do súkromia,
- zákonom stanovená prípustnosť formy zásahu do súkromia a súčasne
- dodržanie procesného postupu pri zásahu do súkromia.

Odôvodnenosť obmedzenia súkromia štátneho zamestnanca na pracovisku je v podstate daná špecifickou povahou výkonu štátnej služby s dôrazom na činnosť služobného úradu, s tým spojené riadne plnenie služobných úloh štátnymi zamestnancami a zabezpečenie služobnej disciplíny. V tejto súvislosti je potrebné vychádzať jednak z ustanovení zákona o štátnej službe upravujúcich práva, povinnosti a obmedzenia štátnych zamestnancov (§ 110 – § 113) a tiež z Etického kódexu štátneho zamestnanca (§ 5).

Za **prípustné formy** zásahu do súkromia štátneho zamestnanca na pracovisku síce zákon o štátnej službe považuje monitorovanie štátneho zamestnanca, vykonávanie záznamu telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami služobného úradu a kontrolu elektronickej pošty odoslanej zo služobnej elektronickej adresy a doručeníu na túto adresu, avšak za **dôsledného dodržania stanoveného procesného postupu**.

Pri zavedení kontrolného mechanizmu je služobný úrad povinný:

- **prerokovať** zavedenie kontrolného mechanizmu so zástupcami zamestnancov, a to najmä jeho rozsah, spôsob a dobu trvania.
Prerokovanie je výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Ide o formu spolupráce so zástupcami zamestnancov, v rámci ktorej títo poskytujú služobnému úradu spätnú väzbu, t. j. k predmetnej problematike vyjadrujú svoje stanovisko, prípadne pripomienky a návrhy na riešenie z titulu ochrany štátnych zamestnancov. V tejto súvislosti je však potrebné uviesť, že z povinnosti služobného úradu prerokovať vec so zástupcami zamestnancov nevyplýva aj povinnosť pripomienky či návrhy zástupcov zamestnancov akceptovať.
- **informovať o zavedení kontrolného mechanizmu štátnych zamestnancov.** Informačnú povinnosť služobného úradu je v tomto prípade možné posudzovať v dvoch rovinách.
 - Prvou rovinou je forma, akou budú štátni zamestnanci o zavedení kontrolného mechanizmu informovaní. Systém kontroly vrátane podrobností jeho zavedenia, akými sú rozsah, spôsob a čas jeho trvania, by služobný úrad mal stanoviť v internom služobnom predpise a oboznámiť s ním všetkých štátnych zamestnancov. Ide najmä o podmienky a rozsah monitorovania telefonických hovorov, využívania webovej aktivity a elektronickej pošty.
 - Druhou rovinou je monitorovanie spoločných priestorov, ktoré je možné vo všeobecnosti považovať v podmienkach služobného úradu za štandardný spôsob ochrany majetku, bezpečnosti a kontroly štátnych zamestnancov.
Pokiaľ ide o monitorovanie spoločných priestorov na účely ochrany majetku a bezpečnosti, služobný úrad môže monitorovať priestory len v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu, t. j. ochrany majetku a bezpečnosti, pričom je povinný vždy zohľadniť priestory, v ktorých má štátny zamestnanec právo na súkromie, napr. šatne, miestnosti určené na odpočinok, toalety, sprchy a pod.
Pokiaľ ide o monitorovanie priestorov na účely kontroly zamestnancov, monitorované môžu byť len priestory, v ktorých štátni zamestnanci vykonávajú prácu, ani v tomto prípade nie je možné monitorovať priestory určené na odpočinok či hygienu (sociálne zariadenia, šatne a pod.).