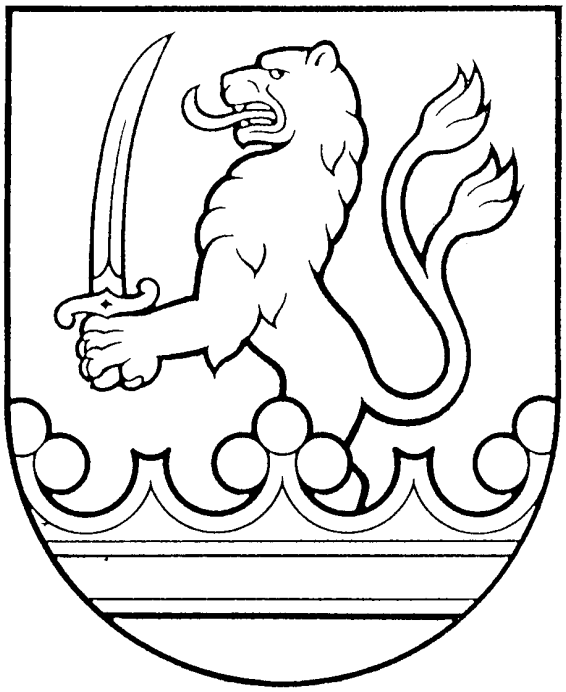
Mesto Vranov nad Topľou



Smernica č. 269/2026
na ochranu ľudských práv a slobôd

Článok 1
ZÁKLADNÉ USTANOVENIA

Ľudské práva a slobody stanovujú spôsob ochrany práv a slobôd prijímateľov sociálnej služby a taktiež stanovujú spôsob rovnakého zaobchádzania a ochrany zamestnancov pred diskrimináciou v podmienkach Mesta Vranov nad Topľou, Ulica Dr. C. Daxnera 87/1, Vranov nad Topľou (ďalej len mesto).
Ochrana ľudských práv a slobôd prijímateľov sociálnej služby je zakotvená v Ústave Slovenskej republiky, vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv, v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, v Európskej sociálnej charte, v zákone č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona 455/1991/ Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnych službách“) a iných medzinárodných a všeobecne záväzných právnych normách a pravidlách občianskeho spolužitia. Mesto Vranov nad Topľou ako poskytovateľ sociálnych služieb rešpektuje právo prijímateľov týchto služieb na dôstojnosť, sebaurčenie, súkromie a bezpečie.
Rovnaké zaobchádzanie a ochranu zamestnancov pred diskrimináciou upravuje zákon č. 365/2004 Z. z. (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, Pracovný poriadok zamestnancov mesta Vranov nad Topľou vrátane Etického kódexu. Mesto Vranov nad Topľou ako zamestnávateľ dodržiava zásady rovnakého zaobchádzania spočívajúce 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.

Článok 2
ZÁSADY POSKYTOVANIA SOCIÁLNEJ STAROSTLIVOSTI

1. Mesto poskytuje sociálne služby v súlade so základnými ľudskými právami a slobodami, prirodzenou ľudskou dôstojnosťou, s princípmi nediskriminácie z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, či iného zmýšľania národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia prijímateľa sociálnej služby a sú poskytované v prostredí, ktoré si prijímateľ sociálnej služby vybral.
2. Mesto ako poskytovateľ sociálnej služby rešpektuje a podporuje rozvoj schopností, zručností a vedomostí prijímateľa sociálnej služby, zachovanie jeho vlastnej identity, osobnej integrity, osobnej nezávislosti, individuálnej rozmanitosti a podporuje vytváranie pozitívneho obrazu o prijímateľovi sociálnej služby.
3. Mesto ako poskytovateľ sociálnej služby podporuje prijímateľa sociálnej služby v plnom a účinnom zapojení sa a začlenení sa do spoločnosti s rešpektovaním jeho prirodzených vzťahov v rámci jeho rodiny a komunity v súlade s právom na rovnosť príležitostí.

Článok 3
POUČENIE ZAMESTNANCOV

1. Vedúci zamestnanec oboznámi svojich podriadených s ľudskými právami a slobodami prijímateľa sociálnej služby.
2. Poverený zamestnanec oboznámi všetkých novoprijatých zamestnancov s ľudskými právami a slobodami prijímateľa sociálnej služby.

Oboznámenie sa s touto smernicou, oboznámenie sa so základnými právami a slobodami prijímateľov sociálnej služby, ako aj porozumenie s nimi každý zamestnanec potvrdí svojim podpisom. Každý zamestnanec je povinný rešpektovať tieto práva a slobody prijímateľov sociálnej služby.

Článok 4
PRÁVA PRIJÍMATEĽOV SOCIÁLNEJ SLUŽBY

Mesto rešpektuje zásady rovnakého zaobchádzania a práva prijímateľa sociálnej služby.

1. Pre zabezpečenie dôstojnosti prijímateľov sociálnej služby mesto dbá na:
   - ochranu života a zdravia,
   - osobnú slobodu,
   - rešpekt k osobnej cti, dobrej povesti a mena
   - zachovanie identity poskytovanej sociálne služby, osobnej integrity, osobnej nezávislosti, individuálnej rozmanitosti.

2. Mesto vytvára také podmienky, aby bolo naplnené právo prijímateľov sociálnej služby na:
   a) sebaurčenie a to predovšetkým:
      - ochranu osobnej slobody,
      - slobodu myslenia a náboženského vyznania,
      - dôraz na osobný rozvoj.

   b) rešpekt súkromia prijímateľov sociálnej služby a to:
      - nenarušovanie osobného priestoru,
      - ochranu osobných údajov,
      - dôvernosť informácií poskytnutých kompetentným odborným zamestnancom mesta a v záujme riešenia problémov prijímateľov sociálnej služby.

   c) vytváranie podmienok, pre zabezpečenie práva prijímateľov sociálnej služby na bezpečie a to:
      - ochranu pred diskrimináciou, neľudským zaobchádzaním, ponižujúcim zaobchádzaním, trestaním, vykorisťovaním, násilím a zneužívaním.

   d) poskytovanie služby s prihliadnutím na individuálne potreby prijímateľov sociálnej služby, aby nemuseli ovplyvňovať služby neprípustnými (nezákonnými) prostriedkami (dary, úplatky a pod.)

   e) mesto poskytuje sociálne služby prijímateľovi sociálnej služby tak že:
      - rešpektuje jeho prirodzené vzťahy v rámci jeho rodiny a komunity
      - dodržiava právo na rovnosť príležitostí,
      - zachováva prirodzenú ľudskú dôstojnosť, s princípmi nediskriminácie z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, či iného zmýšľania národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej

skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia prijímateľa sociálnej služby a sú poskytované v prostredí, ktoré si prijímateľ sociálnej služby vybral.

3. Mesto rešpektuje sociálny status prijímateľa sociálnej služby:
   - poskytovateľ sociálnej služby rešpektuje a podporuje rozvoj schopností, zručností a vedomostí prijímateľa sociálnej služby, zachovanie jeho vlastnej identity, osobnej integrity, osobnej nezávislosti, individuálnej rozmanitosti a podporuje vytváranie pozitívneho obrazu o prijímateľovi sociálnej služby,
   - poskytovateľ sociálnej služby podporuje zachovanie identity prijímateľa sociálnej služby, osobnej integrity, osobnej nezávislosti, individuálnej rozmanitosti a prístup k individualizovanej podpore,
   - poskytovateľ sociálnej služby vedome a aktívne podporuje vytváranie pozitívneho obrazu o každom prijímateľovi sociálnej služby aj smerom k nemu, smerom k ostatným prijímateľom sociálnej služby a smerom k verejnosti.

4. Mesto podporuje prijímateľa sociálnej služby vo vzťahoch s rodinou a komunitou tak, že podporuje prijímateľa sociálnej služby v plnom a účinnom zapojení sa a začlenení sa do spoločnosti s rešpektovaním jeho prirodzených vzťahov v rámci jeho rodiny a komunity v súlade s právom na rovnosť príležitostí.

Článok 5
PRAVIDLÁ PRE OCHRANU PRÁV PRIJÍMATEĽOV SOCIÁLNEJ SLUŽBY PRED PREDSUDKAMI A NEGATÍVNYMI HODNOTENIAMI

K zamedzeniu porušovania práv prijímateľov sociálnej služby v meste sú zavedené nasledovné pravidlá, ktorými sú povinní riadiť sa zamestnanci mesta:

- komunikujú a konajú slušne a správne,
- vytvárajú podmienky preto, aby prijímatelia sociálnej služby mohli robiť zmysluplné činnosti a žili dôstojne,
- správajú sa ku prijímateľom sociálnej služby s rešpektom,
- pristupujú k prijímateľom sociálnej služby pozitívne,
- usilujú sa o to, aby život prijímateľov sociálnej služby bol čo najprirodzenejší,
- eliminujú nepriaznivé sprievodné javy spojené s chorobou,
- dodržujú mlčanlivosť.

Z dôvodu ochrany práv a slobôd prijímateľov sociálnych služieb je potrebné v situácii, keď je prijímateľ sociálnej služby pozbavený spôsobilosti na právne úkony a súdom ustanoveným opatrovníkom sa stáva mesto, dbať na zamedzenie stretu záujmov poskytovateľa a prijímateľa. Za účelom zabezpečenia ochrany osobných údajov v informačnom systéme a ochrany aktív, dodržiavať technické, organizačné a personálne opatrenia vo forme poučenia dotknutých osôb, bezpečnostných smerníc a iných dokumentov.

Článok 6
POUČENIE PRIJÍMATEĽA SOCIÁLNYCH SLUŽIEB O JEHO PRÁVACH A SLOBODÁCH O OCHRANE PRED DISKRIMINÁCIOU

Sociálny pracovník oboznámi a informuje každého novoprijatého prijímateľa sociálnej služby a jeho rodinu o tom, aké má práva a slobody a ako je chránený pred diskrimináciou v pre neho zrozumiteľnej forme.

Diskriminácia:

a) 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,

b) nepriama diskriminácia – je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu,

c) diskriminácia z dôvodu:

- pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie,
- rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu,
- 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,
- 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.

Právna ochrana a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania:

- 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 nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.
- 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.
- Právo na náhradu škody, alebo právo na inú náhradu, nie je týmto zákonom dotknuté.
- Každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou

prostredníctvom mediácie.

- Ak by porušením zásady rovnakého zaobchádzania mohli byť dotknuté práva, právom chránené záujmy alebo slobody väčšieho alebo neurčitého počtu osôb alebo ak by takýmto porušením mohol byť vážne ohrozený verejný záujem, patrí právo domáhať sa ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie aj mestu. Mesto sa môže domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, a ak je to možné, napravil protiprávny stav.

Článok 7
DOHĽAD NAD OCHRANOU ĽUDSKÝCH PRÁV A SLOBÔD A OCHRANA PRED DISKRIMINÁCIOU PRIJÍMATEĽOV SOCIÁLNEJ SLUŽBY

a) Sociálny pracovník vedie evidenciu o porušovaní ľudských práv a slobôd a o ochrane pred diskrimináciou (príloha č. 1). Bezodkladne informuje o zistenom stave vedúceho oddelenia organizačného a sociálnych služieb, ktorý bezodkladne informuje prednostu mestského úradu.

b) V prípade, ak by ktokoľvek zo zamestnancov videl, alebo sa dozvedel o prípade porušovania práv a slobôd prijímateľa sociálnej služby, prípadne by sa dozvedel, že došlo k diskriminácii prijímateľa sociálnej služby, je povinný túto skutočnosť bezodkladne nahlásiť vedúcemu oddelenia .

c) Vedúci oddelenia oznámenie zaeviduje a bezodkladne ~~to~~ túto skutočnosť nahlási prednostovi, ktorý určí nápravné opatrenia.

Článok 8
DOHĽAD NAD OCHRANOU PRED DISKRIMINÁCIOU A ZÁSADA ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA SO ZAMESTNANCAMI

Mesto ako zamestnávateľ(ďalej len „zamestnávateľ“) je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania stanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom a Zákonníkom práce.
Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, nedodržaním dobrých mravov alebo z dôvodu narúšania jeho súkromia na pracovisku. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Článok 9
PREVENTÍVNE OPATRENIA

Mesto vo vzťahu k prijímateľom sociálnej služby:
zisťuje spokojnosť prijímateľov sociálnej služby (priama spätná väzba, dotazník a pod.),

a) podporuje ďalšie vzdelávanie a zvyšovanie odbornej spôsobilosti zamestnancov,

b) vykonáva pravidelnú supervíziu, ktorá napomáha zvyšovať kvalitu odbornej práce a podnecovať osobnostný rozvoj zamestnancov (napr. napomáha identifikovať vlastné predsudky, stereotyp, ktoré by mohli mať za následok diskriminačné správanie voči určitej skupine alebo skupinám prijímateľov sociálnych služieb).

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania mesto vo vzťahu k zamestnancom uplatňuje:

a) rovnosť prístupu k zamestnaniu, povolaniu, zárobkovej činnosti alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
b) rovnosť výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce na MsÚ rovnosť prístupu k odbornému vzdelávaniu, ďalšiemu odbornému vzdelávaniu a účasti na programoch supervízie,
c) rovnosť prístupu k členstvu a pôsobeniu v organizácii zamestnancov vrátane poskytovania výhod, ktoré tieto organizácie svojim členom poskytujú.

Článok 10
KONTROLNÉ OPATRENIA

a) Kontrola dodržiavania ľudských práv a slobôd, dodržiavania rovnakého zaobchádzania a dohľadu pred diskrimináciou sa môže vykonať kedykoľvek. Za vykonávanie kontrolnej činnosti zodpovedajú vedúci zamestnanci.

b) Kontrola sa vykonáva rozhovorom, nahliadnutím do evidencie porušovania práv a slobôd a taktiež na dodržiavanie nápravných opatrení. Kontrola sa vykonáva aj prostredníctvom dotazníka.

Tak ako všetci prijímatelia sociálnej služby sú si rovní vo svojich právach a ľudskej dôstojnosti, tak aj všetci zamestnanci majú právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.

Článok 11
ODKAZY A POZNÁMKY

Súvisiace normy a predpisy

- Ústava Slovenskej republiky
- Všeobecná deklarácii ľudských práv
- Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd
- Európska sociálna charta

- Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov
- Zákonník práce
- Antidiskriminačný zákon

Interné dokumenty

- Pracovný poriadok vrátane etického kódexu – aktuálne znenie
- Organizačný poriadok – aktuálne znenie

Článok 12
PRÍLOHY

Príloha č. 1 - Evidencia porušenia ľudských práv a slobôd, alebo diskriminácie prijímateľa sociálnej služby

Článok 13
ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

1. Štandardy Ochrana ľudských práv a slobôd sú upravené zákonom č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách v znení neskorších predpisov - príloha č.2
2. Táto smernica nadobúda účinnosť dňom 01.10.2026.
3. Dňom nadobudnutia tejto smernice sa ruší smernica č. 228/2019 na ochranu ľudských práv a slobôd.

.

Vo Vranove nad Topľou 30.09.2026

Ing. Ján Ragan v.r.
primátor mesta

Ing. Imrich Kónya v.r.
prednosta MsÚ

Príloha č.1 Smernice na ochranu ľudských práv a slobôd

Evidencia o porušovaní ľudských práv a slobôd a ochrane pred diskrimináciou

Dátum	Meno podávajúceho	Obsah	Návrh opatrenia	Termín ukončenia	Termín informovania dotknutej osoby	Kontroloval