



Odborné stanovisko

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) ste dňa 23. marca 2022 doručili žiadosť o stanovisko, v ktorom sa na Stredisko obraciate vo veci dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, a to v kontexte zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska¹, Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.² Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Predmet odborného stanoviska

V žiadosti o stanovisko približujete hypotetickú situáciu súvisiacu s ozbrojeným konfliktom na Ukrajine, a to že zamestnávateľia so sídlom na území Slovenskej republiky budú postupne zamestnávať čoraz väčší počet štátnych príslušníkov Ukrajiny, ako aj štátnych príslušníkov tretích krajín iných ako Ukrajina, pričom veľká časť zamestnávateľov bude uvažovať o tom, že im poskytne určité benefity s cieľom uľahčenia začiatku ich pôsobenia na slovenskom trhu práce. Jedným z takýchto benefitov môže byť aj ubytovanie.

Stredisko žiadate o vyslovenie právneho názoru na otázku, či *„dochádza k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch v prípade, ak zamestnávateľ ponúkne zamestnancom, ktorá sú cudzincami (výlučne tým z nich, ktorým bolo poskytnuté dočasné útočisko podľa Zákona o azyle), možnosť bezplatného ubytovania v ubytovni alebo obdobnom ubytovacom zariadení, prípadne im poskytne účelovo viazaný finančný príspevok na ubytovanie, pričom ostatným zamestnancom takýto benefit neposkytne.“*

Relevantná antidiskriminačná legislatíva a právne posúdenie

Z právneho hľadiska považujeme za zamestnanecký benefit nadštandardné pracovné či mimopracovné podmienky a plnenia, ku ktorých vytváraniu a poskytovaniu zamestnávateľ

¹ Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

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 (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“) v znení neskorších predpisov.



pristupuje dobrovoľne, t. j. nad rámec právnej povinnosti.³ Poskytnutie bezplatného ubytovania v ubytovni alebo obdobnom ubytovacom zariadení, prípadne poskytnutie účelovo viazaného finančného príspevku na ubytovanie preto možno považovať za zamestnanecký benefit.

Antidiskriminačný zákon je prierezovým právnym predpisom, ktorý upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov.⁴ V kontexte posudzovania predmetného konania, ktorým by bolo zavedenie benefitov pre vybraných zamestnancov, je teda najskôr potrebné posúdiť otázku z pohľadu uvedeného zákona tzv. relevantnej oblasti, pre ktorú platí zákaz diskriminácie. V zmysle § 6 antidiskriminačného zákona zákonodarca zakazuje diskrimináciu osôb v pracovnoprávných, im obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich. V ods. 2 písm. b) sa tento zákaz vzťahuje aj na *výkon zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania*. Stredisko konštatuje, že vyhodnocovaná právna otázka spadá do oblasti pracovnoprávných vzťahov.

V kontexte judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (ďalej ako „Súdny dvor“), ale aj vnútroštátnych právnych predpisov, je potrebné interpretovať pojem odmeny za vykonanú prácu extenzívne.⁵ Zahŕňa akékoľvek plnenia, ktoré fyzická osoba dostáva za vykonanú prácu, bez ohľadu na to, či je zmluvnou stranou pracovnoprávneho, občianskoprávneho alebo obchodnoprávneho vzťahu. Súdny dvor pod tento pojem zahŕňa peňažnú aj vecnú odmenu zamestnávateľa za výkon práce, ako aj dávky podnikovej sociálnej starostlivosti, ktoré majú priamy alebo nepriamy súvis s pracovným pomerom.⁶

Druhým definičným znakom diskriminácie je chránený dôvod diskriminácie. Podľa § 2 antidiskriminačného zákona 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. Výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie v antidiskriminačnom zákone je demonštratívny. Do úvahy prichádzajú aj ďalšie dôvody subsumované súdmi pod zákaz diskriminácie z dôvodu iného postavenia. Takýmito dôvodmi môžu byť aj dôvody vyplývajúce z iných právnych predpisov (napr. odborová činnosť či nepriaznivý zdravotný stav v zmysle Zákonníka práce). Status odídenca nemožno stotožniť s

³ ŠUBRT, B.: Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. In: Práce a mzda, 8/2007.

⁴ V zmysle § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona je každý povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

⁵ Pojem „odmena za vykonanú prácu“ sa používa ako strešný pojem pre všetky formy odmeny za vykonanú prácu bez ohľadu na to, v akom právnom vzťahu sa vykonáva.

⁶ BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1424.



nijkou jednoznačne určenou charakteristikou, do úvahy preto prichádza výlučne úvaha o možnej diskriminácii z dôvodu iného postavenia.

V zmysle ustanovení zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „zákon o azyle“) sa osobám utekajúcim pred vojnou udeľuje po dožiadaní dočasné útočisko, na základe ktorého získajú doklad o tolerovanom pobyte s označením odídenec. Stredisko v súvislosti s výkladom chráneného dôvodu iného postavenia v kontexte statusu odídenca poukazuje na súdnu interpretáciu z Rozsudku Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej ako „ESLP“) vo veci *Bah proti Spojenému Kráľovstvu*.⁷ Podľa právneho názoru ESLP imigračný status možno subsumovať pod chránený dôvod iného postavenia, a to z dôvodu toho, že ide skôr o právny status dotknutej osoby. ESLP poukazuje na pomerne značnú nekonzistentnosť pri výklade zákazu diskriminácie z dôvodu iného postavenia. V minulosti pod tento dôvod podradil aj kritérium trvalého pobytu dotknutej osoby⁸ napriek tomu, že nešlo o nezameniteľný aspekt osobnosti človeka, ale o faktický stav vyplývajúci z osobného rozhodnutia. Aj imigračný status zahŕňa element voľby. Status odídenca preto možno pod zákaz diskriminácie z dôvodu iného postavenia.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v povinnosti zdržať sa konaní, ktoré antidiskriminačný zákon označuje za formy diskriminácie. Pri posudzovaní jednotlivých zákonom predvídaných foriem porušenia zákazu diskriminácie dospelo Stredisko k záveru o dôvodnosti zaoberania sa výlučne formou priamej diskriminácie. Ide o konanie alebo opomenutie konania, pri ktorom sa zaobchádza s osobou menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Pri posudzovaní skutkového stavu v kontexte priamej diskriminácie je nevyhnutné zabrať sa identifikáciou konkrétneho komparátora, t. j. osoby alebo skupiny osôb, ktoré sú v porovnateľnej situácii vo vzťahu k dotknutej osobe či skupine osôb. Vo vzťahu k posudzovanej právnej otázke možno porovnávať dve skupiny osôb – zamestnancov so statusom odídenca a všetkých ostatných zamestnancov, ktorí tento status nemajú. V súvislosti s navrhovanými benefitmi zo strany zamestnávateľa je tak nevyhnutné posúdiť otázku, či sa uvedené skupiny zamestnancov nachádzajú pri výkone svojich práv a povinností v rovnakej (porovnateľnej) situácii. Je potrebné si v prvom rade uvedomiť, že pracovnoprávne vzťahy upravujú normy súkromného práva a sú založené na princípe rovnosti ich subjektov. Porovnateľný zamestnanec

⁷ Rozhodnutie ESLP o sťažnosti č. 56328/07 zo dňa 27. septembra 2011 vo veci Bah proti Spojenému kráľovstvu, dostupné na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%2256328/07%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-106448%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%2256328/07%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRANDCHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-106448%22]})

⁸ Rozhodnutie ESLP o sťažnosti č. 42184/05 zo dňa 10. marca. 2010 vo veci Carson a ďalší proti Spojenému kráľovstvu, dostupné na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%2242184/05%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22GRAND%20CHAMBER%22,%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-97704%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%2242184/05%22],%22documentcollectionid%22:[%22GRAND%20CHAMBER%22,%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-97704%22]})



v pracovnom práve zahŕňa zásadne všetkých zamestnancov u jedného zamestnávateľa. Zamestnanci so statusom odídenca v porovnaní s ostatnými zamestnancami sú vo vzťahu k výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v rovnakej situácii. Status odídenca nemá žiadny vplyv na plnenie práv a povinností z pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľom iba poskytuje možnosť odídenca zamestnať bez povolenia na zamestnanie v nadväznosti na § 23a ods. 1 písm. k) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Tieto dve skupiny zamestnancov sú teda v porovnateľnej situácii. V prípade poskytovania benefitov výlučne zamestnancom so statusom odídenca by konanie zamestnávateľa napĺňalo znaky priamej diskriminácie v zmysle § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že v prípade uvedeného konania zamestnávateľa je možné identifikovať všetky definičné znaky diskriminácie – chránenú oblasť, dôvod a formu diskriminácie. Stredisko preto konštatuje, že zamestnávateľ by poskytnutím benefitov výlučne zamestnancom so statusom odídenca porušil zákaz diskriminácie.

Stredisko za vhodnú alternatívu uvedených benefitov považuje poskytnutie ubytovania odídencom – občanom Ukrajiny, v zmysle zákona *Lex Ukrajina*, ktorý schválila vláda Slovenskej republiky v súvislosti so situáciou na Ukrajine. V zmysle uvedeného zákona môže fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá ubytovala odídenca z Ukrajiny vo svojej nehnuteľnosti, požiadať štát o poskytnutie príspevku za ubytovanie za každú noc ubytovania odídenca.

Podľa názoru Strediska je podpora integrácie odídencom na slovenskom pracovnom trhu legitímny verejným záujmom. Právna regulácia smerujúca k jeho napĺňaniu je primárnou úlohou štátu, nie subjektov súkromnoprávných vzťahov. Platí to najmä v kontexte kogentných právnych noriem pracovnoprávnej legislatívy, ktorej súčasťou je antidiskriminačná kogentná právna úprava. Výnimky zo zákazu diskriminácie, ako aj podmienky dočasného dorovnávania prirodzených nerovností medzi inak porovnateľnými subjektmi pracovnoprávných vzťahov môže regulovať výlučne zákonodarca. Ten určuje podmienky relatívneho imperatívu zákazu diskriminácie, resp. relatívnej povinnosti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania práve tam, kde si to bezprecedentné okolnosti vyžadujú a kde primárnym účelom je dorovnávanie nerovného postavenia subjektov právnych vzťahov určených oblasťami antidiskriminačného zákona. Stredisko zároveň poukazuje na relevanciu vnímania širšieho kontextu problematiky v nadväznosti na časový rámec minulých utečeneckých kríz, ako aj potenciálne dotknutých osôb s imigračným statusom, ktoré vykonávajú závislú prácu a ktoré nie sú odídencami v zmysle analyzovaných intencií. Stredisko napokon poukazuje na finančné možnosti jednotlivých zamestnávateľov. Ak by sa určitá skupina zamestnávateľov rozhodla poskytovať uvedené benefity zamestnancom so statusom odídenca a iná nie, mohlo by to viesť k vytvoreniu rozdielov aj medzi homogénnou skupinou zamestnancov so statusom odídenca.

Záver



Zamestnávateľ by poskytnutím benefitov v podobe bezplatného ubytovania v ubytovni alebo obdobnom ubytovacom zariadení, prípadne v podobe účelovo viazaného finančného príspevku na ubytovanie výlučne pre zamestnancov so statusom odídenca nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania. Porušil by tým zákaz diskriminácie voči zamestnancom, u ktorých tento status absentuje.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka