



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 len „Stredisko“), bola dňa 13.03.2026 doručená žiadosť klienta o poskytnutie stanoviska k otázke súladu príspevku na ubytovanie so zásadou rovnakého zaobchádzania (ďalej ako „Podnet“).

Stručne o zákonnej pôsobnosti Strediska

Stredisko je zriadené zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov, ktorý vymedzuje jeho pôsobnosť najmä prostredníctvom ustanovenia § 1 ods. 2. V kontexte diskriminácie je Stredisko národným antidiskriminačným orgánom, ktorý nielenže poskytuje bezplatnú právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, ale zároveň vydáva odborné stanoviská, odborné vyjadrenia a vykonáva nezávislé zisťovania.

Z obsahu podnetu

V Podnete ste požiadali Stredisko o posúdenie otázky, či je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania uplatňovanou v pracovnoprávných vzťahoch situácia, ak zamestnávateľ poskytuje príspevok na ubytovanie zamestnancom, ktorí sa presťahujú zo zahraničia, pričom ide najmä o štátnych príslušníkov tretích krajín a zároveň neposkytuje príspevok zamestnancom s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky.

Ako účel poskytovania príspevku na bývanie zamestnancom presťahovaným zo zahraničia ste uviedli nasledujúce ciele. Prvým má byť zabezpečenie pracovnej mobility. Príspevok má umožňovať zamestnancom vykonávať prácu v mieste výkonu práce, kde nemajú vlastné bývanie. Druhým má byť kompenzácia nákladov pracovnej migrácie. Tretím cieľom má byť zabezpečenie dostupnosti pracovnej sily, keďže v niektorých odvetviach je zahraničná pracovná sila nevyhnutná pre riadne fungovanie zamestnávateľa.

Relevantná antidiskriminačná legislatíva

Právnym predpisom upravujúcim zásadu rovnakého zaobchádzania, ktorá spočíva v zákaze diskriminácie, je najmä 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) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).

Povinnosť zamestnávateľa dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov je osobitne stanovená v § 13 ods. 1 Zákonníka práce. Jej



dodržiavanie spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodov, ktoré sú vymenované v ustanovení § 13 ods. 2. Vo zvyšku Zákonník práce odkazuje na antidiskriminačný zákon.

Antidiskriminačný zákon stanovuje nasledujúce definičné znaky diskriminácie, pričom všetky musia byť súčasne identifikované, aby bolo možné dospieť v konkrétnom prípade k právnej domnienke o diskriminácii:

- existencia menej priaznivého zaobchádzania;
- forma diskriminácie;
- príčinná súvislosť s chránenou charakteristikou osoby, ktorá je s ňou skutočne alebo domnelo spojená (motív menej priaznivého zaobchádzania);¹
- vymedzená oblasť;
- nejde o tzv. prípustné menej priaznivé zaobchádzanie, vrátane dočasného vyrovnávacieho opatrenia podľa ustanovení § 8 a § 8a antidiskriminačného zákona.

Priama diskriminácia je definovaná v § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona ako 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.

Nepriama diskriminácia je definovaná v § 2a ods. 3 ako navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať 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.

Podľa ustanovenia § 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. Ďalej sa podľa ustanovenia § 3 ods. 2 antidiskriminačného zákona zásada rovnakého zaobchádzania uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi.

Právne posúdenie

Na to, aby bolo možné v konkrétnom prípade prijať odôvodnený právny záver o existencii diskriminácie, musia byť kumulatívne splnené všetky jej vyššie uvedené definičné znaky.

¹ Podľa ust. § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona medzi chránené charakteristiky patria: pohlavie, náboženské vyznanie, viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav a rodinný stav, farba pleti, jazyka, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie, oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.



Neposkytovanie príspevku na ubytovanie určitej skupine zamestnancov, ktorými sú zamestnanci s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky, môže byť vo všeobecnosti považované za menej priaznivé zaobchádzanie. Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania sa podľa § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona uplatňuje aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov, preto je definičný znak vymedzenej oblasti v tomto prípade splnený.

Následne je potrebné vyhodnotiť, či skutková situácia napĺňa definíciu niektorej z foriem diskriminácie. O priamu diskrimináciu, pri ktorej sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii v tomto prípade nejde. Zamestnanci, ktorí majú trvalý pobyt v zahraničí, nie sú v porovnateľnej situácii so zamestnancami, ktorí majú trvalý pobyt na území Slovenskej republiky a neznášajú náklady spojené so sťahovaním sa do iného štátu.

Do úvahy prichádza posudzovanie poskytovania príspevku ako možnej nepriamej diskriminácie. Na rozdiel od priamej diskriminácie, nepriama diskriminácia nevyžaduje úmysel alebo motív. Ide o faktickú diskrimináciu, ku ktorej dochádza v dôsledku určitého rozhodnutia, opatrenia, alebo praxe založenej na neutrálnom kritériu, za predpokladu, že odlišné zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené legitímnym cieľom, prípadne prostriedkami, ktoré vedú k jeho dosiahnutiu, nie sú vhodné, nevyhnutné a primerané.²

Ďalej sa Stredisko zaoberalo otázkou, či adresa trvalého pobytu zamestnancov môže byť považovaná za chránenú charakteristiku „iné postavenie“ v zmysle § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Európsky súd pre ľudské práva (ďalej ako „ESLP“) vo svojej rozhodovacej činnosti judikoval, že miesto pobytu sa má považovať za aspekt osobného postavenia, patrí do rozsahu pôsobnosti článku 14 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a je možné ho podradiť pod zakázaný dôvod diskriminácie iné postavenie.³ Ako iné postavenie bola Najvyšším súdom Slovenskej republiky posúdená aj situácia rozlišovania obyvateľov vo všeobecne záväznom nariadení samosprávneho kraja na základe dĺžky trvalého pobytu.⁴ Na základe uvedeného Stredisko dospelo k záveru, že rozlišovanie zamestnancov podľa toho, v akom štáte majú trvalý pobyt spadá pod iné postavenie, ako zakázaný dôvod diskriminácie.

O nepriamu diskrimináciu však nejde vtedy, ak sa odlišným zaobchádzaním sleduje oprávnený záujem a prostriedky smerujúce k jeho naplneniu sú primerané a nevyhnutné. Za cieľ poskytovania príspevku na ubytovanie ste označili zabezpečenie pracovnej mobility, kompenzáciu nákladov pracovnej migrácie a zabezpečenie dostupnosti pracovnej sily.

² Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 15. decembra 2022, sp. zn. 5 Cdo 102/2020.

³ Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Carson a ďalší proti Spojenému kráľovstvu zo dňa 16.03.2010, sťažnosť č. 42184/05, bod 75 a 76.

⁴ Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 09.11.2010, sp. zn. 3Svzn/1/2010.



Uvedené ciele predstavujú oprávnené záujmy. Poskytovanie príspevku na ubytovanie osobám s trvalým pobytom v zahraničí sa javí ako opatrenie, ktoré je vhodné (prostriedok je schopný naplniť sledovaný účel), nevyhnutné (neexistuje iné, rovnako efektívne opatrenie, ktoré by bolo šetrnejšie k zamestnancom s trvalým pobytom v SR), a primerané. Z tohto dôvodu nie je možné poskytovaniu príspevku výlučne zamestnancom s trvalým pobytom v zahraničí považovať za nepriamu diskrimináciu.

Záver

Na základe vyššie uvedeného Stredisko dospelo k právnemu názoru, že postup zamestnávateľa, ktorý poskytuje príspevok na ubytovanie zamestnancom, tvorenými najmä štátnymi príslušníkmi tretích krajín, ktorí nemajú trvalý pobyt na území Slovenskej republiky s cieľom zabezpečenia pracovnej mobility, kompenzácie nákladov a zabezpečenia pracovnej sily, pričom zamestnávateľ zároveň neposkytuje totožný príspevok zamestnancom s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky nepredstavuje diskrimináciu.

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka