



## Odborné stanovisko

vydané 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 ako „Stredisko“) klient dňa xxxx doručil žiadosť o posúdenie zámeru zamestnávateľa, ktorého predmetom je poskytnutie materiálnych benefitov očkovaným zamestnancom.

Stredisko v zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z.z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy 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 (antidiskriminačný zákon) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).

### Predmet odborného stanoviska

Na Stredisko sa klient obrátil so žiadosťou o vydanie odborného stanoviska k otázke: **Je konanie zamestnávateľa diskriminačné pokiaľ poskytuje materiálne benefity tým zamestnancom, ktorí sú očkovaní? Zámerom poskytnutia takéhoto benefitu má byť snaha zamestnávateľa motivovať ostatných zamestnancov, aby sa dali zaočkovať a tým chránili svoje zdravie, ale aj bezproblémovú prevádzkyschopnosť podniku.**

Následným doplnením žiadosti zo dňa xxxx klient uviedol, že ako zamestnávateľ uvažujete nad zavedením nasledovných benefitov pre očkovaných zamestnancov:

- priamo finančný benefit
- poskytnutie telefonických služieb, napr. paušál preplácaný zamestnávateľom.

Podnet klient ďalej doplnili o otázku: **Akú formu benefitu môže zamestnávateľ poskytnúť zaočkovaným zamestnancom tak, aby nešlo o diskrimináciu nezaočkovaných zamestnancov?**



## Právny rámec

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej ako „Zákonník práce“) vo svojom Čl. 1 zakotvuje právo fyzických osôb na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, **na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky** a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie 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.

Právo na spravodlivé pracovné podmienky treba vykladať v širšom zmysle slova vrátane mzdových podmienok tak, že aj keď odmeňovanie za prácu neprislúcha do kompetencie práva EÚ, ale do výlučnej kompetencie členských štátov, po prijatí Lisabonskej zmluvy sa čl. 31, ktorý zakotvuje právo zamestnancov na spravodlivé pracovné podmienky, prikladá extenzívny charakter. Na oblasť odmeňovania za prácu v plnom rozsahu však platí únijný zákaz diskriminácie, ako to zodpovedá doterajšej judikatúre Súdneho dvora EÚ.<sup>1</sup>

Zákonník práce v nadväznosti na Čl. 1 Základných zásad, v § 13 ods. 1 ustanovuje, že zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom.

V kontexte právnych predpisov SR je pojem odmeny za vykonanú prácu potrebné vnímať široko. Odmena za prácu zahŕňa akékoľvek plnenia, ktoré fyzická osoba dostáva za vykonanú prácu. Vo vyššie naznačenom širokom obsahovom rámci je odmenou za prácu nielen mzda, plat, ale aj odstupné, provízie, podiely na zisku, tantiémy a ďalšie formy.<sup>2</sup> Judikatúra súdneho dvora Európskej únie (ďalej ako „SDEÚ“) ponúka mnoho prípadov týkajúcich sa odmeňovania, vrátane špeciálnych odmien vyplácaných zamestnávateľom.<sup>3</sup> SDEÚ zároveň zdôraznil, že právna forma týchto plnení nie je dôležitá, môžu mať základ v pracovnej či kolektívnej zmluve, ale môže ísť aj o odmenu iniciatívne poskytnutú zamestnávateľom.

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H. a kol., Zákonník práce., Komentár. Bratislava: C.H.Beck, 2017

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H. a kol., Zákonník práce., Komentár. Bratislava: C.H.Beck, 2017

<sup>3</sup> Rozsudok SDEÚ vo veci C-333/97, Susanne Lewen proti Lothar Denda, z 21. októbra 1999, dostupný na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/SK/TXT/?uri=CELEX%3A61997CJ0333>



Ustanovenie § 119a Zákonníka práce uplatňuje zákaz diskriminácie aj v oblasti odmeňovania. Neumožňuje žiadne odchýlky od povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, a to ani individuálnou dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Akýkoľvek materiálny benefit nad rámec Zákonníka práce by mal vychádzať z kritérií, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov. Podmienky pre poskytnutie materiálneho benefitu nesmú znevýhodňovať žiadnu skupinu zamestnancov z dôvodu, ktorý je antidiskriminačným zákonom chránený.

## Právne posúdenie

Vnútroštátnym právnym predpisom upravujúcim povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania je antidiskriminačný zákon. Vo svojich ustanoveniach vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, pričom až na základe kumulatívnej identifikácie týchto znakov, možno dospieť k dôvodnému záveru o diskriminácii. V prvom rade je nutné vyhodnotiť či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu, a teda musí byť zadaná vysoká miera pravdepodobnosti o menej priaznivom zaobchádzaní s dotknutou osobou. Antidiskriminačný zákon ďalej vymedzuje oblasti, v rámci ktorých platí zákaz diskriminácie a dôvody, na základe ktorých nemožno so subjektmi v daných oblastiach právnych vzťahov zaobchádzať menej priaznivo. Špecifikuje formy menej priaznivého zaobchádzania a prípady, kedy je menej priaznivé zaobchádzanie prípustné (vylúčenie aplikácie § 8 a 8a antidiskriminačného zákona).

Prvým krokom právneho posúdenia, ktorý predchádza identifikácii jednotlivých definičných znakov diskriminácie je vyhodnotenie otázky, či v danom prípade došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu. V posudzovanom prípade má menej priaznivé zaobchádzanie spočívať v poskytnutí materiálneho benefitu zo strany zamestnávateľa pre zamestnancov očkovaných proti ochoreniu COVID-19.

V danom prípade je jasne identifikovaná chránená oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, ktorú vymedzuje antidiskriminačný zákon vo svojom ustanovení § 3 ods. 1, a teda je splnený jeden z vyššie uvedených definičných znakov diskriminácie. Antidiskriminačný zákon zároveň v § 6 ods. 2 písm. b) ustanovuje, že zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch sa uplatňuje aj na výkon zamestnania a podmienky výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.

Ďalším definičným znakom diskriminácie je chránený dôvod diskriminácie. V zmysle ustanovenia § 2 antidiskriminačného zákona „*dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy,*



*príslušnosti k národnostnej alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.*“ Tento výpočet dôvodov rozširuje zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej ako „Zákonník práce“) v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom ustanovení § 13 ods. 2 o dôvody nepriaznivého zdravotného stavu, genetických vlastností a odborovej činnosti. Ide o demonštratívny výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie, kedy do úvahy prichádzajú ďalšie dôvody, ktoré možno podradiť pod pojem „iné postavenie“.

Pojem „iné postavenie“ do množiny zakázaných diskriminačných dôvodov umožňuje zahrnúť aj ďalšie, explicitne neformulované kritéria, a teda umožňuje rozšíriť výpočet chránených dôvodov diskriminácie o ďalšie, ktoré vyvstanú ad hoc pri posudzovaní jednotlivých diskriminačných situácií.

V zmysle judikatúry Ústavného súdu iné postavenie „*musí byť za každých okolností späté s ľudskou jedinečnosťou, čo znamená, že musia byť vopred dané také vlastnosti, ktoré sú imanentne dané človeku ako ľudskej bytosti a ktoré ho odlišujú od iných ľudí. To však neznamená, že ochrana poskytovaná týmto ustanovením sa obmedzuje na odlišné zaobchádzanie založené na vlastnostiach, ktoré sú osobné v tom zmysle, že by boli vrodené alebo nemenné, môže ísť aj o dôvody spočívajúce na osobných voľbách odrážajúcich osobnostné rysy.*“<sup>4</sup> Ústavný súd zároveň zdôrazňuje, že „*ústavou predpokladané odlišné kritérium, a to sa vzťahuje aj na kritérium „iné postavenia“, musí byť vždy aspoň latentne známe vopred a musí byť jednou z príčin alebo dôvodov nerovnakého zaobchádzania.*“<sup>5</sup>

V prípade menej priaznivého zaobchádzania s nezaočkovanými osobami je dôvodom rozdielného zaobchádzania samotné očkovanie proti ochoreniu COVID-19. Na základe tohto kritéria sa stanovujú zaočkovaným a nezaočkovaným osobám rozdielne podmienky, pričom ide o jasne určiteľné a vopred známe kritérium, ktoré môže byť skupine nezaočkovaných osôb na ujmu.

V posudzovanom prípade osobná voľba spočíva v rozhodnutí zamestnancov nezaočkovať sa, čím získajú postavenie neočkovanej osoby. Stredisko uvádza, že Ústavný súd skonštatoval, že zákonná osobná voľba jednotlivca mu nesmie byť na škodu, avšak Stredisko zároveň dodáva, že uvedené nevyslovil vo vzťahu zamestnanec a zamestnávateľ. Stredisko na základe uvedeného konštatuje, že neexistuje súdna prax venujúca sa rozdielnemu zaobchádzaniu so zamestnancami

<sup>4</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. mája 2015, PL. ÚS 8/2014. Dostupný na: [file:///C:/Users/NB006/Downloads/Rozhodnutie%20-%20N%C3%A1lez%20PL.%20%C3%9A%20S%208\\_2014.pdf](file:///C:/Users/NB006/Downloads/Rozhodnutie%20-%20N%C3%A1lez%20PL.%20%C3%9A%20S%208_2014.pdf)

<sup>5</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 27. mája 2015, PL. ÚS 8/2014. Dostupný na: [file:///C:/Users/NB006/Downloads/Rozhodnutie%20-%20N%C3%A1lez%20PL.%20%C3%9A%20S%208\\_2014.pdf](file:///C:/Users/NB006/Downloads/Rozhodnutie%20-%20N%C3%A1lez%20PL.%20%C3%9A%20S%208_2014.pdf)



na základe kritéria zaočkovanosti, no vzhľadom na doterajšiu judikatúru Ústavného súdu prichádza do úvahy jeho podradenie pod dôvod iného postavenia z dôvodu, že určitým statusom, ktorým je absolvovanie očkovania, sa podmieňuje v tomto prípade získanie určitého benefitu.

Ďalším definičným znakom, ktorý musí byť identifikovaný na to, aby bolo možné hovoriť o menej priaznivom zaobchádzaní je forma diskriminácie. Konkrétne ide o podradenie zámeru zamestnávateľa pod charakteristiku niektorej z nich. V zmysle § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona je priama diskriminácia *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.*

Podstata priamej diskriminácie spočíva v tom, že ide o menej priaznivé zaobchádzanie s určitou osobou v porovnaní so zaobchádzaním s inou osobou (komparátorom), a to na základe niektorého zo zakázaných dôvodov diskriminácie. Tieto osoby sa zároveň musia nachádzať v relatívne rovnakej situácii, resp. rovnako alebo podobným spôsobom spĺňajú podmienky na realizáciu určitého práva, resp. na poskytnutie určitého spoločenského benefitu (napr. aj poskytnutie odmeny), pričom jediným dôvodom na toto nerovnaké zaobchádzanie je jedna alebo viacero zakázaných charakteristík diskriminácie, ktoré sú však pre získanie tohto benefitu objektívne irelevantné. Nerovnakosť v zaobchádzaní sa prejavuje aj v tom, že pre jednu z porovnávaných osôb predstavuje horšie zaobchádzanie.<sup>6</sup>

Poskytnutie benefitu vo forme finančného bonusu, telefonického paušálu, prípadne iného materiálneho benefitu, za splnenia podmienky nesúvisiacej s vykonanou prácou, môže naplniť definičné znaky priamej diskriminácie. Keďže odmeny majú byť vyplácané v závislosti od dosiahnutých pracovných výsledkov, zaočkovaní aj nezaočkovaní zamestnanci sú pri nároku na ne v porovnateľnej situácii. Okrem iného prijatím takéhoto rozhodnutia môže dôjsť k situácii, kedy budú znevýhodnení zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu u zamestnávateľa dlhšie alebo kvalitnejšie a efektívnejšie. Stredisko zároveň uvádza, že ak by zamestnávateľ prijal takéto rozhodnutie, nesmie opomenúť fakt, že na pracovisku môžu byť aj zamestnanci, ktorí sú zo zdravotných dôvodov trvale kontraindikovaní a nemôžu byť preto zaočkovaní.

Aktuálne zamestnávateľ nemá veľa zákonných prostriedkov, ktorými by mohol motivovať zamestnancov k očkovaniu. Podľa právneho názoru Strediska je v súlade s aktuálnou legislatívou, ak zamestnávateľ poskytne deň pracovného voľna s náhradou mzdy v deň očkovania pri každej jednotlivéj dávke či ďalšieho pracovného voľna s náhradou mzdy potrebného na regeneráciu po očkovaní proti COVID-19. V takom prípade by za cieľ poskytnutia mimoriadneho dňa pracovného voľna s náhradou mzdy bolo možné považovať zámer zamestnávateľa umožniť zamestnancovi, ktorý sa rozhodol pre očkovanie proti ochoreniu COVID-19 regeneráciu po očkovaní, nakoľko podľa dostupných údajov a poznatkov ide o očkovanie, ktoré môže mať vedľajšie účinky.

<sup>6</sup> DEBRECÉNIÓVÁ, J., Antidiskriminačný zákon, Komentár. Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s. 36



Zamestnanci, ktorí sa uvedeného očkovania nezúčastnia, tento čas na regeneráciu nepotrebujú, a teda na základe uvedeného má Stredisko za to, že zamestnanci očkovaní na ochorenie COVID-19 a zamestnanci neočkovaní na COVID-19 sa v takom prípade nenachádzajú v porovnateľnej situácii. Zároveň ide o formu benefitu, ktorá je v súlade aj s príslušnou legislatívou, nakoľko Zákonník práce vo svojom ustanovení § 141 ods. 3 umožňuje poskytnúť zamestnancovi nad rámec zákona pracovné voľno s náhradou mzdy. Uvedenú formu benefitu pre očkovaných zamestnancov považuje Stredisko za vhodnú tzv. pozitívnu motiváciu, ktorou zamestnávateľ podporuje zamestnancov, ktorí majú záujem sa dať očkovať proti ochoreniu COVID-19 a tak chrániť svoje zdravie a zdravie kolegov a pomôcť tak zabezpečiť bezproblémovú prevádzkyschopnosť podniku.

### **Záver**

Stredisko na základe vyššie uvedeného dospelo k záveru, že v prípade materiálnych benefitov, ktoré navrhuje zamestnávateľ, by mohlo dôjsť nielen k diskriminácii neočkovaných zamestnancov, ale aj k porušeniu princípu rovnakého odmeňovania zamestnanca zakotveného v Zákonníku práce. V súčasnosti neexistuje platná právna úprava, ktorá by umožňovala zamestnávateľom poskytnutie materiálnych benefitov výhradne zaočkovaným zamestnancom.

Stredisko na záver upozorňuje, že jeho právny názor zodpovedá právnemu stavu ku dňu vydania odborného stanoviska (09. decembra 2021) a vzťahuje sa výlučne na posudzovaný prípad. Nie každé rozdielne zaobchádzanie so skupinou zaočkovaných a nezaočkovaných osôb bude automaticky napĺňať definíčné znaky diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona.