



Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo  
SNSLP/2024/00093-2

Vybavuje  
Mgr. Zuzana Vlčeková

Žilina  
16.1.2024

## Odborné stanovisko

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) ste doručili podnet, v ktorom žiadate o vydanie odborného stanoviska. Jeho obsahom má byť posúdenie súladu benefitu, ktorý poskytuje zamestnávateľ, s antidiskriminačnou legislatívou.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska<sup>1</sup>, Stredisko vydáva v tejto veci nasledovné odborné stanovisko.

### Z obsahu podnetu

Váš zamestnávateľ Vás informoval, že od 1.1.2024 bude v platnosti nový benefit „25 dní dovolenky pre všetkých“. Tento benefit si však budú môcť uplatniť iba zamestnanci, ktorí ešte nedovršili 33 rokov a podľa Zákonníka práce majú nárok iba na 20 dní dovolenky, t. j. získajú 5 dní platenej dovolenky navyše. Zamestnanci, ktorí dovŕšili 33 rokov, už majú podľa Zákonníka práce nárok na 25 dní dovolenky a z tohto dôvodu nebudú môcť daný benefit čerpať. Títo zamestnanci sú v dôsledku rozhodnutia zamestnávateľa znevýhodnení oproti zamestnancom, ktorí ešte nedovršili 33 rokov.

S podnetom na preverenie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch ste sa obrátili na svojho zamestnávateľa. Z jeho stanoviska vyplýva, že o poskytovaní benefitu „25 dní dovolenky pre všetkých“ od 1.1.2024 rozhodlo vedenie spoločnosti. Dôvodom bolo zjednotenie a rovnaký prístup k regenerácii pracovnej sily u všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vyjadril svoj názor, že aktuálna právna úprava diskriminuje zamestnancov, ktorí nedovŕšili vek 33 rokov, prípadne nemajú do tohto veku deti, a teda majú

---

<sup>1</sup> Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva.



nárok na 20 dní dovolenky. Cieľom je zabezpečiť, aby mali všetci zamestnanci rovnakú možnosť oddychu bez ohľadu na vek, pracovné zaradenie či iné kritérium.

## Relevantná právna úprava

Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov ustanovuje antidiskriminačný zákon<sup>2</sup> v § 3 ods. 1. Jej dodržiavanie spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodov vymenovaných pre oblasť pracovnoprávných vzťahov v § 13 ods. 2 Zákonníka práce<sup>3</sup>. Sú nimi pohlavie, manželský stav a **rodinný stav**, sexuálna orientácia, rasa, farba pleti, jazyk, **vek**, nepriaznivý zdravotný stav alebo zdravotné postihnutie, genetické vlastnosti, viera, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, odborová činnosť, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie alebo oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

V zmysle § 6 ods. 1, ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov uplatňuje len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi najmä v oblasti výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní **vrátane odmeňovania**, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania.

Vymedzenie pojmu odmena za prácu je možné dovodiť z § 119a ods. 1 Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia musia byť mzdové podmienky dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia, pričom táto povinnosť sa vzťahuje **na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov**. Podľa § 119a ods. 4 sa odseky 1 až 3 vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, **ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty**.

Základnú výmeru dovolenky upravuje Zákonník práce v § 103. V odseku 1 určuje, že sú to najmenej 4 týždne. To však neplatí pre zamestnancov, ktorí do konca príslušného kalendárneho roka dovŕšia najmenej **33 rokov veku**, a zamestnancov, ktorý sa **trvale starajú o dieťa**. V ich prípade je základná výmera dovolenky podľa § 103 ods. 2 Zákonníka práce najmenej päť týždňov.

Podľa čl. 2 ods. 3 Ústavy<sup>4</sup> každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. V zmysle čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy

---

<sup>2</sup> 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)

<sup>3</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

<sup>4</sup> Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky



Ústavný súd<sup>5</sup> rozhoduje o súlade zákonov s ústavou, s ústavnými zákonmi a s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom. Podľa čl. 125 ods. 3 prvá veta ak Ústavný súd svojím rozhodnutím vysloví, že medzi právnymi predpismi uvedenými v odseku 1 je nesúlady, strácajú príslušné predpisy, ich časti, prípadne niektoré ich ustanovenia účinnosť.

## Právne posúdenie

Prijatiu dôvodného záveru o porušení zákazu diskriminácie musí vždy predchádzať identifikácia jeho znakov, ktoré vymedzuje antidiskriminačný zákon. Esenciálnou je prítomnosť menej priaznivého zaobchádzania zo strany povinného subjektu, a to buď s konkrétnou osobou, alebo so skupinou osôb. Ďalšou nevyhnutnou súčasťou je určenie formy porušenia zákazu diskriminácie, dôvodu, a v neposlednú rade je potrebné tiež identifikovať porovnateľnú osobu alebo skupinu osôb.

V zmysle zásady „každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané“, je zamestnávateľ oprávnený poskytnúť zamestnancom ako formu odmeny za prácu aj rôzne benefity. Pri určovaní podmienok ich čerpania má voľnosť len do takej miery, aká neodporuje príslušným právnym predpisom.

Základnú výmeru dovolenky ustanovuje Zákonník práce. Rozlišuje pritom 2 skupiny zamestnancov:

- 1) zamestnanci, ktorí nedovršili najmenej 33 rokov veku a nestarajú sa trvale o dieťa,
- 2) zamestnanci, ktorí dovršili najmenej 33 rokov veku a zamestnanci, ktorí sa trvale starajú o dieťa,

pričom každej z týchto skupín priznáva základnú výmeru dovolenky v rôznej miere. **Činí tak v priamej príčinnej súvislosti s vekom a rodinným stavom zamestnancov.**

Príslušné ustanovenie Zákonníka práce je platné a účinné, a teda záväzné pre všetkých jeho adresátov. Rozhodnúť o jeho nesúlade s Ústavou je oprávnený iba Ústavný súd. K pozastaveniu účinnosti zákona dôjde až následne jeho rozhodnutím. Zamestnávateľ teda môže vyjadriť svoj nesúhlas s určitým ustanovením zákona, musí ho však napriek tomu rešpektovať.

V zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce má byť **odmena zamestnancov stanovená bez akejkoľvek diskriminácie, a to na základe kritérií súvisiacich s vykonávanou prácou alebo s jej hodnotou.** Z tohto pohľadu sú všetci zamestnanci pracujúci pre toho istého zamestnávateľa v porovnateľnej situácii. Ak sa zamestnávateľ rozhodol, že zamestnancom

---

<sup>5</sup> Ústavný súd Slovenskej republiky



poskytne benefit vo forme niekoľkých dní dovolenky navyše, mohol tak urobiť, avšak podmienky získania tohto benefitu bol povinný stanoviť v súlade s príslušnými právnymi predpismi.

Ak zamestnávateľ priznal benefit iba skupine zamestnancov vymedzenej pod číslom 1), **so skupinou zamestnancov pod číslom 2) zaobchádzal menej priaznivo.** Vzhľadom na vymedzenie podmienok nároku na základnú výmeru dovolenky v Zákonníku práce je možné jednoznačne vyhlásiť, že sa tak stalo **v priamej príčinnej súvislosti s vekom a rodinným stavom zamestnancov.** Vek a rodinný stav sú dôvody, pre ktoré Zákonník práce zakazuje diskrimináciu.

Formy diskriminácie sú vymedzené v § 2a antidiskriminačného zákona. 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 je priamou diskrimináciou v zmysle odseku 2 tohto ustanovenia.

Vzhľadom na vyššie uvedené je možné prijať dôvodný záver, že zamestnávateľ poskytnutím benefitu 5 dní dovolenky navyše oproti základnej výmere dovolenky upravenej Zákonníkom práce výlučne skupine zamestnancov, ktorí nedovršili najmenej 33 rokov veku a nestarajú sa trvale o dieťa, zaobchádzal menej priaznivo so skupinou zamestnancov, ktorí dovŕšili najmenej 33 rokov veku alebo sa trvale starajú o dieťa, čím **porušil zákaz diskriminácie vo forme priamej diskriminácie.**

## Záver

Základnú výmeru dovolenky vymedzuje § 103 Zákonníka práce. Rozlišuje pritom medzi 2 skupinami zamestnancov v závislosti od ich veku a rodinného stavu. Zamestnávateľ je oprávnený poskytnúť zamestnancom benefity, avšak podmieniť vznik nároku na ne môže iba podmienkami, ktoré neodporujú zákonu. Ak zamestnávateľ rozhodol o benefite 5 dní dovolenky navyše, pričom prijímateľmi tohto benefitu sú iba zamestnanci, ktorí nedovŕšili najmenej 33 rokov veku a nestarajú sa trvale o dieťa, so skupinou zamestnancov, ktorí dovŕšili vek 33 rokov alebo sa trvale starajú o dieťa, zaobchádzal menej priaznivo, a to v priamej príčinnej súvislosti s ich vekom a rodinným stavom. S poukazom na uvedené je možné prijať dôvodný záver, že zamestnávateľ svojím konaním porušil zákaz diskriminácie vo forme priamej diskriminácie. Nápravy protiprávneho stavu sa môžu dotknúť zamestnanci domáhať podaním antidiskriminačnej žaloby.

**PhDr. Silvia Porubánová**  
výkonná riaditeľka