



Odborné vyjadrenie podľa § 1 ods. 2 písm. e) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Vážená pani,

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) ste dňa 25. mája 2023 doručili podnet, v ktorom sa na Stredisko obraciate vo veci diskriminácie vyplývajúcej z existencie hmotnoprávnej úpravy, ktorá stanovuje podmienky odmeňovania zdravotníckych pracovníkov.

V zmysle § 1 ods. 2 písm. e) zákona o zriadení Strediska¹, Stredisko zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné vyjadrenie.

Z obsahu podnetu

Vo Vašom podnete uvádzate, že pracujete na pozícii rádiologická technička a namietate diskrimináciu v oblasti odmeňovania, ktorá vyplýva zo zákona č. 341/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon č. 341/2022 Z. z.).

Vami namietaná diskriminácia má spočívať v rozdielne stanovenej výške základného koeficientu každoročného navyšovania základnej zložky mzdy pre zdravotnícke povolanie – lekár a ostatné zdravotnícke povolania (vrátane pozície rádiologická technička).

Právny rámec

S účinnosťou od 1. januára 2023 sa zákonom č. 341/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti“) doplnil § 80b o odseky 5 až 9.

Odsek 5 znie: *Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka uvedeného v § 80a ods. 1 sa navyšuje za každý odpracovaný rok výkonu zdravotníckeho povolania v zdravotníckom zariadení, ktorý je súhrnom dvanástich mesiacov, o 0,015-násobok priemernej mesačnej mzdy*

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



zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka uvedeného v § 80a ods. 2 sa navyšuje spôsobom podľa prvej vety o 0,03-násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy. Základná zložka mzdy zdravotníckeho pracovníka uvedeného v § 80aa až 80aw sa navyšuje spôsobom podľa prvej vety o 0,01-násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy. Základnú zložku mzdy zdravotníckeho pracovníka uvedeného v § 80a až 80aw možno navýšiť najviac za tridsať odpracovaných rokov. Ak má zdravotnícky pracovník dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, navýšená základná zložka mzdy za odpracované roky výkonu zdravotníckeho povolania zodpovedá dohodnutému kratšiemu pracovnému času. Ak zdravotnícky pracovník uvedený v § 80a až 80aw vykonáva odborné pracovné činnosti, špecializované pracovné činnosti alebo certifikované pracovné činnosti súbežne vo viacerých zdravotníckych povolaniach alebo vykonáva odborné pracovné činnosti, špecializované pracovné činnosti alebo certifikované pracovné činnosti súbežne v pracovných pomeroch s viacerými poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, do počtu odpracovaných rokov tohto zdravotníckeho pracovníka sa započíta doba, počas ktorej súbežne vykonával viacero zdravotníckych povolani alebo počas ktorej mal súbežne uzatvorené pracovné pomery s viacerými poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti, iba raz.

V zmysle dôvodovej správy² k zákonu č. 341/2022 Z. z. znenie právnej úpravy taktiež umožňuje započítanie odpracovaných rokov za účelom zvýšenia základnej zložky mzdy určeného zdravotníckeho pracovníka v zdravotníckom zariadení podľa § 7 ods. 2 zákona č. 578/2004 Z. z. u poskytovateľa, ktorý prevádzkuje zariadenie ústavnej zdravotnej starostlivosti podľa § 7 ods. 4 zákona č. 578/2004 Z. z. a u poskytovateľa, ktorý prevádzkuje ambulanciu záchranej zdravotnej služby podľa § 7 ods. 3 písm. a) bod 4 zákona č. 578/2004 Z. z., a to za každý odpracovaný rok o 0,01-násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa priznáva základná zložka mzdy, najviac však do výšky dvadsiatich odpracovaných rokov, vrátane obdobia, počas ktorého vykonával iné zdravotnícke povolanie, v rozsahu získaného vzdelania. Predmetná právna úprava zabezpečuje, aby sa zdravotníckemu pracovníkovi, ktorý po získaní požadovanej odbornej spôsobilosti začne vykonávať iné zdravotnícke povolanie v rozsahu svojho vzdelania, navýšila základná zložka mzdy o daný počet rokov, ktoré odpracoval, aj keď v inom zdravotníckom povolaní.

² Dôvodová správa dostupná na: <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=9025>



Právne posúdenie

V posudzovanom prípade je zásadnou právnou úpravou ustanovujúca koeficienty odpracovaných rokov praxe obsiahnutá v § 80b ods. 5 zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti. Namietaný diskriminačný charakter právnej úpravy má spočívať v tom, že stanovuje **iný koeficient pre lekárov a iný koeficient pre ostatných zdravotníckych pracovníkov**. *In concreto*, lekárom sa základná zložka mzdy navyšuje za každý odpracovaný rok o 0,015-násobok priemernej mesačnej mzdy, resp. o 0,03-násobok priemernej mesačnej mzdy, pričom ostatným zdravotníckym pracovníkom o 0,01-násobok priemernej mesačnej mzdy.

Všeobecný princíp rovnosti, ako aj antidiskriminačný normatív, sú zakotvené v **Ústave Slovenskej republiky** (ďalej ako „Ústava SR“) v **čl. 12 ods. 1 (všeobecný princíp rovnosti)**³ a v **čl. 12 ods. 2 (normatív zákazu diskriminácie)**⁴. Ustanovenie čl. 12 ods. 2 Ústavy SR má všeobecný, deklaratívny charakter a nie charakter základného ľudského práva a slobody. Jeho použitia je možné sa dovolávať len v spojitosti s ochranou konkrétnych základných práv a slobôd uvedených v Ústave SR.⁵ **Relevantným v posudzovanom prípade je čl. 36 ods. 1 Ústavy SR.**⁶

Ústava SR v rámci základných práv a slobôd pod hospodárske, sociálne a kultúrne práva v čl. 36 zakotvuje aj **právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky**. V zmysle čl. 36 ods. 1 písm. a) Ústavy SR majú zamestnanci právo **na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň**. Vychádzajúc

³ Čl. 12

(1) Ľudia sú si slobodní a rovní v dôstojnosti a v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

⁴ Čl. 12

(2) Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.

⁵ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky I. ÚS 17/1999, zo dňa 22. septembra 1999. Dostupné na: https://www.ustavnysud.sk/ussr-intranet-portlet/docDownload/e9e602ec-81fb-4b4a-ac19-6e1f1c087f86/Rozhodnutie%20-%20N%C3%A1lez%20I.%20%C3%9AS%2017_99.pdf

⁶ Čl. 36

(1) Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.



z uvedeného, zvyšovanie základnej zložky mzdy na základe stanovených koeficientov je možné subsumovať pod právo zamestnanca na odmenu za vykonanú prácu.

Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej ako „Ústavný súd SR“) pri skúmaní nerovnosti a jej ústavnoprávnej intenzity sa vo svojej rozhodovacej činnosti priklonil k testu aplikovanému k posudzovaniu zákazu diskriminácie aplikovaným Európskym súdom pre ľudské práva. Test nachádza odpovede na túto množinu otázok:

- či došlo k vyčleneniu porovnateľného jednotlivca alebo skupiny hlavne vo väzbe alebo v spojitosti s výkonom základných práv a slobôd,
- či sa tak udialo na základe kvalifikovaného kritéria alebo podobného neospravedlňiteľného dôvodu,
- pričom vyčlenenie je na príťaž jednotlivcovi alebo skupine a
- uvedené vyčlenenie nemožno ospravedlniť, pretože buď absentuje dôvod ospravedlnenia (verejný, legitímny záujem) alebo ide o neprimeraný, neproporcionálny zásah.

V zmysle prvého bodu testu diskriminácie je potrebné vyhodnotiť, či v posudzovanom prípade došlo vo väzbe alebo v spojitosti s výkonom daného základného práva a slobody k vyčleneniu porovnateľného jednotlivca alebo skupiny. Ako totiž konštatoval Ústavný súd SR „o odstránenie zvýhodnenia sa nemôže uchádzať každý, ale len ten, kto sa nachádzal v rovnakej situácii ako neprimerane zvýhodnený, pretože vo vzťahu k nemu sa priznanie neprimeranej výhody javí ako porušenie princípu rovnosti.“⁷

Esenciálnym je teda vyhodnotenie toho, či sa uvedené dve skupiny zamestnancov, a to zdravotnícki pracovníci - lekári a ostatní zdravotnícki pracovníci, nachádzajú v porovnateľnej situácii.

V zmysle dôvodovej správy k zákonu č. 341/2022 Z. z. bolo jedným z dôvodov prijatia tejto právnej úpravy eminentné riziko hromadných výpovedí lekárov v ústavných zdravotníckych zariadeniach od 1. decembra 2022. Ďalším deklarovaným dôvodom bolo zabezpečenie stiahnutia hromadných výpovedí zo strany lekárov v ústavných zdravotníckych zariadeniach, ako aj zamedzenie nastoleného trendu poklesu záujmu o štúdium jednotlivých zdravotníckych profesií zo strany študentov, odchodu zdravotníckych pracovníkov zo systému zdravotníctva, prípadne ich presunov do iných štátov. Stredisko dodáva, že prijatá právna úprava bola reakciou na požiadavky Lekárskeho odborového združenia a výsledkom rokovaní vlády SR s lekáorskými odborármi.

Vzhľadom na účel posudzovanej právnej úpravy nie je možné uvedené dve skupiny zamestnancov považovať za skupiny osôb nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii. Stredisko konštatuje, že na rozdielnu výšku koeficientu môže mať vplyv dosiahnutý stupeň vzdelania, stupeň

⁷ Nález Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 5/03 zo dňa 19. februára 2003.



náročnosti práce (zložitost' či namáhavosť), rozdielna kvalifikácia alebo rozdielny druh práce, ktorú vykonávajú lekári a ostatní zdravotnícki pracovníci, z čoho prirodzene vyplýva aj rozdielne postavenie daných skupín zamestnancov.

Ústava SR v čl. 12 ods. 2 *expresis verbis* vymedzuje priamu diskrimináciu, ktorá je založená na rozdielnom zaobchádzaní s osobami nachádzajúcimi sa v porovnateľnej situácii. Porovnateľné postavenie dvoch skupín (subjektov) je vôbec základom na uvažovanie o tom, či namietaným konaním došlo k diskriminácii. **K diskriminácii môže dôjsť len vtedy, keď sa dva subjekty nachádzajú v rovnakej alebo aspoň porovnateľnej situácii.**⁸ V zmysle uvedeného, v posudzovanom prípade nedochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s osobami, resp. skupinami osôb nachádzajúcimi sa v porovnateľnej situácii, a nie je tak možné dospieť k záveru, že namietanou právnou úpravou bol porušený zákaz diskriminácie.

Vyššie uvedenú argumentáciu Strediska podporuje interpretácia Ústavného súdu SR k povolaniu ako možnému zakázanému rozlišovaciemu kritériu v ústavnoprávnom kontexte zákazu diskriminácie. *Povolanie podľa názoru ústavného súdu nie je identifikované spoločným povahovým základom s niektorým z ústavou zakázaných dôvodov diskriminácie. Keďže najdôležitejším spoločným predpokladom na výkon povolania je v zásade vzdelanie (nieť pochýb, že to platí práve vo vzťahu k povolaniu sestry či pôrodnej asistentky, ale aj vo vzťahu k ostatným kategóriám zdravotníckych pracovníkov), možno povedať, že človek sa s predpokladom vykonávať povolanie nerodí. Žiaden zo zakázaných diskriminačných dôvodov nijako nedeterminuje osobnú voľbu jednotlivca spočívajúcu vo výbere povolania, nepodmieňuje ani schopnosti na jeho výkon či na jeho zmenu, pretože prístup k vzdelaniu, jeho priebeh a výsledky nemôžu závisieť od vlastností vymenovaných v čl. 12 ods. 2 ústavy.*⁹

Záver

Stredisko v odbornom vyjadrení primárne posudzovalo znenie zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti v kontexte zákazu diskriminácie.

Stredisko na základe vyššie uvedenej argumentácie konštatuje, že ustanovenie § 80b ods. 5 zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, nie je v rozpore s Ústavou SR a nepredstavuje porušenie čl. 12 ods. 2 Ústavy SR v spojení s čl. 36 ods. 1 Ústavy SR.

S pozdravom

⁸ OROSZ, L., SVÁK, J. a kol. Ústava Slovenskej republiky. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o, 2021.

⁹ Nález Ústavného súdu SR, spis. zn. PL ÚS. 1/2012 zo dňa 3. júla 2013.



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

Kapitulská 12
974 01 Banská Bystrica
Slovensko

048/230 41 21
info@snslp.sk
www.snslp.sk

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka

