



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

Klient Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej len „Stredisko“) doručil podnet, v ktorom namietal diskrimináciu pomocných pracovníkov, ktorí sú zamestnancami poskytovateľov zdravotnej starostlivosti.

V zmysle § 1 ods. 2. zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej len „zákon o zriadení Strediska“) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Podľa § 1 ods. 2 písm. e) uvedeného zákona poskytuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie.

Stredisko na základe § 1 ods. 2 písm. e) zákona o zriadení Strediska vydalo nasledovné odborné vyjadrenie.

Z obsahu podnetu

V podnete klient namietal, že nezdravotnícki zamestnanci zdravotníckych zariadení nemajú nárok na poskytnutie stabilizačného príspevku. Nárok na stabilizačný príspevok majú u zamestnávateľa, ktorým je poskytovateľ zdravotnej starostlivosti len zdravotnícki pracovníci. Klient zároveň namietal, že v oblasti sociálnych služieb majú nárok na poskytnutie stabilizačného príspevku všetci zamestnanci. Uvedené klient považoval za diskrimináciu nezdravotníckych pracovníkov, ktorí sú zamestnancami zdravotníckych zariadení.

K právnej úprave nároku na stabilizačný príspevok

Vláda Slovenskej republiky schválila dňa 5. decembra 2022 Uznesením vlády Slovenskej republiky č. 762 materiál s názvom: „*Návrh na schválenie finančných prostriedkov určených na stabilizáciu zdravotníckych pracovníkov v rámci ústavnej zdravotnej starostlivosti a ambulancií záchrannej zdravotnej služby prostredníctvom stabilizačného príspevku.*“ (ďalej len „návrh“) ¹

¹ Návrh na schválenie finančných prostriedkov určených na stabilizáciu zdravotníckych pracovníkov v rámci ústavnej zdravotnej starostlivosti a ambulancií záchrannej zdravotnej služby prostredníctvom stabilizačného príspevku, dostupný na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27891/1>



Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky (ďalej len „Ministerstvo zdravotníctva“) ako predkladateľ v Predkladacej správe uvádza, že návrh predkladá ako „*iniciatívny materiál na rokovanie vlády Slovenskej republiky a to v súvislosti s existujúcim stavom nedostatku zdravotníckych pracovníkov v ústavných zdravotníckych zariadeniach, na základe pokračujúceho trendu poklesu záujmu o štúdium jednotlivých zdravotníckych profesií zo strany študentov, odchodu zdravotníckych pracovníkov zo systému zdravotníctva, prípadne ich presunov do iných štátov, kedy je ohrozené poskytovanie zdravotnej starostlivosti najmä v ústavných zdravotníckych zariadeniach, prípadne zníženie kvality jej poskytovania na území Slovenskej republiky.*“²

Národná rada Slovenskej republiky následne dňa 22. decembra 2022 schválila zákon č. 18/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 581/2004 Z. z. o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Súčasťou zákona je aj Čl. VI, ktorý doplnil zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve (ďalej len „zákon o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti“) o. i. aj o ustanovenie § 102at, ktoré upravuje nárok na stabilizačný príspevok zdravotníckych pracovníkov v rámci ústavnej zdravotnej starostlivosti a ambulancií záchranej zdravotnej služby.

Podľa § 102at ods. 1 zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti majú zdravotnícki pracovníci vymenovaní v ustanovení § 27 ods. 1 a ods. 2 tohto zákona³ nárok na stabilizačný príspevok vo výške 5 000 eur od svojho zamestnávateľa, ktorý je poskytovateľom zdravotnej starostlivosti⁴, prevádzkujúcim ústavné zdravotnícke zariadenie alebo ambulanciu záchranej zdravotnej služby, ak:

² Tamtiež

³ Nárok na stabilizačný príspevok v zmysle uvedeného ustanovenia majú nasledovní zdravotnícki pracovníci: farmaceut, sestra, pôrodná asistentka, fyzioterapeut, verejný zdravotník, zdravotnícky laborant, nutričný terapeut, dentálna hygienička, rádiologický technik, zdravotnícky záchranár, zubný technik, technik pre zdravotnícke pomôcky, optometrista, farmaceutický laborant, masér, očný optik, ortopedický technik, praktická sestra – asistent, zubný asistent, sanitár, logopéd, psychológ, liečebný pedagóg, fyzik alebo laboratórny diagnostik v zdravotníckom zariadení, na Úrade verejného zdravotníctva Slovenskej republiky alebo na regionálnom úrade verejného zdravotníctva.

⁴ V zmysle § 102at ods. 2, ak je zdravotnícky pracovník v pracovnom pomere u poskytovateľa na kratší ako ustanovený týždenný pracovný čas, patrí mu stabilizačný príspevok v alikvotnej čiastke v rozsahu jeho pracovného úväzku.



- a) jeho pracovný pomer u poskytovateľa, ktorý prevádzkuje zdravotnícke zariadenie⁵ začal do 22. novembra 2022 a vykonáva zdravotnícke povolanie v tomto zdravotníckom zariadení;
- b) neplynie mu výpovedná doba;
- c) uzatvoril do 19. decembra 2022 dohodu o poskytnutí stabilizačného príspevku podľa uznesenia vlády Slovenskej republiky⁶
- d) zaviazal sa zotrvať v pracovnom pomere u toho istého poskytovateľa v zdravotníckom zariadení po dobu troch rokov od uzatvorenia dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku.

Poskytnutiu stabilizačného príspevku v zmysle §102a zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti predchádza kumulatívne splnenie uvedených podmienok.

Dňa 31. decembra 2022 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 524/2022 Z. z. z 29. decembra 2022, ktoré doplnilo nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 131/2022 Z. z. o niektorých opatreniach v oblasti dotácií v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, vyhláseného v súvislosti s hromadným prílevom cudzincov na územie Slovenskej republiky, spôsobeným ozbrojeným konfliktom na území Ukrajiny v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie“).

Ustanoveniami § 3o a 3r nariadenie upravuje právne podmienky poskytovania dotácie na účely zabezpečenia poskytnutia a vyplatenia stabilizačného príspevku zamestnávateľmi, ktorými sú vybraní poskytovatelia sociálnych služieb, zariadenia sociálnej ochrany detí a sociálnej kurately a poskytovatelia domácej opatrovateľskej služby.

V zmysle § 3o ods. 1 nariadenia je právnym základom poskytnutia stabilizačného príspevku písomná dohoda uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom v rámci pracovného pomeru, obsahom ktorej je najmä záväzok zamestnanca zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a vykonávať pracovnú činnosť dohodnutú ku dňu nadobudnutia platnosti tejto dohody v rozsahu pracovného času dohodnutého ku dňu nadobudnutia platnosti tejto dohody počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov.

⁵ Podľa § 7 ods. 3 písm. a) štvrtého bodu a § 7 ods. 3 ods. 4 písm. a) až g) zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti.

⁶ Uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 762/2022 k návrhu na schválenie finančných prostriedkov určených na stabilizáciu zdravotníckych pracovníkov v rámci ústavnej zdravotnej starostlivosti a ambulancií záchranej zdravotnej služby prostredníctvom stabilizačného príspevku. Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Resolution/20555/1>



V zmysle § 3p ods. 2 nariadenia možno poskytnúť dotáciu na úhradu stabilizačného príspevku zamestnancom v pracovnom pomere, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť zdravotníckeho pracovníka; opatrovateľa; iného odborného pracovníka, ktorý je sociálny pracovník, asistent sociálnej práce, sociálny poradca, psychológ, inštruktor sociálnej rehabilitácie, špeciálny pedagóg, liečebný pedagóg, vychovávateľ, vychovávateľ pre osoby so špeciálnymi potrebami, asistent výživy, logopéd, pracovník pre rozvoj pracovných zručností vo vybraných druhoch zariadení sociálnych služieb, člena odborného tímu alebo zamestnanca, ktorý zabezpečuje odbornú pomoc a starostlivosť v samostatne usporiadanej skupine alebo skupine v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately. Ustanovenie § 3p ods. 3 nariadenia stanovuje výšku dotácie na stabilizačný príspevok na zamestnanca v pracovnom pomere dohodnutom na ustanovený týždenný pracovný čas, v rozdielnej výške podľa druhu pracovnej pozície na zamestnanca.⁷

V Predkladacej správe k návrhu nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 524/2022 Z.z. (ďalej len „návrh nariadenia“) predkladateľ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny“) uvádza že: *„nakolko aj v odvetvovej pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny hrozí reálny odliv zdravotníckych pracovníkov a iných profesií zo zariadení dlhodobej sociálno-zdravotnej starostlivosti, domácej opatrovateľskej služby a zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately – centier pre deti a rodiny, ktoré vykonávajú opatrenia pobytovou formou, je nevyhnutné utvoriť podmienky na stabilizáciu tak zdravotníckych pracovníkov, ako aj iných nedostatkových profesií.“*

V zmysle dôvodovej správy k návrhu nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 524/2022 Z. z. výška stabilizačného príspevku pre jednotlivé pracovné pozície *„zohľadňuje okrem samotných možností štátneho rozpočtu riziko fluktuácie na jednotlivých pracovných pozíciách, náročnosť práce ako aj aktuálnu diferenciaciu odmeňovania.“*⁸

⁷ A to konkrétne: vo výške 4 000 eur, ak zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť zdravotníckeho pracovníka, ktorým je sestra alebo fyzioterapeut; vo výške 3 000 eur, ak vykonáva pracovnú činnosť zdravotníckeho pracovníka, ktorým je praktická sestra - asistent, sanitár alebo pracovnú činnosť opatrovateľa v zariadení podmienenom odkázanosťou (v prípade praktickej sestry – asistenta len v zariadení pre seniorov, špecializovanom zariadení, zariadení opatrovateľskej služby a domove sociálnych služieb, ktoré sú oprávnené poskytovať ošetrovateľskú starostlivosť); vo výške 2000 eur, ak vykonáva pracovnú činnosť - opatrovateľa, ak ide o zamestnávateľa, ktorým je poskytovateľ domácej opatrovateľskej služby, - sociálneho pracovníka, asistenta sociálnej práce, sociálneho poradcu, psychológa, inštruktora sociálnej rehabilitácie, špeciálneho pedagóga, liečebného pedagóga, vychovávateľa, vychovávateľa pre osoby so špeciálnymi potrebami, asistenta výživy, logopéda, pracovníka pre rozvoj pracovných zručností v zariadení podmienenom odkázanosťou, člena odborného tímu alebo zamestnanca ktorý zabezpečuje odbornú pomoc a starostlivosť v samostatne usporiadanej skupine alebo skupine, ak ide o zamestnávateľa ktorým je zariadenie sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately.

⁸ Dôvodová správa. Všeobecná časť. Dostupná na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27965/1>



Účelom poskytnutia stabilizačného príspevku je v zmysle dôvodovej správy „predísť, resp. zmierniť fluktuáciu zamestnancov sociálnych služieb podmienených odkázanosťou a v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktoré vykonávajú opatrenia pobytovou formou (bývalé detské domovy, resocializačné a krízové strediská) a podporiť takto zotrvanie zamestnancov v pracovnom pomere počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov. Ide o podporu zotrvania zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti zdravotníckeho pracovníka, resp. pracovnej činnosti opatrovateľa a iného odborného pracovníka, ktorý v rámci rozsahu poskytovaných odborných činností ich vykonáva spravidla v priamom kontakte s prijímateľom sociálnej služby. Rovnako je tomu aj v prípade zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately – centrách pre deti a rodiny.“⁹

Relevantná právna úprava

Podľa čl. 12 ods. 1 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ďalej len „Ústava“) „ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.“

Podľa čl. 12 ods. 2 Ústavy „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.“

Podľa čl. 36 ods. 1 Ústavy: „zákon zamestnancom 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.“

Právne posúdenie

⁹ Čl. 1. Dôvodová správa. Osobitná časť. Dostupná na: [Dostupná na: https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27965/1](https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27965/1)



V podnete klient porovnáva situáciu nezdravotníckych pracovníkov, ktorých zamestnávateľom je poskytovateľ zdravotnej starostlivosti so situáciou zamestnancov zariadení sociálnych služieb vo vzťahu k vzniku nároku na stabilizačný príspevok.

Zákaz diskriminácie zakotvuje čl. 12 ods. 2 Ústavy. Uvedené ustanovenie Ústavy *expressis 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.¹⁰

Stredisko si dovoľuje uviesť, že namietanou rozdielnou úpravou podmienok vzniku nároku na stabilizačný príspevok pre zamestnancov v oblasti sociálnych služieb a zamestnancov v oblasti zdravotníctva nedochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu so subjektami nachádzajúcimi sa v porovnateľnej situácii, ale rozdielne nastavenie podmienok vyplýva z toho, že ide o samostatné právne úpravy v rámci dvoch rôznych oblastí.

V danom prípade je potrebné vnímať rozdielny právny základ úpravy nároku na stabilizačný príspevok pre uvedené skupiny zamestnancov, vychádzajúci zo skutočnosti, že úprava nároku na poskytnutie stabilizačného príspevku pre zamestnancov poskytovateľov zdravotnej starostlivosti a úprava nároku poskytnutia stabilizačného príspevku zamestnancov v oblasti sociálnych služieb spadá do pôsobnosti dvoch rôznych ministerstiev – Ministerstva zdravotníctva a Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny.

Uvedené úpravy nároku na stabilizačný príspevok sú zhodné iba vo svojom účele a to v snahe o obmedzenie fluktuácie a odlivu vybraných zamestnancov, avšak konkrétna úprava podmienok vzniku nároku na poskytnutie stabilizačného príspevku zodpovedá potrebám¹¹ a možnostiam jednotlivých ministerstiev¹², teda v oblasti poskytovania zdravotnej starostlivosti

¹⁰ OROSZ, L. SVÁK, J. a kol, *Ústava Slovenskej republiky. Komentár. Zväzok I.* Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o, 2021, s. 125.

¹¹ Lekárske odborové združenie napr. poukazyvalo na to, že v rezorte zdravotníctva pred pandémiou chýbalo 2 659 lekárov a 3 074 sestier, čo predstavovalo 12 %-ný a 9 %-ný percentný deficit do minimálneho potrebného stavu zdravotníckeho personálu na fungovanie zdravotníctva. Dostupné online na: <https://www.loz.sk/tlacova-sprava-zdravotnictvo-kolabuje-pre-chybajucich-lekarov-a-ostatny-zdravotnicky-personal-pandemie-covid-19-tento-stav-prehlbila-ministerstvo-problem-neriesi/>

¹² V Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, ktorý bol predložený k Návrhu na schválenie finančných prostriedkov určených na stabilizáciu zdravotníckych pracovníkov v rámci ústavnej zdravotnej starostlivosti a ambulancií záchranných zdravotných služieb prostredníctvom stabilizačného príspevku sa uvádza, že finančný dopad predkladaného materiálu predstavuje sumu 200 000 000 eur, ktorá nie je zabezpečená v rozpočte kapitoly Ministerstva zdravotníctva na rok 2022 a financovanie uvedeného dopadu bude zabezpečené prostredníctvom kapitoly Všeobecná pokladničná správa navýšením limitu výdavkov rozpočtu kapitoly Ministerstva zdravotníctva



a oblasti sociálnych služieb. Uvedené právne predpisy jednotlivo vymedzujú predpoklady vzniku nároku, výšku stabilizačného príspevku a okruh zamestnancov, ktorým je stabilizačný príspevok určený. Stredisko zdôrazňuje, že v namietanej veci ide o právne úpravy stabilizačného príspevku v dvoch rôznych oblastiach, kde objektívne nie je možné požadovať rovnaké nastavenie podmienok vzniku nároku a rozdielne stanovenie podmienok nie je možné považovať za diskrimináciu.

Z pohľadu porušenia zákazu diskriminácie je možné posudzovať úpravu nároku na poskytnutie stabilizačného príplatku jednotlivo v oblasti sociálnych služieb a oblasti zdravotníctva a vyhodnotiť, či v rámci danej oblasti dochádza k diskriminácii niektorej zo skupín zamestnancov. Vzhľadom k tomu, že v podnete klient namietal to, že nárok na stabilizačný príspevok nevzniká nezdravotníckym zamestnancom poskytovateľov zdravotnej starostlivosti Stredisko sa zameralo na právnu úpravu nároku na stabilizačný príspevok v rámci oblasti zdravotníctva, teda na úpravu poskytovania stabilizačného príspevku pre vybraných zamestnancov poskytovateľov zdravotnej starostlivosti.

Stredisko posudzovalo, či úpravou nároku na stabilizačný príspevok v zmysle § 102a zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti dochádza k diskriminácii nezdravotníckych zamestnancov poskytovateľa zdravotníckej starostlivosti v porovnaní s inými zamestnancami poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, ktorí v zmysle daného ustanovenia majú nárok na stabilizačný príspevok.

Pri tomto posúdení je potrebné postupovať podľa testu diskriminácie, ktorý vytvoril vo svojej judikatúre Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej ako „Ústavný súd“), a ktorý zodpovedá testom používaným aj v judikatúre EŠLP a Súdneho dvora Európskej únie.

Test nachádza odpovede na tento okruh otázok:

- a) či došlo k vyčleneniu porovnateľného jednotlivca alebo skupiny, hlavne vo väzbe alebo v spojitosti s výkonom základných práv a slobôd,
- b) či sa tak udialo na základe kvalifikovaného kritéria alebo podobného neospravedliteľného dôvodu,

na rok 2022. Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy dostupná na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27891/1>

V Analýze vplyvov na rozpočet verejnej správy, ktorý bol predložený.... sa uvádza, že v rozpočte na rok 2023 nedisponuje kapitola Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny finančnými prostriedkami na vyplatenie jednorazovej dotácie na podporu humanitárnej pomoci na úhradu stabilizačného príspevku. Ide o finančné prostriedky podľa kvalifikovaného predpokladu vo výške 59 866 040 eur, o ktoré bolo potrebné navýšiť rozpočet kapitoly Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. Analýza vplyvov na rozpočet verejnej správy dostupná na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/27965/1>



- c) či vyčlenenie je na príťaž jednotlivcovi alebo skupine a
- d) uvedené vyčlenenie nemožno ospravedlniť, pretože buď absentuje dôvod ospravedlnenia (verejný, legitímny záujem), alebo ide o neprimeraný, neproporcionálny zásah.

Základným znakom zákazu diskriminácie, ktorý je vymedzený v čl. 12 ods. 2 Ústavy SR, je jeho akcesorický charakter. K porušeniu zákazu diskriminácie vyjadreného v čl. 12 ods. 2 Ústavy totiž môže dôjsť len v spojení s porušením určitého konkrétneho základného práva alebo slobody, t. j. jeho porušenia sa v zásade možno dovoľávať len v súvislosti s porušením určitého základného práva a slobody alebo ľudského práva alebo základnej slobody vyplývajúcich z Ústavy alebo z kvalifikovanej medzinárodnej zmluvy o ľudských právach a základných slobodách.¹³

V posudzovanom prípade je preto ako k prvému potrebné pristúpiť k posúdeniu namietaného stabilizačného príspevku z pohľadu možnosti jeho podradenia pod určité základné právo alebo slobodu.

Ústava 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) právo zamestnanca „na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň“. Stredisko sa zaoberalo možnosťou podradenia poskytnutia stabilizačného príspevku pod uvedené právo.

Je potrebné uviesť, že stabilizačný príspevok v zmysle ustanovenia § 102a zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti nie je poskytnutý za vykonanú prácu, ale ide o plnenie, ktoré je podmienené zotrvaním zamestnanca v pracovnom pomere u zamestnávateľa na vymedzené časové obdobie.

Všeobecný pojem „odmena za vykonanú prácu“ je však pojmom širším ako pojem „mzda“¹⁴ a relatívne extenzívne ho vykladá aj Súdny dvor EÚ. Pod tento pojem zahŕňa nielen základnú

¹³ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 1/2012 z 3. júla 2013. Dostupné na: [Vyhládavanie rozhodnutí - Ústavný súd Slovenskej republiky \(ustavnysud.sk\)](http://www.ustavnysud.sk)

¹⁴ Čo možno považovať za mzdu vymedzuje § 118 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). V zmysle ustanovenia § 118 ods. 2 Zákonníka práce je mzda „peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 3 a 8 Zákonníka práce, cestovné náhrady vrátane nenárokovaných cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k



mzdu, ale napríklad aj príplatky za nadčasy,¹⁵ špeciálne príplatky vyplácané zamestnávateľom¹⁶, náhradu za účasť na školeniach,¹⁷ odstupné a odchodné¹⁸ a ďalšie plnenia zamestnávateľa, ktoré majú priamy alebo nepriamy súvis s pracovným pomerom.¹⁹

Vychádzajúc z uvedeného je podľa právneho názoru Strediska možné subsumovať nárok na stabilizačný príspevok pod právo zamestnanca „na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň”.

V zmysle prvého bodu testu diskriminácie je následne 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 „o odstránenie zvýhodnenia sa nemôže uchádzať každý, ale len ten, kto sa nachádzal v rovnakej situácii ako neprímerane zvýhodnený, pretože vo vzťahu k nemu sa priznanie neprímeranej výhody javí ako porušenie princípu rovnosti.“²⁰

Kľúčovým je teda vyhodnotenie toho, či sa uvedené dve skupiny zamestnancov, a to zdravotnícki a nezdravotnícki zamestnanci poskytovateľa zdravotnej starostlivosti, nachádzajú v porovnateľnej situácii.

nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.“ Podľa § 118 ods. 3 Zákonníka práce sa „ako mzda posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.“ Podľa § 118 ods. 4 Zákonníka práce sa „ako mzda posudzuje aj peňažné plnenie, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti: obdobia letných dovolení, vianočných sviatkov.“

¹⁵ Rozhodnutie Súdneho dvora vo veci 300/06 *Ursula Voß v Land Berlin* zo dňa 6. decembra 2007. Dostupné na: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-300/06>

¹⁶ Rozhodnutie Súdneho dvora vo veci C-333/97 *Susanne Lewen v Lothar Denda* zo dňa 21. októbra 1999. Dostupné na: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&T,F&num=C-333/97>

¹⁷ Rozhodnutie Súdneho dvora vo veci C-360/90 *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. v Monika Böte* zo dňa 4. júna 1992. Dostupné na: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-360/90>

¹⁸ Rozhodnutie Súdneho dvora vo veci C-33/89 *Maria Kowalska v Freie und Hansestadt Hamburg* zo dňa 27. júna 1990. Dostupné na: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-33/89>

¹⁹ V zmysle čl. 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, ktorý zakotvuje povinnosť členským štátom zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, pojem "odmena" zahŕňa ako obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu, tak aj všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách, pracovníkovi v pracovnom pomere.

²⁰ Nález Ústavného súdu SR sp. zn. II. ÚS 5/03 zo dňa 19. februára 2003, dostupné na: [Vyhľadávanie rozhodnutí - Ústavný súd Slovenskej republiky \(ustavnysud.sk\)](http://ustavnysud.sk)



Stredisko konštatuje, že vzhľadom na účel posudzovanej právnej úpravy, a to zamedzenie odlivu konkrétnych zamestnancov, nie je možné uvedené dve skupiny zamestnancov považovať za skupiny osôb nachádzajúce sa v porovnateľnej situácii.

Z Predkladacej správy k Návrh na schválenie finančných prostriedkov určených na stabilizáciu zdravotníckych pracovníkov v rámci ústavnej zdravotnej starostlivosti a ambulancií záchrannej zdravotnej služby prostredníctvom stabilizačného príspevku vyplýva, že Ministerstvo zdravotníctva reaguje na „*existujúci stav nedostatku zdravotníckych pracovníkov v ústavných zdravotníckych zariadeniach*“. Úprava § 102at zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti reaguje na konkrétnu potrebu, ktorá sa viaže na nedostatok zdravotníckych pracovníkov a nie na nedostatok nezdravotníckych pracovníkov. V danom prípade, teda smerom k potrebe obmedzenia odlivu zamestnancov, uvedené dve skupiny zamestnancov nie sú v porovnateľnej situácii.

Potrebné je rovnako vnímať ďalšie rozdiely medzi uvedenými skupinami zamestnancom vyplývajúcej napr. z rozdielnej kvalifikácie alebo druhu vykonávanej práce, ktoré rovnako zakladajú rozdielne postavenie daných skupín zamestnancov.

Vzhľadom k tomu, že v posudzovanom prípade nedochádza rozdielnemu zaobchádzaniu s osobami, resp. skupinami osôb nachádzajúcimi sa v porovnateľnej situácii nie je možné dospieť k záveru, že namietanou právnou úpravou bol porušený zákaz diskriminácie a že daná právna úprava je v rozpore s čl. 12 ods. 2 Ústavy.

Záver

Stredisko konštatuje, že rozdielny prístup zo strany zákonodarcu smerom k úprave nároku na poskytnutie stabilizačného príplatku pre zamestnancov sociálnych služieb a zamestnancov poskytovateľov zdravotníckej starostlivosti nie je možné považovať za diskrimináciu, ale vyplýva z toho, že ide o samostatné právne úpravy v rámci dvoch rôznych oblastí.

Stredisko zároveň nedospelo k záveru, že by právna úprava § 102at zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, upravujúca nárok zdravotníckych zamestnancov poskytovateľov zdravotnej starostlivosti na stabilizačný príspevok, bola v rozpore s čl. 12 ods. 2 Ústavy.