



Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „*Stredisko*“) ste dňa xxxx doručili podnet, v ktorom žiadate o posúdenie súladu výplaty príspevku zo sociálneho fondu na dopravu a regeneráciu pracovnej sily so zákonom 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*“).

V zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej ako „*zákon o zriadení Strediska*“) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. V zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 písm. e) uvedeného zákona zabezpečuje bezplatnú právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. V zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 písm. f) vydáva Stredisko na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu

Opis namietanej diskriminácie

Na Stredisko ste sa obrátili so žiadosťou o posúdenie zámeru zamestnávateľa v súvislosti s vyplácaním príspevku zo sociálneho fondu na dopravu a regeneráciu pracovnej sily.

V podnete uvádzate, že zamestnávateľ od 1. augusta 2025 uzavrel so zástupcami zamestnancov Kolektívnu zmluvu, v ktorej stanovil, že zamestnancom za december 2025 vyplatí príspevok zo sociálneho fondu na dopravu a regeneráciu pracovnej sily a to dvoma spôsobmi. Buď to vyplatí zamestnancovi v jeho mzde, kedy výška príspevku bude 108,- € alebo vo forme príspevku na tzv. benefitnú kartu v celkovej sume 147,- €. Rozdiel vo výške 39,- € zamestnávateľ odôvodňuje tým, že v prípade vyplatenia v rámci mzdy, príspevok podlieha zákonným zrážkam z príjmu. Uvádzate, že zamestnávateľ výplatu príspevku takto uskutoční prvý krát, nakoľko doteraz bola výplata príspevku vždy vyplatená v mzde a v rovnakej výške pre všetkých zamestnancov.

V Kolektívnej zmluve zamestnávateľ v časti ***Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov*** v ods. 5 uvádza:

„Zamestnávateľ umožní zamestnancovi výber formy čerpania príspevku na regeneráciu pracovnej sily a príspevku na dopravu do zamestnania a späť vo forme:

- a) vyplatenia k mzde za mesiac December v sume: 108,- € (príspevok na regeneráciu pracovnej sily: 60,- € a príspevok na dopravu: 48,- €), pričom výplata oboch príspevkov bude zamestnancovi podliehať zákonným zrážkam z príjmu, čím si zamestnávateľ nebude môcť uplatniť oslobodenie od dane. Super hrubá mzda je celkom 147,- €.*
- b) poskytnutím príspevku na tzv. benefitnú kartu v celkovej sume: 147,- € (príspevok na regeneráciu pracovnej sily: 82,- € a príspevok na dopravu: 65,- €), ktoré nebude podliehať*



zákonným zrážkam pre zamestnanca a zamestnávateľa. Zamestnancovi bude v mesiaci december poskytnutý príspevok vo výške: 147,- € vo forme kreditu na tzv. benefitnú kartu, ktorú zamestnávateľ poskytne zamestnancovi bezodplatne.

Zamestnanec, ktorý sa rozhodne čerpať príspevky na benefitnú kartu, nie prostredníctvom spracovania jeho hrubého príjmu spolu s decembrovou mzdou, musí záväzne požiadať zamestnávateľa najneskôr do konca mesiaca október 2025 o vystavenie karty a o poskytnutie príspevku na benefitnú kartu písomne požiadať vyplnením žiadosti na Oddelení ekonomiky.“

Vo Vašom podnete ste Stredisku položili otázku: **Či je takýto postup zamestnávateľa správny?**

V rámci odpovede na podnet Stredisko posudzovalo výlučne skutočnosť, či rozdielna výška príspevku zo sociálneho fondu je v súlade s antidiskriminačnou legislatívou.

Právne posúdenie

Vnútroštátnym právnym predpisom, upravujúcim povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, je antidiskriminačný zákon. Vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie, pričom až na základe ich kumulatívnej identifikácie, možno dospieť k dôvodnému záveru o diskriminácii.

V prvom rade je nutné vyhodnotiť, či došlo alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu, a teda v skutkovom stave musí byť identifikovaná 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).

V posudzovanom 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.

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. 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.



Sociálny fond tvoria finančné prostriedky, ktoré sa používajú na realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti **starostlivosti o zamestnancov**. Tvorbu a následné použitie sociálneho fondu upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej ako „*zákon o sociálnom fonde*“). V zmysle § 7 ods. 4 uvedeného zákona „*Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, a ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, upraví ich vo vnútornom predpise.*“ Ustanovenie § 7 ods. 7 upravuje, že „*zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov.*“ Takýmto osobitným zákonom je antidiskriminačný zákon.

Benefitná karta pre zamestnancov je **forma nepeňažného benefitu, ktorý zamestnávateľ poskytuje svojim zamestnancom**. Môže ísť o rôzne druhy kariet, poukážky na voľnočasové aktivity, stravovanie, alebo iné benefity. Zamestnanec môže kartu použiť na nákup tovarov alebo služieb, ktoré sú s danou kartou spojené, napríklad v reštauráciách, obchodoch, fitness centrách a pod. Zamestnávateľ buď zamestnancovi prispieva na dobitie karty alebo ju dobíja v plnej výške. Pre zamestnanca sa benefitná karta považuje za nepeňažný príjem, ktorý je oslobodený od dane do určitej výšky.

V zmysle § 3 ods. 1 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (ďalej ako „*zákon o dani z príjmov*“) **predmetom dane sú aj príjmy zo závislej činnosti**. Predmetný zákon vo svojom ustanovení § 5 ods. 1 písm. f) upravuje, že **takýmto príjmami zo závislej činnosti sú aj príjmy z prostriedkov sociálneho fondu** poskytované podľa osobitného predpisu.¹ Zákon o dani z príjmov vymedzuje príjmy, ktoré sú oslobodené od dane. V zmysle § 5 ods. 7 písm. o) sú od dane oslobodené aj príjmy poskytnuté ako „*nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v úhrnnej sume najviac 500 Eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov, ak tento zákon neustanovuje inak a zamestnávateľom vynaložené prostriedky na toto nepeňažné plnenie nie sú uplatnené ako výdavky (náklady) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov.*“

Súčasťou vyhodnotenia základných definičných znakov diskriminácie je identifikácia kvalifikovaného menej priaznivého zaobchádzania v skutkovom stave posudzovaného prípadu. Vo Vami namietanej veci má menej priaznivé zaobchádzanie spočívať v tom, že zamestnanci, ktorí si zvolia spôsob výplaty v mzde, dostanú nižší príspevok oproti zamestnancom, ktorí si ako spôsob výplaty príspevku zvolia jeho výplatu na tzv. benefitnú kartu.

¹ Týmto osobitným zákonom je Zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov.



V posudzovanom prípade je potrebné porovnať postavenie dvoch skupín zamestnancov, a to tých, ktorí si zvolia spôsob výplaty príspevku zo sociálneho fondu v mzde a takých, ktorí sa rozhodnú „čerpať príspevok“ jeho výplatou na tzv. benefitnú kartu.

V posudzovanom prípade je nevyhnutné rozlišovať medzi tým, či zamestnávateľ poskytuje príspevok zo sociálneho fondu ako nepeňažný benefit vo forme kreditu alebo je takýto príspevok zo sociálneho fondu posudzovaný ako príjem zo závislej činnosti. V prípade nepeňažného benefitu, ktorým je v posudzovanom prípade poskytnutie kreditu na tzv. benefitnú kartu, v zmysle zákona o daní z príjmov je takýto príjem oslobodený od dane v prípade, ak ich hodnota nepresiahne 500 Eur ročne na zamestnanca. **Nakoľko suma 147 Eur nepresahuje zákonom vymedzenú sumu, nepodlieha zákonnému zdaneniu** a je na tzv. benefitnú kartu vyplatená vo forme kreditu v plnej výške. V prípade vyplatenie príspevku zo sociálneho fondu v rámci mzdy je takýto príjem v zmysle zákona o daní z príjmov posudzovaný ako príjem zo závislej činnosti, ktorý podlieha zákonnému zdaneniu. **Suma 147 Eur je tak vyplácaná ako hrubý príjem, ktorý podlieha zákonným zrážkam z príjmu**, na základe čoho bude zamestnancovi vyplatená nižšia suma vo výške 108 Eur.

Diskriminácia nie je také konanie, pri ktorom sa zaobchádza rozdielne s osobami alebo skupinami osôb v odlišných situáciách. Na základe vyššie uvedených skutočností Stredisko konštatuje, že pri určovaní výšky príspevku zo sociálneho fondu sa v posudzovanom prípade skupina zamestnancov, ktorá si zvolí výplatu príspevku v rámci mzdy nenachádza v porovnateľnej situácii ako skupina zamestnancov, ktorá si na výplatu príspevku zvolí tzv. benefitnú kartu. V posudzovanom prípade zamestnávateľ neporušuje zákaz diskriminácie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, **nakoľko rozdielna výška príspevku zo sociálneho fondu pri uvedených skupinách zamestnancov sa odvíja od rozdielneho charakteru spôsobu výplaty príspevku zo sociálneho fondu (či ide o nepeňažné plnenie alebo o príjem zo závislej činnosti) a s tým spojené zákonné zrážky z príjmov**. Stredisko si zároveň dovoľuje uviesť, že zamestnávateľ v kolektívnej zmluve vymedzil možnosť požiadať o vystavenie karty a o poskytnutie príspevku na benefitnú kartu pre všetkých zamestnancov. Inými slovami, každý zamestnanec sa môže rozhodnúť, či bude čerpať príspevok vo forme kreditu na benefitnú kartu alebo prostredníctvom spracovania jeho hrubého príjmu spolu so mzdou. Pravidlá poskytnutia príspevku zo sociálneho fondu sú teda **dopredu jasne stanovené a rovnaké pre všetkých zamestnancov**.

Záver

Stredisko v posudzovanom prípade nedospelo k dôvodnému záveru o diskriminácii, nakoľko nedošlo k naplneniu základného definičného znaku diskriminácie, a to kvalifikovaného menej priaznivého zaobchádzania, ktoré by mohlo predstavovať diskrimináciu.



S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka