



### 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*“) ste dňa xxxxxx doručili podnet, v ktorom žiadate o posúdenie súladu zamestnaneckého benefitu 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*“).

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 antidiskriminačného zákona.

### Opis posudzovaného prípadu

Na Stredisko ste sa obrátili so žiadosťou o posúdenie súladu zamestnaneckého benefitu s antidiskriminačnou legislatívou.

V kolektívnej zmluve zamestnávateľa xxxxxx je uvedený zamestnanecký benefit „**Jubilejná odmena**“, ktorý je definovaný nasledovne:

*Zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere, sa poskytne pri dovŕšení 50. roku života jubilejná odmena a to podľa dĺžky nepretržitého pracovného pomeru nasledovne:*

- nad 5 rokov do 20 rokov vrátane:  $x,- €$
- nad 20 rokov:  $x €$

Vo Vašom podnete ste Stredisku položili otázku: **Či tento spôsob poskytovania odmeny nie je diskriminačný, nakoľko sa poskytuje zamestnancov iba v určitom veku?**

### Právne posúdenie

Vnútroštátnym právnym predpisom upravujúcim povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania je antidiskriminačný zákon. Vo svojich ustanoveniach vymedzuje základné definíčné 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 zafinovaná 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 zamestnaneckého benefitu zo strany zamestnávateľa pre zamestnancov, ktorí dovŕšili 50. rok života a zároveň odpracovali u zamestnávateľa určité časové obdobie.

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.

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. 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 § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačný zákon 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.

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. Odmenu za prácu je nielen **mzda**, plat, ale aj odstupné, provízie, podiely na zisku, tantiémy a ďalšie formy.<sup>1</sup> Judikatúra súdneho dvora Európskej únie (ďalej ako „SDEÚ“) ponúka mnoho prípadov týkajúcich sa odmeňovania, vrátane špeciálnych odmien vyplácaných zamestnávateľom.<sup>2</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 odmeny iniciatívne poskytnuté zamestnávateľom.

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

<sup>2</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>



Zákonník práce v ustanovení § 118 vyjadruje povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu. Podľa Zákonníka práce tak za mzdu treba považovať všetky plnenia od zamestnávateľa poskytované zamestnancovi za vykonanú prácu, na základe čoho možno povedať, že ide o relatívne široký právny pojem. V súvislosti s vymedzením pojmu „mzda“ a na zamedzenie rôzneho prístupu Zákonník práce vo svojom ustanovení § 118 ods. 3 deklaruje, že „ako mzda sa 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.“ V uvedenom prípade ide o tzv. „**Jubilejné odmeny**“.

Jubilejné odmeny sú spravidla poskytované za vykonanú prácu ako ocenenie dlhodobých výsledkov práce. Môžu byť poskytované pri určitom životnom výročí zamestnanca (spravidla 50. a 60. narodeniny) alebo pracovnom výročí (napr. 25 rokov nepretržitého pracovného pomeru u zamestnávateľa) a pod. Jubilejná odmena má charakter mimoriadnej odmeny, pri presne vymedzenej príležitosti, avšak Zákonník práce neukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytovať takýto druh odmien. Aj v súvislosti s akceptáciou jubilejnej odmeny ako nákladu zamestnávateľa je nevyhnutné, aby jubilejná odmena mala nespochybniteľné pojmové znaky mzdy. To znamená, že musí byť poskytovaná ako odmena za vykonanú prácu, teda nie z dôvodu, že zamestnanec sa dožil napr. 50. roku života. Vzťah plnenia na výkon práce musí byť vyjadrený výškou jubilejnej odmeny, diferencovanou napríklad podľa rokov odpracovaných u zamestnávateľa.<sup>3</sup>

Na základe vyššie uvedeného Stredisko hodnotí, že tzv. „**Jubilejné odmeny**“ predstavujú mimoriadne odmeny, ktoré zamestnávateľ vypláca za vykonanú prácu ako ocenenie dlhodobých výsledkov práce, čo predstavuje objektívne kritérium ktoré je legitímne. Poskytovanie takýchto odmien nepredstavuje menej priaznivé zaobchádzanie z dôvodu veku. Zároveň ide o mimoriadnu odmenu, ktorej poskytovanie umožňuje aj Zákonník práce.

## Záver

Stredisko dospelo k záveru, že tzv. „Jubilejné odmeny“ sú v súlade s antidiskriminačnou legislatívou a zároveň v podobe ako ich upravuje kolektívna zmluva u zamestnávateľa xxxxxx majú oporu aj v Zákonníku práce.

S pozdravom

---

PhDr. Silvia Porubánová  
výkonná riaditeľka

---

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H. a kol., Zákonník práce., Komentár. Bratislava: C.H.Beck, 2017, s. 889