

TÉMA: DISKRIMINÁCIA

1. Všeobecne o diskriminácii

Rovnosť ľudí je ideálom, ku ktorému sa v súčasnosti hlásia všetky civilizované a demokratické krajiny sveta a tiež spoločenstvá všetkých civilizovaných a demokratických štátov. Ústavy a zákony jednotlivých krajín obsahujú ustanovenia, podľa ktorých sú si všetci ľudia rovní vo svojej dôstojnosti a vo svojich právach a zakazujú diskrimináciu na základe dôvodov, akými sú napríklad pohlavie, farba pleti, vek, rod, sexuálna orientácia, majetok, sociálny pôvod, zdravotné postihnutie, príslušnosť k národnostnej alebo etnickej skupine, náboženstvo alebo iné postavenie.

Požiadavka na rovnosť ľudí a zákaz diskriminácie je zakotvená aj vo viacerých medzinárodných dokumentoch. Je obsiahnutá napríklad vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv prijatej na pôde OSN v roku 1948 či v Medzinárodnom dohovore o občianskych a politických právach z roku 1966 a v Medzinárodnom dohovore o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z toho istého roku. Zákaz diskriminácie tiež nájdeme v Dohovore o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie z roku 1965 a v Dohovore o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979, prijatých na pôde OSN. Členské štáty OSN diskrimináciu zakazujú aj prostredníctvom Dohovoru o právach dieťaťa z roku 1989. Zákaz diskriminácie je rovnako zakotvený aj v Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd prijatom v roku 1950 na pôde Rady Európy, a to pri výkone všetkých práv, ktoré tento dohovor priznáva. Požiadavku na rovnosť a zákaz diskriminácie zakotvujú aj dokumenty prijaté na pôde iných medzinárodných organizácií (napríklad dohovory prijaté na pôde Medzinárodnej organizácie práce). Rovnosť pred zákonom a zákaz diskriminácie sú tiež obsiahnuté v Charte základných práv Európskej únie z roku 2000.

Napriek zakotveniu princípu rovnosti a zákazu diskriminácie v mnohých vnútroštátnych aj medzinárodných dokumentoch si všetci ľudia v reálnom živote nie sú rovní. Často sa stretávame s prejavmi, ktoré niektorým ľuďom bránia žiť život podľa vlastných predstáv a ktoré im v porovnaní s ostatnými bránia plnohodnotne využívať svoj ľudský potenciál. Títo jednotlivci sú obmedzovaní na svojich právach v rôznych oblastiach života. V zamestnaní napríklad tým, že im nie sú sprístupnené určité povolania alebo pracovné pozície, prípadne tým, že sú odmeňovaní nižšou mzdou než ich kolegyne a kolegovia, hoci vykonávajú rovnakú prácu, v škole napríklad tým, že im je venovaná menšia pozornosť a starostlivosť ako zvyšku triedy alebo aj tým, že sa do niektorých vzdelávacích inštitúcií ani nedostanú, v prístupe k službám napríklad tým, že ich v niektorých obchodoch alebo reštauráciách odmietnu obslúžiť alebo im do nich dokonca nie je umožnené vstúpiť, v zdravotnej starostlivosti, v účasti na politickom živote a v mnohých ďalších oblastiach. Spomínané prejavy sú väčšinou podmienené iracionálnymi dôvodmi a zväčša sa týkajú vlastností alebo daností, za ktoré dotknutí jedinci nemôžu. Často prenikajú do najzraniteľnejších osobných sfér jednotlivcov a nezriedka poškodzujú ich ľudskú dôstojnosť. Sú to prejavy diskriminácie.

Diskrimináciu by sme jednoducho mohli nazvať znevýhodňovaním alebo obmedzovaním jednotlivca alebo skupiny osôb, ktoré sa deje z dôvodu ich pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. Veľmi často sa stáva, že znevýhodňovanie jednotlivca alebo skupiny osôb na základe uvedených dôvodov vedie k neopodstatnenému zvýhodňovaniu iných osôb alebo skupín, ktoré by inak tieto výhody nezískali. Napríklad tým, že ženy v minulosti nedisponovali volebným právom, boli muži zvýhodnení v presadzovaní svojich cieľov bez obmedzení inými

požiadavkami a záujmami než svojimi vlastnými. Iným príkladom je situácia, keď je príslušníckam a príslušníkom etnických skupín bezdôvodne obmedzený alebo odoprený prístup k právam v rôznych oblastiach (napríklad spomínané práva v oblasti zamestnania). Vtedy si tieto práva uplatňuje niekto, kto by ich za existencie spravodlivých a rovnakých podmienok nezískal. Nezriedka sa tiež stáva, že jednotlivci sú diskriminovaní na základe niekoľkých dôvodov súčasne – napríklad rómska žena môže byť naraz diskriminovaná z dôvodu svojho pohlavia a z dôvodu svojej etnickej príslušnosti, a niekedy aj z dôvodu veku či sexuálnej orientácie.

2. Podoby diskriminácie

Diskriminácia môže mať rôzne podoby. Môže sa prejavovať ako porušenie zákona, ktorého následkom býva upieranie práv jednotlivcom napríklad v oblasti vzdelávania, bývania, pracovného uplatnenia, poskytovania služieb, zdravotnej starostlivosti alebo sociálnej ochrany. Diskriminácia však môže prameniť aj z dodržiavania zákona, ktorý sám osebe porušuje princíp rovnosti. Za takúto diskrimináciu môžeme napríklad považovať neexistenciu ustanovení, ktorými by právny poriadok garantoval ľuďom s homosexuálnou orientáciou rovnaké možnosti, ochranu a práva v oblasti partnerského života, akú garantuje heterosexuálnym párom. Jedným z najtvrdších prejavov takejto diskriminácie je politika apartheidu, ktorá bola v Juhoafrickej republike uzákonená až do začiatku 90. rokov 20. storočia. Legislatíva tejto krajiny napríklad zakazovala sobáše medzi občanmi bielej a tmavej pleti, obmedzovala pohyb a pôsobenie občanov tmavej pleti len na presne vymedzené územia a na presne vymedzené inštitúcie (v čase apartheidu občania tmavej pleti napríklad nemali prístup na „biele“ univerzity). Takáto politika, ktorá mala oporu v zákonodarstve, znemožňovala rovnaké využívanie osobných, politických, hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv všetkými občanmi a občiankami tejto krajiny.

Diskriminácia je v spoločnosti často veľmi hlboko zakorenená a nezriedka sa v prípade jej výskytu nepodarí nájsť konkrétnych „vinníkov“. Často preniká do mnohých sfér života spoločnosti a má svoje pevné štrukturálne zázemie. Dokonca sa mnohokrát stáva, že ani jej samotné obeť si jej existenciu celkom neuvedomujú. Navyše, obeť diskriminácie často patria k najzraniteľnejším skupinám obyvateľstva a iniciovanie súdneho alebo iného konania pre ne predstavuje neriešiteľný problém. Preto sa v poslednej dobe, aj v súvislosti s antidiskriminačnou politikou Európskej únie, často hovorí o tom, že štáty sa nemôžu spoliehať len na skutočnosť, že v ich legislatíve je diskriminácia zakázaná a že sú v nej zakotvené právne prostriedky ochrany, ktoré jednotlivci môžu použiť. Dôraz sa začína klásť na to, aby štáty prevzali iniciatívu a preventívne pôsobili na všetky sféry života spoločnosti, v ktorých diskriminácia a nerovnaké zaobchádzanie pre mnohých ľudí predstavujú vážnu prekážku pri plnohodnotnom využívaní svojho potenciálu a uplatňovaní si svojich práv.

3. Princíp rovnosti a zákaz diskriminácie na Slovensku

Základný rámec, ktorý na Slovensku zakotvuje princíp rovnosti a zákazu diskriminácie, predstavuje Ústava Slovenskej republiky. Ústava v článku 12 stanovuje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Tiež hovorí, že základné práva a slobody sa na území Slovenskej republiky zaručujú 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, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Ako vidno z formulácie „iné postavenie“, výpočet dôvodov, na základe ktorých nemožno nikoho poškodzovať, zvýhodňovať alebo

znevýhodňovať, nie je uzavretý, a teda neexistuje nijaký dôvod, prečo by diskriminácia nemala byť zakázaná napríklad aj z dôvodu zdravotného postihnutia, veku či sexuálnej orientácie.¹

Slovenská republika je navyše signatárom všetkých vyššie uvedených medzinárodných dohovorov, čím sa zaviazala rešpektovať princíp rovnosti všetkých ľudí a zákaz diskriminácie tak, ako ich zakotvujú tieto dokumenty.

Aj v súvislosti s členstvom v Európskej únii má Slovenská republika povinnosti v oblasti boja proti diskriminácii. Takzvaným antidiskriminačným zákonom – teda zákonom č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (s účinnosťou od 1. júla 2004) – Slovenská republika transponovala dve smernice, ktoré vytvárajú rámec pre boj proti diskriminácii zakotvením zásady rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na rasu, etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu.² Záber antidiskriminačného zákona a rozsah ním garantovanej ochrany pred diskrimináciou je však širší než je to v prípade spomínaných smerníc.

Antidiskriminačný zákon predstavuje v oblasti boja proti diskriminácii veľký zlom. Prvýkrát totiž na Slovensku existuje zákon, ktorý relatívne komplexne upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ktorý ustanovuje prostriedky právnej ochrany v prípade jej porušenia (aj keď sa tento zákon dotýka len niektorých oblastí).

Antidiskriminačný zákon dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nedefinuje len ako zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, ale aj ako výkon práv a povinností, ktorý je v súlade s dobrými mravmi. Navyše, zákon za dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania považuje aj preventívne správanie všetkých subjektov, ktoré sú v oblastiach upravených antidiskriminačným zákonom túto zásadu povinné dodržiavať – teda orgánov štátnej správy, orgánov územnej samosprávy, orgánov záujmovej samosprávy, fyzických a právnických osôb. Preventívne správanie má spočívať v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ak je možné prijatie takýchto opatrení požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a možnosti osoby, ktorá má povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania.

Takto koncipovaná zásada rovnakého zaobchádzania – teda nielen ako zákaz diskriminácie, ale aj ako preventívne konanie – je veľmi dôležitá. V prvom z uvedených prípadov je totiž na obetiach diskriminácie, aby sa po tom, čo dôjde k diskriminačnému konaniu, sami domáhali nápravy a vynakladali na to nemalé prostriedky (čas, energiu, peniaze), ktoré sú navyše spojené s mnohými ďalšími bariérami (dĺžka súdneho konania a stres s ním spojený, neistota, ako konanie dopadne, strach, že súdiaca sa osoba sa po medializovaní prípadu nebude schopná zamestnať). V druhom prípade je už bremeno uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania nasmerované na osoby, ktoré sú povinné túto zásadu dodržiavať (teda napríklad zamestnávateľa, školy, orgány štátnej správy a samosprávy) a ktoré môžu koncepčne a systematicky zabezpečovať jej dodržiavanie. Hoci zákon hovorí, že povinné osoby majú túto preventívnu povinnosť len vtedy, ak je to možné od nich požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a na ich možnosti, je dobré si uvedomiť, že týmito možnosťami nie sú len finančné alebo personálne možnosti, ale aj iné možnosti, ktoré odrážajú uvedomovanie si inakosti niektorých ľudí a ich práva na vlastnú dôstojnosť a sebarealizáciu a snahu o ich rešpektovanie. Inými slovami, synonymom pre možnosti nie sú vždy peniaze alebo iné zdroje,

¹ Viaceré slovenské zákony – ako bude zrejme ďalej z textu – už zakazujú diskrimináciu aj na základe veku, pohlavia a sexuálnej orientácie. Aj Ústavný súd SR vo svojom nedávnom rozhodnutí o nesúlade § 8 ods. 8 antidiskriminačného zákona s Ústavou SR (nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo 6.10.2005, PL. ÚS 8/04-202) označil sexuálnu orientáciu za ústavne ustanovenú charakteristiku, ktorá je spôsobilá prívodiť diskrimináciu.

² Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, a Smernica rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

ale často aj alternatívne a progresívne prístupy, ktoré odrážajú rešpekt pred rovnakými právami všetkých jednotlivcov bez ohľadu na charakteristiky, ktoré títo jednotlivci nemôžu ovplyvniť (ako napríklad vek, pohlavie, etnická príslušnosť, zdravotné postihnutie, vierovyznanie či sexuálna orientácia).

Na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania sa použijú jednak ustanovenia antidiskriminačného zákona, a jednak ustanovenia iných zákonov, ktoré zakotvujú povinnosť dodržiavať túto zásadu. Medzi spomínané zákony patrí napríklad Zákonník práce, zákon o štátnej službe, zákon o výkone práce vo verejnom záujme, zákon o ochrane spotrebiteľa, školský zákon, zákon o vysokých školách, zákon o zdravotnej starostlivosti, zákon o službách zamestnanosti, zákon o zdravotnom poistení, zákon o sociálnom poistení a ďalšie.

Antidiskriminačný zákon poskytuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Zákon najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia, ustanovuje osoby, ktoré sú povinné zásadu rovnakého zaobchádzania dodržiavať, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať túto zásadu (sústreďuje sa na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, na oblasť vzdelania a na oblasť pracovnoprávných vzťahov) a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania. Ďalšie zákony, ktoré zakotvujú povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania (príklady niektorých z nich pozri vyššie), rozširujú dôvody, ktoré nesmú byť dôvodmi diskriminácie a niektoré tiež zakotvujú ďalšie možnosti právnej ochrany.

Na bližšie oboznámenie sa s konkrétnymi dôvodmi a oblasťami, v ktorých sa diskriminácia zakazuje, je dobré nahliadnuť do vyššie uvedených zákonov. Vo všeobecnosti možno povedať, že hoci je súčasná právna úprava relatívne komplexná, nepoužíva „rovnaký meter“ pre všetkých, ktorí by nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania mohli byť dotknutí. Napríklad diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie nie je antidiskriminačnými predpismi vyslovene zakázaná v oblasti vzdelávania, v oblasti poskytovania tovarov a služieb, pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti či v oblasti sociálneho zabezpečenia. Podobne je to so zdravotným postihnutím, ktoré nie je výslovným dôvodom zákazu diskriminácie v oblasti poskytovania tovarov a služieb. To však neznamená, že ochrany proti takejto diskriminácii sa nemožno domáhať použitím iných právnych prostriedkov než tých, ktoré sú obsiahnuté v antidiskriminačnom zákone a vo vyššie vymenovaných zákonoch – napríklad podnetom na Ústavný súd SR či sťažnosťou na Európsky súd pre ľudské práva v Štrasburgu.

4. Diskriminácia a antidiskriminačný zákon

Antidiskriminačný zákon vymenúva viacero typov konaní, ktoré považuje za diskrimináciu. Diskrimináciou je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie a neoprávnený postih. Diskrimináciou je tiež pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

4.1. Priama diskriminácia

Priama diskriminácia je definovaná ako 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. Priamou diskrimináciou je teda konanie, ktorým niekto priamo znevýhodňuje určitú osobu pre jej určitú vlastnosť alebo danosť. Priamou diskrimináciou by bolo napríklad uprednostnenie mladšej uchádzačky o zamestnanie pred

staršou, hoci staršia uchádzačka lepšie spĺňa kritériá pre prijatie do zamestnania. Priamou diskrimináciou by bolo tiež rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom po tom, čo zamestnávateľ zistil, že tento zamestnanec je sympatizantom určitej politickej strany. Priamou diskrimináciou by bolo aj odmietnutie ošetrovania alebo poskytnutie zdravotnej starostlivosti nižšej kvality pacientke alebo pacientovi pre ich príslušnosť k určitej etnickej skupine alebo pre ich sexuálnu orientáciu.

4.2. Nepriama diskriminácia

Nepriama diskriminácia predstavuje navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou. Nepriama diskriminácia je teda niečo, čo navonok môže vyzerať ako rovnaké zaobchádzanie, avšak pri bližšom skúmaní má diskriminačný efekt. Nepriamou diskrimináciou by mohla byť napríklad situácia, kedy by sa zamestnávateľ rozhodol poskytovať rôzne úľavy a zvýhodnenia partnerom a partnerkám zamestnankýň a zamestnancov, ktorí sú s týmito partnermi a partnerkami zosobášení. Navonok je toto zaobchádzanie neutrálne: každý sa predsa môže oženiť alebo vydať. Keď sa však na takéto rozhodnutie pozrieme bližšie, zistíme, že v skutočnosti túto možnosť nemá každý: geji a lesbické ženy, ktorým slovenský právny poriadok neumožňuje uzatvárať manželstvá a ani uzatvárať žiadne iné oficiálne vzťahy, by boli takýmto opatrením znevýhodnené a znevýhodnené. Takéto zaobchádzanie by zároveň znamenalo priamu diskrimináciu z dôvodu rodinného stavu, ktorá je v slovenskej pracovnoprávnej legislatíve zakázaná. Okrem toho by takéto rozhodnutie mohlo mať za následok aj nepriamu diskrimináciu z dôvodu veku – pretože u zamestnancov a zamestnankýň, ktorí/é sú na pracovisku vekovo najmladší/ie alebo najstarší/ie, môže byť štatisticky nižšia šanca, že budú žiť so svojimi partnerkami a partnermi v manželskom vzťahu, než u ich ostatných kolegov a kolegyň, ktorí a ktoré sú vo veku, kedy ľudia často žijú manželským životom. Samozrejme, takýto príklad nemožno úplne zovšeobecniť, keďže každý prípad sa vždy posudzuje s ohľadom na konkrétne okolnosti.

Nepriama diskriminácia nemusí byť vždy protiprávna. Nepriamou diskrimináciou nie je, ak predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré by inak predstavovali tento druh diskriminácie, sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na jeho dosiahnutie.

4.3. Obťažovanie

Obťažovaním je také zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zastráňujúceho prostredia alebo ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov. Obťažovaním teda nemusí byť len sexuálne obťažovanie, ktorého obeťou sú najčastejšie ženy a ktoré mnohí a mnohé vnímame ako jedinú existujúcu formu obťažovania. Môžu to byť napríklad rôzne schválnosti, ktoré zamestnávateľ robí na pracovisku svojej kolegyni alebo kolegovi – napríklad neprimerané alebo neopodstatnené zadávanie úloh, sústavné a neopodstatnené kontrolovanie, časté ironické poznámky, ohováranie alebo posmešky. Obťažovanie sa tiež nemusí diať výlučne na pracovisku. Môže sa takisto diať napríklad v škole – napríklad tým, že si vyučujúci alebo vyučujúca na niektorého zo svojich žiakov či žiačok „sadne“. Pri obťažovaní je podstatné to, ako ho vníma osoba, ktorá je ním dotknutá, a nie to, či ho za závažné považuje osoba, ktorá ho produkuje. Aj preto je dôležité, aby osoba, ktorá sa domnieva, že voči nej dochádza k obťažovaniu, dala včas a jednoznačne najavo, že takéto zaobchádzanie je pre ňu nežiaduce.

4.4. Pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu

Pokynom na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. O pokyn na diskrimináciu by teda išlo napríklad vtedy, ak by šéf alebo šéfka firmy dali pokyn vedúcemu alebo vedúcej personálneho oddelenia, aby sa zbavili zamestnankyne, ktorá vynecháva v práci, pretože často býva doma so svojimi chorými deťmi. Pri nabádaní na diskrimináciu by išlo o podobnú situáciu, avšak v tomto prípade by bol podnet na diskrimináciu menej autoritatívny a realizoval by sa vo forme presviedčania, utvrdzovania alebo podnecovania zo strany šéfa alebo šéfky firmy smerom k vedúcemu alebo vedúcej personálneho oddelenia. Rozlišovacím prvkom na posúdenie, či ide o pokyn alebo o nabádanie na diskrimináciu, by boli teda najmä intenzita a stupeň autoritatívnosti konania voči určitej osobe, ktorá má zrealizovať diskrimináciu tretej osoby.

4.5. Neoprávnený postih

Neoprávnený postih je definovaný ako konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí

- s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
- s podaním svedeckej výpovede alebo vysvetlenia. Neoprávneným postihom by bola napríklad situácia, kedy by zamestnávateľ začal znepríjemňovať život v práci zamestnancovi alebo zamestnankyni, ktorí sa obrátili na súd po tom, čo sa v zamestnaní stali obeťou diskriminácie alebo zamestnancovi, ktorý v takomto súdnom konaní vystúpil ako svedok a diskriminačné zaobchádzanie potvrdil.

V reálnych prípadoch diskriminácie je niekedy ťažké rozlíšiť, o ktorú z vyššie uvedených foriem diskriminácie ide, pretože hranica medzi nimi často býva veľmi tenká. Napríklad nemusí byť úplne jednoznačné, či diskriminačné konanie predstavuje pokyn alebo nabádanie na diskrimináciu, alebo či takéto konanie je priamou alebo nepriamou diskrimináciou. Takéto rozlišovanie je však až druhoradé a nemení nič na skutočnosti, že v určitom prípade došlo k diskriminácii, ktorá je zákonom zakázaná. Okrem toho môže niekedy dôjsť k situácii, kedy určité diskriminačné konanie súčasne predstavuje viacero foriem diskriminácie. Napríklad priama diskriminácia v sebe môže ukrývať aj prvky obťažovania, alebo nepriama diskriminácia môže byť zároveň pokynom alebo nabádaním na diskrimináciu.

Je dôležité spomenúť, že antidiskriminačný zákon pozná a zakazuje aj diskrimináciu právnickej osoby. O takúto diskrimináciu ide v prípade, že zásada rovnakého zaobchádzania nie je dodržaná napríklad vo vzťahu k členom, spoločníkom, zamestnancom alebo akcionárom takejto osoby. Ak by teda reštauračné alebo hotelové zariadenie odmietlo poskytnúť služby občianskemu združeniu z dôvodu, že jeho členmi sú Rómovia alebo Rómky, išlo by o prípad diskriminácie právnickej osoby (čo by, samozrejme, nevylučovalo diskrimináciu konkrétnych dotknutých jednotlivcov vo vzťahu k ich právu na poskytovanie služieb v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania).

Mimoriadne dôležitým ustanovením v antidiskriminačnom zákone je aj ustanovenie, ktoré hovorí, že pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo z mylnej domnienky.

Nemenej dôležitými sú ustanovenia, podľa ktorých diskriminácia z dôvodu rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu je aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého

rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu. Podobnými sú ustanovenia zákona týkajúce sa rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré za diskrimináciu považujú aj diskrimináciu vo vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania či viery. Rovnako sú koncipované aj ustanovenia, ktoré za diskrimináciu považujú aj diskrimináciu z dôvodu predchádzajúceho alebo predpokladaného zdravotného postihnutia alebo diskrimináciu z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

5. Výnimky zo zákazu diskriminácie

Antidiskriminačný zákon obsahuje niekoľko výnimiek, pri uplatnení ktorých sa rozdielne zaobchádzanie nepovažuje za diskrimináciu. Diskrimináciou napríklad nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je objektívne odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak je rozsah alebo spôsob takéhoto rozdielneho zaobchádzania primeraný a nevyhnutný vzhľadom na tieto činnosti alebo okolnosti, za ktorých sú vykonávané. „Legálnym“ rozdielnym zaobchádzaním by bola napríklad situácia, kedy by firma na výrobu nábytku odmietla vo výrobe zamestnať uchádzača o zamestnanie z dôvodu, že tento uchádzač trpí astmou. Ak by však táto istá firma odmietla zamestnať uchádzača s rovnakou diagnózou na miesto administratívneho zamestnanca, ktorého kancelária by dokonca sídlila v úplne inej budove, asi ťažko by sme mohli hovoriť o prípustnom rozdielnom zaobchádzaní. V druhom prípade by totiž išlo o rozdielne zaobchádzanie, ktoré by nebolo vzhľadom na okolnosti primerané a nevyhnutné.

Príkladom inej výnimky je možnosť rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku, ak je takéto zaobchádzanie odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané. Takouto povolenou výnimkou by bolo napríklad povolenie minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky pre prijatie do zamestnania, ak by takáto veková hranica bola opodstatnená.

Antidiskriminačný zákon tiež umožňuje, aby sa registrované cirkvi alebo náboženské spoločnosti odchyľili od zákazu diskriminácie a uplatňovali rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, pohlavia, náboženského vyznania a viery, ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činností pre tieto organizácie.

Ďalšou výnimkou zakotvenou v antidiskriminačnom zákone bola až donedávna možnosť prijímania osobitných vyrovnávacích opatrení na zabránenie znevýhodnenia súvisiaceho s rasovým alebo etnickým pôvodom, ktoré mali slúžiť na zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi. V októbri 2005 však Ústavný súd SR rozhodol, že toto ustanovenie je v rozpore s Ústavou SR. Napriek tomu však ústavný súd vo svojom rozhodnutí povedal, že skutočná rovnosť sa nemôže dosiahnuť, ak osoby chcú využiť príležitosť, avšak začínajú z rozdielnych podmienok a východísk. Preto sa musia vyrovnáť podmienky, za ktorých sa osoby chcú presadiť, a to celou škálou pozitívnych opatrení, ktoré budú kompenzovať znevýhodnenia alebo odstraňovať bariéry vytvorené prostredím.

Ako príklad takýchto opatrení ústavný súd uviedol špeciálne školenia, vzdelávacie aktivity a prerozdeľovanie zdrojov z jednej skupiny do druhej. Ústavný súd však povedal, že takéto opatrenia musia byť dočasné a môžu sa uplatňovať len dovtedy, kým sa nedosiahne cieľ, ktorému majú slúžiť. Okrem toho musia zákonné ustanovenia, ktorými sa prijímanie takýchto opatrení umožňuje, obsahovať aj rámcové vymedzenie metód na dosiahnutie ich cieľa. Osobitné vyrovnávacie opatrenia tiež musia byť definované z hľadiska ich predmetu (t. j. v čom konkrétne budú spočívať) a z hľadiska kritérií, pomocou ktorých sa o tomto predmete rozhodne.³

³ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo 6.10.2005, PL. ÚS 8/04-202.

6. Možnosti ochrany

Slovenská legislatíva obsahuje viacero ustanovení, ktoré hovoria o tom, čo možno robiť v prípadoch, keď dôjde k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania alebo k inému porušeniu princípu rovnosti.

Pomerne dobrá ochrana pre prípady porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je garantovaná antidiskriminačným zákonom a v nadväznosti na tento zákon aj niektorými ďalšími zákonmi. Výhodou tejto ochrany je veľmi široký rozsah pojmu „zásada rovnakého zaobchádzania“, ktorá, ako sme už uviedli vyššie, nespočíva len v zákaze diskriminácie, ale aj v konaní, ktoré je v súlade s dobrými mravmi, a tiež v preventívnom konaní povinných osôb. Porušením zásady rovnakého zaobchádzania teda nie sú iba prípady, keď zamestnávateľia a zamestnávateľky, firmy, školy, štátne a iné verejné inštitúcie, zariadenia poskytujúce služby a iné povinné osoby diskriminujú svojich zamestnancov a zamestnankyne alebo klientov a klientky, ale aj prípady, kedy tieto povinné osoby nevyvinú dostatočné úsilie na to, aby k diskriminácii nedochádzalo (napríklad nevytvoria na svojich pracoviskách kódex správania, ktorým by sa mali riadiť všetci zamestnanci a zamestnankyne a ktorý by mal dôsledne vyžadovať dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania aj medzi zamestnancami navzájom a na toto dodržiavanie vytvárať mechanizmy, nevytvoria zdravotne postihnutým zamestnancom a zamestnankyniam vhodné pracovné podmienky, hoci by to bolo v ich možnostiach, náznaky, že na pracoviskách, v školách a iných inštitúciách dochádza k obťažovaniu alebo inému diskriminačnému konaniu, nechávajú nepovšimnuté a pod.). Ak sa teda pri možnostiach právnej ochrany hovorí o ochrane v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, myslí sa tým nielen ochrana v prípadoch už uskutočnenej diskriminácie, ale aj ochrana v prípadoch, kedy sa nevykonávajú dostatočné opatrenia, ktoré by jej predchádzali. Nevyvinutie dostatočného úsilia na zabránenie diskriminácii môže totiž nakoniec veľmi často viesť k jej skutočnému výskytu. Na tvorbe preventívnych opatrení sa pritom môžu podieľať aj samotní zamestnanci – napríklad formou kolektívneho vyjednávania so zamestnávateľom prostredníctvom svojich zástupcov v odboroch.

Nevýhodou tejto ochrany však je, že sa vzťahuje len na porušenia zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodov a v oblastiach, ktoré vymenúva antidiskriminačný zákon alebo ktoré sú ustanovené v niektorých ďalších zákonoch (napríklad v školskom zákone, v Zákonníku práce, v zákone o ochrane spotrebiteľa atď. – pozri vyššie).

6.1. Sťažnosť

V súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od konania, ktorým sa porušila zásada rovnakého zaobchádzania a odstrániť jeho následky.

Zákon nehovorí, čo presne má takáto sťažnosť obsahovať. Aby ju však zamestnávateľ mohol objektívne prešetriť a vykonať nápravu, nemal by v nej chýbať opis konania, v dôsledku ktorého k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, a tiež označenie osoby alebo osôb, ktoré sú podľa sťažovateľa za toto porušenie zodpovedné. Zákon nehovorí, že zamestnanec alebo zamestnankyňa, ktorí majú právo podať takúto sťažnosť, musia byť zároveň obeťou porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Z toho vyplýva, že sťažnosť môže podať aj ktorýkoľvek iný zamestnanec alebo zamestnankyňa, ktorí sú svedkami diskriminácie alebo iného konania porušujúceho zásadu rovnakého zaobchádzania.

Zákon tiež nehovorí o tom, že sťažnosť nemožno podať anonymne (hoci v praxi by takáto anonymná sťažnosť znamenala pre zamestnávateľa nemožnosť na ňu odpovedať; nič by mu však nebránilo v jej prešetrení a vo vykonaní nápravy a opatrení, ktoré by zamedzili tomu, aby sa porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v budúcnosti opakovalo).

Možnosť podať sťažnosť v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vyplýva aj zo zákona o službách zamestnanosti. Sťažnosť sa podáva na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Úrad je na ňu povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od protiprávneho konania a odstrániť jeho následky.

Ak zásadu rovnakého zaobchádzania porušil pri svojej činnosti orgán verejnej správy (napríklad starosta obce alebo zamestnanec obecného úradu či zamestnanec štátneho orgánu), nie je vylúčená ani možnosť podať sťažnosť podľa zákona o sťažnostiach. Takúto sťažnosť prešetruje vedúci orgánu, na ktorý bola sťažnosť podaná. Sťažnosť musí obsahovať meno, priezvisko a adresu sťažovateľa. Tiež z nej musí byť zrejmé, čo je jej predmetom (teda kde došlo k porušeniu zákona alebo ako bol sťažovateľ ukrátený na svojich právach) a čoho sa sťažovateľ domáha (napríklad upustenia od protiprávneho konania, vykonania nápravy či ospravedlnenia od osoby, ktorá je za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania zodpovedná). Sťažnosť je možné podať aj anonymne, a nemusí ju podať len osoba, ktorá je porušením zákona priamo poškodená. Orgán, ktorý takúto sťažnosť dostane, je povinný ju prešetriť a vybaviť do 30 dní a výsledok prešetrovania písomne oznámiť sťažovateľovi s odôvodnením, či je sťažnosť opodstatnená alebo nie. Ak je sťažnosť opodstatnená, v oznámení sa musia uviesť aj opatrenia, ktoré boli prijaté na odstránenie nedostatkov.

6.2. Podnet na inšpektorát práce a na Slovenskú obchodnú inšpekciu

V pracovnoprávnej sfére existuje tiež možnosť podať podnet na niektorý z inšpektorátov práce, ktoré dozerajú na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, a teda aj na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania. V prípade zistenia porušenia zákona môžu zamestnávateľovi uložiť pokutu až do výšky 1 000 000 Sk.

V prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v právnych vzťahoch, ktoré sú upravené zákonom o ochrane spotrebiteľa (napríklad v prípade, že majiteľ alebo majiteľka reštaurácie nechcú do svojho podniku vpustiť príslušníkov alebo príslušníčky etnickej skupiny), existuje taktiež možnosť obrátiť sa s podnetom na príslušný inšpektorát Slovenskej obchodnej inšpekcie (SOI). SOI môže predávajúcemu alebo poskytovateľovi služby, ktorý porušil zákon a nesplnil opatrenie na mieste, uložiť pokutu do 100 000 Sk. Za opakované nesplnenie povinnosti v priebehu jedného roka odo dňa jeho uloženia možno uložiť pokutu do 200 000 Sk.

6.3. Žaloba na súd

Ak sa subjekt dotknutý porušením zásady rovnakého zaobchádzania neuspokojí s riešením, ktoré nasledovalo po podaní sťažnosti alebo ak sa rozhodne takúto sťažnosť nepodať, potom má každý, kto sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách, možnosť obrátiť sa na súd. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto zásadu rovnakého zaobchádzania porušil, upustil od svojho konania (teda napríklad prestal s obťažovaním alebo s inými diskriminačnými praktikami), ak je to možné, napravil protiprávny stav (napríklad doplatil zamestnankyni rozdiel v mzde, ktorá sa v rozpore so zákonom ukázala byť nižšia ako mzda jej mužského kolegu, ktorý vykonával rovnakú prácu) alebo poskytol

primerané zadostučinenie (napríklad sa ospravedlnil). Ak by primerané zadostučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie dotknutej osoby, môže sa táto osoba domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu takejto náhrady určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a na všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

Na konanie pred súdom sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ktorý stanovuje postup súdu a účastníkov. Konanie sa začína na návrh osoby dotknutej nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania (označovanej ako navrhovateľ alebo žalobca), ktorý sa nazýva žaloba. Žaloba sa podáva na súd, v obvode ktorého má bydlisko alebo stále pracovisko osoba, proti ktorej žaloba smeruje (označovaná ako odporca alebo žalovaný). Žaloba musí obsahovať identifikačné údaje žalobcu a žalovaného (ktorými sú meno, priezvisko, bydlisko a údaj o štátnom občianstve), pravdivé opísanie rozhodujúcich skutočností (teda čo sa vlastne stalo, v čom spočíva porušenie zásady rovnakého zaobchádzania) a označenie dôkazov, ktorých sa navrhovateľ dovoľáva (napríklad priloženie kópií všetkých listín, z ktorých vyplýva, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania). Zo žaloby tiež musí byť zrejmé, čoho sa navrhovateľ domáha – teda či žiada napríklad ospravedlnenie, alebo náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Práve označenie dôkazov zo strany žalobcu je veľmi dôležité. Ak totiž žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je povinnosťou žalovaného preukázať, že túto zásadu neporušil. Inými slovami, dôkazné bremeno sa obracia v neprospech žalovaného, a ten sa musí z podozrenia, že porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, „vyviniť“. Obrátené dôkazné bremeno je v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania veľmi dôležité. Uľahčuje totiž diskriminovaným osobám, ktoré by často porušenie zásady rovnakého zaobchádzania mohli len veľmi ťažko preukázať, aby sa domohli svojich práv.

V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže okrem advokáta alebo inej osoby, ktorú si zvolí, dať zastupovať aj Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ktoré zo zákona zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. Účastník sa tiež môže dať zastupovať inou právnickou osobou (napríklad občianskym združením), ktorej cieľom alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou.

Okrem vyššie uvedených možností – teda možnosti podať sťažnosť alebo podnet na príslušný orgán alebo možnosti obrátiť sa na súd, majú obeť diskriminácie aj iné možnosti, ako riešiť situácie, kedy nežiaduce, znevažujúce a znevýhodňujúce správanie znižuje ich ľudskú dôstojnosť. Tu nemusí ísť len o diskriminačné prejavy, voči ktorým poskytuje ochranu antidiskriminačný zákon, ale môže ísť aj o akékoľvek iné prejavy, ktoré dotknutá osoba z akéhokoľvek dôvodu vníma ako diskriminačné a ponížujúce jej dôstojnosť.

6.4. Priestupkové konanie

Jednou z možností je iniciovať priestupkové konanie, a to podaním oznámenia o spáchaní priestupku proti občianskemu spolunažívaniu. Takéhoto priestupku sa dopustí ten, kto inému ublíži na cti tým, že ho urazí alebo vydá na posmech alebo ten, kto úmyselne naruší občianske spolunažívanie vyhrážaním ujmu na zdraví, drobným ublížením na zdraví, schválnosťami alebo iným hrubým správaním. Za takýto priestupok možno uložiť pokutu do 1 000 alebo do 3 000 Sk. Oznámenie o spáchaní priestupku možno podať na polícii alebo na obvodnom úrade. Oznámenie možno podať osobne alebo písomne, prípadne tiež telefonicky alebo faxom. V

posledných dvoch prípadoch však treba podanie najneskôr do troch dní doplniť písomne alebo ústne do zápisnice. Oznamovateľ priestupku má právo požiadať, aby ho správny orgán do jedného mesiaca upovedomil o vykonaných opatreniach.

6.5. Žaloba na ochranu osobnosti

Ďalšou možnosťou, ktorá prichádza do úvahy v prípade, že sa určitá osoba domnieva, že diskriminačné konanie, ktoré bolo voči nej nasmerované, má za cieľ alebo následok zásah do jej ľudskej dôstojnosti, súkromia alebo občianskej cti, je možnosť obrátiť sa na súd s tzv. žalobou na ochranu osobnosti. Takouto žalobou sa možno najmä domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby sa dotknutej osobe poskytlo primerané zadosťučinenie. V prípadoch, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť osoby alebo jej vážnosť v spoločnosti, dotknutá osoba má tiež právo domáhať sa náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Výšku takejto náhrady by súd určil vždy s prihliadnutím na všetky okolnosti prípadu. V konaní o žalobe na ochranu osobnosti sa však na rozdiel od prípadov, kedy by súd rozhodoval o porušení zásady rovnakého zaobchádzania, neaplikuje obrátené dôkazné bremeno. Na druhej strane sa však žalobou na ochranu osobnosti možno domáhať nápravy v prípadoch, kedy by v konkrétnom prípade nebolo možné identifikovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania tak, ako je táto zásada zakotvená v antidiskriminačnom zákone (napríklad preto, že k diskriminácii by došlo v oblasti, pre ktorú antidiskriminačný zákon neukladá povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania).

6.6. Podnet na ústavný súd

V prípadoch, keď sú diskriminujúcimi subjektmi orgány štátnej správy, orgány samosprávy alebo súdy prostredníctvom svojich rozhodnutí, môže sa dotknutý jednotlivец obrátiť na Ústavný súd SR a žiadať o nápravu. Sťažovateľ môže po vyčerpaní dostupných opravných prostriedkov namietajú porušenie práva na rovnosť. Lehota na podanie sťažnosti je dva mesiace od posledného rozhodnutia, postupu alebo opatrenia, na ktoré sa občan sťažuje. Pred ústavným súdom však možno namietajú porušenie zásady rovnosti len pri uplatňovaní tých základných práv a slobôd, ktoré sú zakotvené v Ústave Slovenskej republiky. Sťažovateľ musí byť zastúpený advokátom.

6.7. Sťažnosť na Európsky súd pre ľudské práva

Po vyčerpaní účinných vnútroštátnych opravných prostriedkov sa možno domáhať ochrany aj na Európskom súde pre ľudské práva v Štrasburgu. Porušenie ustanovenia o zákaze diskriminácie však možno, podobne ako pred ústavným súdom, namietajú len v súvislosti s porušením tých práv, ktoré sú obsiahnuté v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „Dohovor“). Sťažnosť smeruje voči štátu, ktorý vo vzťahu k sťažovateľovi porušil niektoré právo obsiahnuté v Dohovore. Sťažnosť na Európsky súd je potrebné zaslať v lehote šiestich mesiacov odo dňa, keď bolo sťažovateľovi doručené posledné rozhodnutie vo veci. Sťažnosť sa podáva na formulári, ktorý sa nachádza na webovej stránke Európskeho súdu (www.echr.coe.int) alebo formou písomnosti, ktorá obsahuje všetky potrebné náležitosti, akými sú identifikácia sťažovateľa, základné faktické údaje o prípade, označenie konania alebo nezákonného rozhodnutia štátneho orgánu, popis využitých prostriedkov nápravy a, samozrejme, označenie článkov Dohovoru, ktoré dotknutá osoba považuje za porušené. Prvé podanie Európskemu súdu môže však mať aj formu listu (prípadne inej písomnosti zaslanej poštou – v krajnom prípade aj formou pohľadnice alebo korešpondenčného lístka) a môže byť

súdu adresované aj v slovenskom jazyku. V takomto prípade by súd požiadal sťažovateľa o doplnenie údajov na predpísanom formulári.

6.8. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva a verejný ochranca práv

Vyššie uvedené možnosti ochrany a nápravy v prípadoch diskriminácie, prípadne iného porušovania zásady rovnakého zaobchádzania, nie sú vyčerpávajúce. Poškodené osoby alebo svedkovia takéhoto zaobchádzania majú možnosť obrátiť sa aj na ďalšie inštitúcie, ktorým sa síce možno úplne nepodarí zabezpečiť nápravu v konkrétnom prípade, avšak ktorých informovanosť o prípadoch diskriminácie môže napomôcť zlepšeniu situácie v tejto oblasti na Slovensku. V tomto kontexte existuje možnosť obrátiť sa napríklad na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré má podľa zákona povinnosť monitorovať a hodnotiť dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona, zhromažďovať a poskytovať informácie o rasizme a xenofóbii, uskutočňovať v oblasti ľudských práv rôzne výskumy a prieskumy, zabezpečovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a vydávať odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Ďalšou z možností, hoci len v obmedzenom rozsahu, je obrátiť sa na verejného ochrancu práv (ombudsmana), ktorý sa podieľa na ochrane základných práv a slobôd fyzických a právnických osôb pri konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánov verejnej správy, ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom alebo princípmi demokratického a právneho štátu. Ak by teda konaním, rozhodovaním alebo nečinnosťou orgánu verejnej správy došlo k diskriminácii, potom by sa dotknutá osoba mohla so svojím podnetom obrátiť na ombudsmana. Verejný ochranca práv podnet preskúma a v prípade, že zistí porušenie základných práv a slobôd, navrhne orgánu verejnej správy, ktorý ich porušil, opatrenia na vykonanie nápravy. Okrem toho ombudsman každoročne predkladá parlamentu správu, v ktorej informuje o svojej činnosti a uvádza informácie o dodržiavaní základných práv a slobôd.

7. Súdne rozhodnutia v prípadoch diskriminácie

7.1. Vnútroštátna judikatúra

Hoci antidiskriminačný zákon je účinný už od roku 2004, verejnosti zatiaľ nie sú známe prípady, v ktorých by sa jednotlivci na jeho základe domáhali nápravy vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Avšak aj pred prijatím tohto zákona bol vo viacerých právnych predpisoch najmä pracovného práva upravený zákaz diskriminácie. Napríklad Zákonník práce umožňoval osobám, voči ktorým bol tento zákaz porušený, aby sa domáhali svojich práv na súde. V súdnom konaní sa, rovnako ako dnes, zo zákona uplatňovalo obrátené dôkazné bremeno. Napriek legislatívne zakotvenej možnosti domáhať sa nápravy však nie sú známe mnohé prípady, kedy by si jednotlivci uplatňovali svoje práva súdnou cestou. Stručné opisy dvoch známych prípadov uvádzame nižšie.

Prvým prípadom je prípad z roku 2003 rozhodnutý pred Okresným súdom vo Zvolene.⁴ Žalobkyňa, vedecká pracovníčka s vyše 20-ročnou praxou v odbore lesníctva, sa na súd obrátila po tom, čo ju zamestnávateľ vylúčil z riešiteľského (koordinátorského) postu schváleného projektu, ktorý predtým sama vypracovala a v ktorom bola ako riešiteľka projektu aj uvedená. Zamestnávateľ o personálnej zmene rozhodol bez konzultácie s ňou a na jej miesto dal zamestnanca – muža – s nižšou kvalifikáciou a s menšími skúsenosťami. Hoci sa tento muž podieľal na príprave časti projektu, táto časť bola hneď po vyhotovení projektu z neho vynechaná. Zmena mala pre zamestnankyňu aj dôsledky v oblasti odmeňovania – namiesto 12. platovej triedy, podľa ktorej by bola odmeňovaná v prípade, keby zostala na riešiteľskom poste, bola odmeňovaná podľa 9. platovej triedy. Tvrdila, že takýto postup je priamou diskrimináciou.

Zamestnávateľ naopak tvrdil, že rozhodnutie o zmene riešiteľa projektu nebolo ničím iným než reakciou na zmenu pracovného kolektívu, ktorý bol uvedený v návrhu projektu (jedna spoluriešiteľka zomrela, druhá bola na materskej dovolenke, ďalší spoluzamestnanec bol na sťaži v zahraničí) a zmenu jeho ďalších úloh počas obdobia od podania návrhu projektu až po čas jeho plánovanej realizácie. Svoje rozhodnutie tiež oprel o údajnú pracovnú vyťaženosť žalobkyne.

Okresný súd vo Zvolene rozhodol v prospech žalobkyne a určil, že zmena personálneho obsadenia projektu je neplatná. Vo svojom rozsudku uviedol:

„Vykonaným dokazovaním dospel súd k záveru, že žalovaný nepreukázal, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania so žalobkyňou. (...) Za porušenie princípu rovnakého zaobchádzania je potrebné považovať postup riaditeľa, ktorý o tom, že žalobkyňa nezostane v riešiteľskom kolektíve, s ňou nehovoril, hoci ona vypracovala charakteristiku, cieľ a dôvody projektu, ktorý vyhral v súťaži. Na druhej strane riaditeľ osobne hovoril s Ing. ... [kolegom, ktorý bol následne poverený vedením projektu] (...). Žalobkyňa ako vedecká pracovníčka s rozsiahlou vedeckou činnosťou a kvalifikáciou bola nahradená Ing. ... s nižšou vedeckou hodnosťou ako ona.

Postup žalovaného, ktorým bola vyradená z riešiteľského kolektívu žalobkyňa bez toho, aby s ňou niekto o zmenách hovoril, je rozhodnutie, ktoré žalobkyňu znevýhodnilo navonok nielen morálne, vo vedeckom postupe, ale aj v pracovnom zatriedení. Takáto zmena nebola nevyhnutná, na zmenu nebol vecný dôvod. Žalovaný predsa vedel, že návrh projektu bol schválený, a aj keď sa jeho riešenie posunulo, (...) nič mu nebránilo, aby ponechal úlohu riešiteľky žalobkyňi a iných pracovníkov poveril úlohami, ktoré následne riešila žalobkyňa. (...) Takýto spôsob nesvedčí o zachovaní prístupu rovnakého zaobchádzania a nebolo zo strany žalovaného preukázané, že išlo o rozhodnutie nevyhnutné a že by bolo ospravedliteľné objektívnymi skutočnosťami.“

Okresný súd vo Zvolene teda vo svojom rozsudku videl diskrimináciu v zaobchádzaní so žalobkyňou, ktoré nebolo odôvodnené objektívnymi skutočnosťami a nebolo so žalobkyňou ani prerokované. Súd v rozsudku správne aplikoval ustanovenie o obrátenom dôkaznom bremene, ktoré uľahčilo žalobkyňi domôcť sa svojich práv.

V roku 2003 rozhodoval zvolenský súd ešte o náhrade majetkovej a nemajetkovej ujmy žalobkyne. Na základe vykonaného dokazovania rozhodol, že žalovaný je povinný vyplatiť žalobkyňi nemajetkovú ujmu vo výške 100 000 Sk.⁵

⁴ 7C 190/02 – 309, rozsudok zo dňa 11. 6. 2003. V konaní bola žalobkyňi poskytnutá asistancia zo strany občianskeho združenia Aliancia žien Slovenska, konkrétne JUDr. Henriety Kollárovej, a právna pomoc advokátky JUDr. Zuzany Magurovej.

⁵ Pozri Magurová, Z.: Zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami. In: Zborník z medzinárodnej konferencie „(Ne)rovnosť a rovnoprávnosť“. Bratislava: SAP, 2005, s. 245.

Druhým známym prípadom je prípad z roku 2003 rozhodnutý Najvyšším súdom SR.⁶ Žalobkyňou bola zdravotná sestra, ktorá v čase, keď sa jej pracovný pomer začal spravovať novým zákonom – zákonom o verejnej službe⁷ – bola na ďalšej materskej dovolenke. Nový zákon o verejnej službe vyžadoval, aby každý zamestnanec alebo zamestnankyňa spĺňali zákonom stanovené kritériá, medzi ktoré patrilo aj zloženie predpísaného sľubu. Nesplnenie týchto kritérií alebo niektorého z nich malo za následok skončenie pracovného pomeru zo zákona.

Žalobkyňa spĺňala všetky predpísané kritériá, s výnimkou zloženia sľubu, ktorý nezložila preto, lebo sa o termíne jeho konania nedozvedela. Jej zamestnávateľ totiž o termíne konania sľubu svojich zamestnancov informoval len na svojich poradách a na informačných tabuliach na verejne prístupných miestach pracoviska, a keďže žalobkyňa bola v čase, v ktorom sa mal skladať sľub, na ďalšej materskej dovolenke, nemala príležitosť oboznámiť sa s informáciami nachádzajúcimi sa na informačných tabuliach. Napriek tomu jej však zamestnávateľ doručil písomné oznámenie o skončení jej pracovného pomeru z dôvodu, že nespĺnila predpoklady stanovené zákonom o verejnej službe. Keď sa celá vec dostala pred súd, zamestnávateľ argumentoval tým, že zverejnením informácie o termíne zloženia sľubu na vývesnej tabuli o tomto termíne informoval všetkých neprítomných zamestnancov vrátane žalobkyne.

Najvyšší súd sa však s touto argumentáciou nestotožnil. Povedal, že zamestnávateľ musí vykonať všetky úkony smerujúce k umožneniu zloženia sľubu zamestnanca, a to konkrétne oznámením termínu konania sľubu písomne a do vlastných rúk. Tým, že tak neurobil, sa vo vzťahu k žalobkyňe dopustil diskriminačného postupu, pretože „znevýhodnil určitú skupinu svojich zamestnankýň, ktoré boli na materskej alebo ďalšej materskej dovolenke tým, že na rozdiel od ostatných zamestnancov ich neinformoval o termíne zloženia sľubu a o zmene [ich] pracovnoprávneho vzťahu. Postupoval tak v rozpore so zákazom diskriminácie, ktorý [bol] upravený v §13 Zákonníka práce.“ Najvyšší súd navyše povedal, že takýto postup bol aj v rozpore s dobrými mravmi.

V Českej republike bolo súdnou cestou riešených viacero prípadov diskriminácie, a to nielen v oblasti zamestnania, ale aj v oblasti prístupu k službám či prístupu k bývaniu. České súdy v týchto prípadoch viackrát priznali obetiam diskriminácie kompenzáciu nemajetkovej ujmy v peniazoch ako kompenzáciu za zásah do ich osobnostných práv.

7.2. Judikatúra Súdneho dvora Európskych spoločenstiev

Súdny dvor Európskych spoločenstiev je inštitúciou Európskej únie so sídlom v Luxemburgu, ktorá dozerá na to, či sa pri interpretácii a aplikácii Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (ES) dodržiava právo. Hoci Súdny dvor ES nerozhoduje spory medzi jednotlivcami (a tiež možnosť jednotlivcov priamo sa obrátiť na tento súd je veľmi obmedzená), vo svojej činnosti sa viackrát zaoberal prípadmi diskriminácie a vyslovil veľmi dôležité interpretačné pravidlá, ktoré sú členské štáty EÚ povinné dodržiavať. Mnohé z týchto pravidiel sa neskôr dostali do európskej legislatívy, ktorá bola následne implementovaná do právnych poriadkov jednotlivých členských štátov.

⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 26. augusta 2003, sp. zn. 2 Cdo 67/03. Najvyšší súd SR o tomto prípade rozhodoval ako dovolací súd po tom, čo Okresný súd vo Veľkom Krtíši ako prvostupňový súd rozhodol v prospech žalobkyne a Krajský súd v Banskej Bystrici toto rozhodnutie zmenil a žalobu zamietol. Najvyšší súd SR rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici nakoniec zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

⁷ Zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe s účinnosťou od 1. apríla 2002, v znení neskorších predpisov (tento zákon bol zrušený zákonom č. 553/2003 Z. z.).

Jedným z prípadov, v ktorých sa Súdny dvor ES zaoberal diskrimináciou, bol prípad P v S⁸. Toto rozhodnutie má význam nielen preto, že Súdny dvor ES v ňom vyslovil, že diskriminácia z dôvodu zmeny pohlavia je neprípustná, ale najmä preto, že Súdny dvor ES v ňom vyzdvihol dôležitosť ľudskej dôstojnosti.

V prípade P v S problém spočíval v tom, že po tom, čo si pani P pracujúca pre jednu vzdelávaciu inštitúciu lekárskeho zákrokom zmenila svoje pohlavie z muža na ženu, jej zamestnávateľ ju prepustil, tvrdiac, že by urobil rovnako aj v prípade, keby sa hociká žena na jeho pracovisku dala preoperovať na muža, a teda o nijakej diskriminácii nemohlo byť ani reči. Súdny dvor ES sa však s týmto stanoviskom nestotožnil a porovnal situáciu teraz už pani P so situáciou akéhokoľvek muža – teda príslušníka pohlavia, ku ktorému pani P patrila predtým. Po tomto porovnaní s fiktívnym príslušníkom opačného pohlavia, ktorý si pohlavie nezmenil, Súdny dvor ES vyhlásil, že v uvedenom prípade došlo k diskriminácii na základe pohlavia, lebo diskriminácia na základe pohlavia nie je obmedzená len na prípady, kedy určitá osoba k niektorému z pohlaví patrí, ale zahŕňa aj jeho zmenu. Súdny dvor ES pokračoval takto:

„Tolerovať v prípade takejto osoby tento druh diskriminácie by bolo rovnako zlé ako neschopnosť rešpektovať dôstojnosť a slobodu, na ktorú má takáto osoba právo, a ktorú má Súdny dvor ES povinnosť zabezpečiť.“

Práve tento rozsudok Súdneho dvora ES bol dôvodom, pre ktorý sa do slovenského antidiskriminačného zákona dostalo ustanovenie, podľa ktorého sa v pracovnoprávných vzťahoch za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

7.3. Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva

Európsky súd pre ľudské práva v Štrasburgu je orgán, na ktorý sa môžu obracať jednotlivci, voči ktorým zmluvné strany Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd – teda jednotlivé štáty, ktoré Dohovor podpísali – porušili práva, ktoré z tohto Dohovoru vyplývajú. Porušenie článku 14 Dohovoru, ktorý obsahuje zákaz diskriminácie, však možno namietiť len v súvislosti s inými právami, ktoré Dohovor priznáva.

Prípad Schuler-Zraggen⁹ z roku 1995 sa týkal diskriminácie z dôvodu pohlavia. Sťažovateľka, pani Schuler, ochorela na závažné ochorenie, ktoré ju prinútilo odísť zo zamestnania, v dôsledku čoho jej bol priznaný invalidný dôchodok. O šesť rokov neskôr sa jej narodilo dieťa a musela sa podrobiť lekárskej prehliadke, ktorá mala preskúmať jej práceschopnosť. V lekárskej správe bolo uvedené, že pani Schuler je absolútne nespôsobilá na kancelársku prácu, ale na 60 až 70% spôsobilá na prácu v domácnosti. Z dôvodu zásadnej zmeny v jej rodinných pomeroch v dôsledku pôrodu syna, zlepšenia jej zdravotného stavu a schopnosti starať sa o syna a domácnosť jej bolo pozastavené vyplácanie invalidného dôchodku. Vnútroštátny súd zamietol jej odvolanie a konštatoval, že nemá nárok na dôchodok, pretože sa od nej ako ženy očakáva, dokonca aj ak by jej zdravotný stav umožňoval pracovať, že sa po pôrode vzdá zamestnania a bude sa venovať domácnosti.

Európsky súd konštatoval porušenie článku 14 Dohovoru. Predpoklad švajčiarskeho súdu, že by sťažovateľka po tom, ako sa stala matkou, opustila zamestnanie, keby nebola chorá, „nie je možné považovať (...) za náhodnú poznámku, hoci netaktne formulovanú, so zanedbateľným účinkom. Práve naopak, predstavuje jediné východisko odôvodnenia, teda je rozhodujúca, a zavádza rozdielnosť v zaobchádzaní založenú len na pohlaví.“ Keďže sa tu vyskytla

⁸ C-13/94 P v S and Cornwall County Council (1996). Rozsudok je dostupný tu.

⁹ Schuler-Zraggen proti Švajčiarsku (1995), sťažnosť č. 14518/89. Rozsudok je dostupný tu.

diskriminácia na základe pohlavia, takéto rozdielne zaobchádzanie by mohlo byť odôvodnené len mimoriadne presvedčivými dôvodmi, ktorých existencia nebola v danom prípade preukázaná.

Prípád Salgueiro¹⁰ z roku 1999 je ďalším z prípadov, kedy sa štrasburský súd vyjadril k otázkam diskriminácie. Pán Salgueiro da Silva Mouta, obyvateľ Portugalska, sa na Európsky súd obrátil po tom, čo portugalský súd zveril jeho dcéru do výchovy jeho bývalej manželke. Dôvodom takéhoto rozhodnutia bolo, že pán Salgueiro da Silva Mouta bol gej žijúci v spoločnej domácnosti so svojím partnerom. Podľa portugalského súdu, „dieťa by malo žiť v tradičnej portugalskej rodine, a [bez ohľadu na to, či homosexualita] je alebo nie je choroba alebo či je to len sexuálna orientácia na osobu toho istého pohlavia, v oboch prípadoch je to abnormalita a deti by nemali byť vystavované abnormálnym situáciám.“

S týmto názorom vyjadreným portugalským súdom sa štrasburský súd nestotožnil. Vyhlásil, že portugalský súd robil rozdiely vzhľadom na sexuálnu orientáciu pána Salgueira da Silva Moutu a takéto rozlišovanie je podľa Dohovoru neakceptovateľné. Európsky súd povedal, že takéto zaobchádzanie – teda odmietnutie zverenia dieťaťa do starostlivosti otcovi len na základe jeho homosexuálnej orientácie – bolo porušením práva pána Salgueira da Silva Moutu na nediskrimináciu s ohľadom na jeho právo na rodinný život.

Rozsudok vo veci Thlimmenos¹¹ sa zaoberal diskrimináciou z dôvodu náboženstva. Sťažovateľ, pán Thlimmenos, člen Svedkov Jehovových, bol odsúdený na trest odňatia slobody za neuposlušnosť rozkazu, ktorého sa dopustil tým, že odmietol nosiť vojenskú uniformu. Po odpykaní si trestu sa sťažovateľ umiestnil na druhom mieste spomedzi 60 kandidátov a kandidátok na miesto autorizovaného účtovníka. Príslušná komisia ho však z dôvodu jeho záznamu v registri trestov odmietla na uvedenú pozíciu vymenovať.

Európsky súd dospel k záveru, že došlo k porušeniu článku 14 v spojení s článkom 9 (sloboda náboženstva) Dohovoru. Hoci Dohovor nezaručuje právo na slobodu povolania, štát podľa súdu diskriminoval sťažovateľa z dôvodu náboženstva tým, že nerozlišoval medzi osobami odsúdenými z trestných činov spáchaných výlučne z náboženských dôvodov a trestných činov spáchaných z iných dôvodov.

Prípád Nachova¹² z roku 2005 bol prvým prípadom v histórii, kedy Európsky súd rozhodol o porušení článku 14 Dohovoru z dôvodu rasovej diskriminácie. Prípád sa týkal zabitia dvoch rómskych brancov, ktorých zastrelili príslušníci vojenskej polície pri pokuse o ich zatknutie po tom, čo branci bez povolenia opustili svoje pracovisko. Obete boli neozbrojené a v registri trestov nemali záznam o spáchaní násilného trestného činu. Obete boli zabitú za denného svetla v časti mesta obývanej prevažne Rómami, kde žila aj stará matka jednej z obetí. Príslušník vojenskej polície údajne hneď po zabití skríkol na jedného z obyvateľov: „Vy prekliati cigáni!“, pričom na neho mieril svojou zbraňou. Rodinní príslušníci obetí podali sťažnosť na Európsky súd, v ktorej namietali, že obete prišli o život v rozpore s článkom 2 Dohovoru, ktorý zaručuje právo na život. Ďalej namietali, že neschopnosť kompetentných orgánov viesť efektívne vyšetrovanie zabití bola v rozpore s článkom 2 a že tieto udalosti boli dôsledkom nepriateľského postoja voči Rómom, čím bol porušený článok 14 Dohovoru.

Európsky súd konštatoval, že Bulharsko porušilo právo obetí na život podľa článku 2 Dohovoru a zároveň porušilo zákaz diskriminácie podľa článku 14. Veľká komora Európskeho súdu uviedla, že zákaz diskriminácie podľa článku 14 obsahuje procesnú zložku, podľa ktorej je štát povinný preskúmať, či diskriminácia mohla pri zabitíach zohrať nejakú rolu. Skutočnosť, že sa

¹⁰ Salgueiro da Silva Mouta proti Portugalsku (1999), sťažnosť č. 33290/96. Rozsudok je dostupný tu.

¹¹ Thlimmenos proti Grécku (2000), sťažnosť č. 34369/97. Rozsudok je dostupný tu.

¹² Nachova proti Bulharsku (2005) (sťažnosti č. 43577/98 a 43579/98). Rozsudok je dostupný tu.

tak v danom prípade napriek náznakom, že konanie bolo rasovo motivované, nestalo, je možné považovať za diskrimináciu. Rozsudok potvrdil niekoľko dôležitých zásad, ktorými by sa mali v budúcnosti riadiť vnútroštátne orgány pri riešení prípadov násilia pravdepodobne motivovaného rasovou nenávisťou. Jedna z týchto zásad konštatuje, že rasovo motivované násilie a brutalita „majú obzvlášť zhubný vplyv na základné práva“. Teda v prípade podozrenia, že násilie je rasovo motivované, „je obzvlášť dôležité, aby sa úradné vyšetrowanie viedlo ráznym a nestranným spôsobom“.

8. Princíp rovnosti a zákaz diskriminácie v Európskej únii

8.1. Vývoj zákazu diskriminácie v Európskej únii

Európske spoločenstvá a neskôr Európska únia nevznikli s cieľom ochraňovať ľudské práva, ale zabezpečiť ekonomickú prosperitu členských krajín a ich obyvateľov a obyvateľiek. Tomu zodpovedala absencia akýchkoľvek ustanovení v zakladajúcich zmluvách, ktoré by ochraňovali ľudské práva vrátane práva na rovnosť. Jedinými výnimkami v tejto oblasti bolo všeobecné ustanovenie terajšieho článku 12 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (ZES) o zákaze diskriminácie na základe štátnej príslušnosti občanov a občianok jednotlivých členských krajín a ustanovenie terajšieho článku 141 ZES o povinnosti rovnakého odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu. Aj pri vytváraní týchto ustanovení však eurozákonodarcom ležala na srdci najmä túžba po odstránení akýchkoľvek bariér brániacich spoločnému trhu v rozkvet.

Postupom času sa situácia začala meniť. Boli vytvorené viaceré smernice, ktoré bližšie upravili podmienky odmeňovania žien a mužov vykonávajúcich rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, zakotvili princípy rovnosti do vzťahov žien a mužov v zamestnaní a prístupe k nemu, v sociálnom zabezpečení a detailnejšie určili mechanizmy a postupy, akými sa príslušníci a príslušníčky diskriminovaného pohlavia mohli domáhať nápravy za porušenie svojich práv. Dosiahnutie rovnosti medzi pohlaviami bolo neskôr dokonca povýšené na jeden z cieľov Európskeho spoločenstva.¹³

Významnú úlohu v tejto oblasti zohral aj Súdny dvor Európskych spoločenstiev (Súdny dvor ES). Práve pôsobením tejto inštitúcie boli vytvorené alebo definované niektoré dôležité princípy rovnosti a zákazu diskriminácie, ktoré boli neskôr zakomponované do už spomínaných smerníc.

Aj keď činnosť Súdneho dvora ES kombinovaná s činnosťou zákonodarných inštitúcií únie vytvorila aký-taký základ boja proti diskriminácii, chybou tohto konceptu bolo, že sa sústredil len na boj proti diskriminácii na základe pohlavia.

Nádej na zmenu priniesla až Amsterdamská zmluva¹⁴, ktorá do článku 13 ZES zakomponovala ustanovenie, podľa ktorého môže Rada EÚ v rozsahu právomocí Európskeho spoločenstva (ES) prijať vhodné opatrenia na boj s diskrimináciou založenou na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženstve alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii.

8.2. Antidiskriminačná legislatíva v Európskej únii a rozsah jej ochrany

¹³ Tento cieľ bol doplnený do článku 2 ZES Amsterdamskou zmluvou.

¹⁴ Amsterdamská zmluva vstúpila do platnosti v roku 1999.

Na základe článku 13 ZES boli v roku 2000 prijaté dve smernice.¹⁵ Prvá z nich upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod.¹⁶ Druhá smernica (niekedy nazývaná aj „rámcová“) upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania bez ohľadu na náboženstvo a vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu.¹⁷ V roku 2002 bola tiež novelizovaná smernica o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a so ženami, ktorá otázky súvisiace s diskrimináciou upravuje podobným spôsobom ako spomínané smernice z roku 2000.¹⁸ V roku 2004 bola prijatá smernica, ktorá upravuje vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovarom a službám.¹⁹

Hoci všetky spomenuté smernice majú veľa spoločného a stoja na rovnakých princípoch, popri viacerých odlišnostiach menšieho rozsahu je medzi nimi jeden zásadný rozdiel. Odlišujú sa v stupni ochrany, ktorú poskytujú príslušníkom a príslušníčkam jednotlivých skupín definovaných na základe jednotlivých dôvodov diskriminácie – teda napríklad na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu alebo na základe veku.

Európska únia poskytuje najvyšší stupeň ochrany pred diskrimináciou ľuďom na základe rasového alebo etnického pôvodu. Okrem oblasti zamestnania a prípravy naň, vrátane pracovných a platových podmienok a členstva v organizáciách zamestnancov a zamestnávateľov, je ochrana zabezpečená aj v oblasti zdravotnej starostlivosti, sociálneho zabezpečenia, vzdelávania a prístupu k tovarom a službám vrátane bývania. Oveľa užší rozsah ochrany pred diskrimináciou je zaručený príslušníčkam a príslušníkom jednotlivých pohlaví. Poskytnutá ochrana je tu zúžená len na oblasť zamestnania a sociálneho zabezpečenia (avšak bez zdravotnej starostlivosti)²⁰[8] a na oblasť prístupu k tovarom a službám. Najmenšia ochrana je garantovaná rámcovou smernicou, ktorá je obmedzená len na ochranu v oblasti zamestnania a povolania.

8.3. Priama diskriminácia, nepriama diskriminácia a obťažovanie

Všetky vyššie uvedené smernice zakazujú diskrimináciu. Je v nich rozlíšená ako priama, tak aj nepriama diskriminácia. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie sú tiež považované za diskrimináciu.

Priama diskriminácia sa vyskytuje vtedy, ak sa s niektorou osobou zaobchádza menej priaznivo ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo ako by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii. Ak by teda nastala situácia, v ktorej by zamestnávateľ odmenil ženskú

¹⁵ Smernica je právny akt, ktorý je pre členský štát záväzný vo vzťahu k výsledku, ktorý sa má smernicou dosiahnuť. Formy a metódy, ktorými sa tento cieľ dosiahne, sú ponechané na členských štátoch. V Slovenskej republike sa smernice transponujú prostredníctvom zákonov alebo nariadení vlády. Nesplnenie si povinnosti implementovať smernicu zo strany členského štátu môže mať za následok konanie o porušení zmluvy pred Súdnym dvorom ES iniciované Európskou komisiou, ktoré môže vyústiť až k uloženiu pokuty členskému štátu. Neimplementovanie alebo nesprávne implementovanie smernice môže tiež viesť k vzniku zodpovednosti za škodu vo vzťahu k subjektom, ktoré sú neimplementovaním alebo nesprávnym implementovaním smerníc poškodené.

¹⁶ Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

¹⁷ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

¹⁸ Smernica 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa Smernica 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

¹⁹ Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu.

²⁰ Garancia zákazu diskriminácie v oblasti sociálneho zabezpečenia je však upravená v inej smernici (smernica 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením).

zamestnankyňu nižšou mzdou ako vypláca svojim mužským zamestnancom s rovnakou kvalifikáciou a skúsenosťami, išlo by o priamu diskrimináciu a dotknutá zamestnankyňa by sa mohla obrátiť na súd v členskej krajine, v ktorej je zamestnaná, aby dosiahla nápravu. Rovnako by bol priamou diskrimináciou prípad, kedy by prístup k rekvalifikačným kurzom nebol umožnený príslušníkom a príslušníčkam rasových alebo etnických skupín, hoci všetci ostatní občania a občianky únie by túto možnosť mali.

Nepriamou diskrimináciou by bola situácia, v ktorej by zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax dostali príslušníka alebo príslušníčku niektorej zo skupín definovaných v smerniciach do situácie, ktorá by ho alebo ju znevýhodnila v porovnaní s inými osobami. Príkladom by mohla byť situácia, kedy by zamestnávateľ odmeňoval zamestnancov a zamestnankyne, ktorí/é pracujú na plný pracovný úväzok vyššou hodinovou mzdou než zamestnancov a zamestnankyne, ktorí/é pracujú na čiastočný úväzok. Naoko je toto opatrenie neutrálne a zdanlivo nijako nediskriminuje zamestnancov a zamestnankyne na základe pohlavia. Keď sa však na to pozrieme bližšie, zisťujeme, že spomedzi všetkých zamestnankýň a zamestnancov sú to častejšie ženy, ktoré pre povinnosti súvisiace so starostlivosťou o rodinu a domácnosť pracujú na čiastočný úväzok. Takýto druh opatrenia zo strany zamestnávateľa ich teda môže nepriamo diskriminovať.

Iným príkladom nepriamej diskriminácie by mohli byť požiadavky zamestnávateľa na odievanie zamestnancov a zamestnankýň, ktoré by zakazovali napríklad nosenie výrazných náboženských symbolov či nosenie pokrývok hlavy na pracovisku. Prejavovanie niektorých náboženstiev – ako napríklad židovského či moslimského – je úzko späté s nosením špecifických náboženských symbolov (napríklad židovských jarmuliek, moslimských šatiek či sikhských turbanov). Preto by takáto požiadavka na odievanie, ktorú na prvý pohľad môžu splniť všetci rovnako, znevýhodňovala jednotlivcov, ktorí by túto požiadavku nemohli splniť bez toho, aby sa dostali do rozporu so svojim náboženstvom.

Samozrejme, v niektorých prípadoch nemusí byť nepriama diskriminácia protiprávna. Bolo by to napríklad vtedy, keby ju bolo možné odôvodniť rozumnými podmienkami na prijatie do určitého zamestnania – napríklad podmienkou dosiahnutia určitého veku v prípade niektorých zamestnaní alebo podmienkou dobrého zdravotného stavu pri náboroch na určité pracovné miesta. Všetky výnimky zo zákazu nepriamej diskriminácie však musia byť odôvodnené, musia smerovať k naplneniu určitého legitímneho cieľa a musia spĺňať zásadu proporcionality – teda adekvátnosti týchto obmedzení vo vzťahu k naplneniu tohto cieľa. Inak povedané, zásada proporcionality prikazuje skúmať, či neexistuje iný, menej tvrdý alebo menej diskriminujúci prostriedok na dosiahnutie toho istého cieľa.

Za obťažovanie sa považuje akékoľvek nechcené správanie vo vzťahu k jednému alebo viacerým z vymenovaných dôvodov diskriminácie, ktorého cieľom alebo dôsledkom je narušenie dôstojnosti určitej osoby a vytváranie zastrašujúceho, nepriateľského, znevažujúceho, ponižujúceho alebo nepríjemného prostredia.

Smernica o rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi definuje aj sexuálne obťažovanie. Sexuálnym obťažovaním je situácia, kedy k nežiaducemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia.

Ako sme už uviedli, obťažovanie a sexuálne obťažovanie sú smernicami považované za diskrimináciu, a preto dotknuté osoby majú také isté právo na svoju ochranu ako v iných prípadoch diskriminácie.

8.4. Výnimky zo zákazu diskriminácie

Samotné texty smerníc obsahujú niekoľko výnimiek. Práve tieto výnimky umožňujú subjektom prichádzajúcim do styku s osobami chránenými ustanoveniami smerníc – napríklad súčasným alebo budúcim zamestnávateľom – správať sa spôsobom, ktorý by inak mohol byť považovaný za diskriminačný.

Výnimkou, ktorá je zakotvená vo všetkých antidiskriminačných smerniciach, je výnimka tzv. skutočných a určujúcich požiadaviek. Takéto požiadavky vznikajú z dôvodu potrieb súvisiacich s konkrétnymi činnosťami vykonávanými v niektorých zamestnaniach alebo s okolnosťami, za ktorých sa realizujú jednotlivé činnosti v oblastiach upravených antidiskriminačnými smernicami. V praxi môže byť takouto povolenou výnimkou napríklad požiadavka na obsadenie hereckej roly výlučne ženskou hereckou postavou podľa požiadaviek divadelnej alebo filmovej predlohy alebo požiadavka výlučného zamestnávania žien v zariadeniach pre ženy, ktoré sú obeťami domáceho násillia. Na rovnakom princípe je postavená výnimka povolená v prípade cirkví a iných spoločností založených na náboženskom princípe, ktoré môžu v rozsahu pôsobnosti rámcovej smernice rozdielne zaobchádzať s príslušníkmi rôznych náboženstiev. Príkladom uplatnenia tejto výnimky môže byť situácia, keď vedenie cirkevnej katolíckej školy rozhodne o tom, že do pracovného pomeru prijme len uchádzača alebo uchádzačku, ktorí sú príslušníkmi katolíckej viery.

Jednotlivé smernice uvádzajú aj iné prípady, ktoré predstavujú výnimky zo zákazu diskriminácie obyvateľov a obyvateľiek Európskej únie. Takouto výnimkou je napríklad možnosť členských štátov poskytnutá rámcovou smernicou vo svojich právnych predpisoch povoliť rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku, a to buď za účelom zabezpečenia zvýšenej ochrany jednotlivcov, alebo za účelom splnenia požiadaviek súvisiacich s výkonom určitých druhov zamestnaní. Ak by teda členské štáty vo svojich právnych predpisoch uviedli, že zamestnávateľia majú povinnosť vytvoriť osobitné podmienky pre čerstvých absolventov a absolventky stredných alebo vysokých škôl alebo naopak, ak by ako podmienku na obsadenie určitého postu stanovili dosiahnutie minimálneho veku, minimálnej dosiahnutej kvalifikácie alebo minimálny rozsah absolvovanej praxe, neporušili by ustanovenia smerníc zakazujúce diskrimináciu. Platí však, že cieľ, ktorý by sa mal takýmito opatreniami dosiahnuť, musí byť legitímny a prostriedky na jeho dosiahnutie musia byť adekvátne.

8.5. Prostriedky nápravy a zabezpečenia fungovania antidiskriminačných smerníc

Všetky antidiskriminačné smernice obsahujú viaceré prostriedky, ktorými majú členské štáty uviesť antidiskriminačné ustanovenia do života a ktorými sa umožní, aby sa dotknutí jednotlivci domohli nápravy, čím sa môže uľahčiť ich uplatnenie v spoločnosti.

Azda najúčinnším prostriedkom nápravy pri porušení ustanovení smerníc je možnosť jednotlivcov, ktorých právo na rovnaké zaobchádzanie bolo porušené, domáhať sa ochrany na súde alebo inom na to určenom orgáne štátu. Pozícia osôb dotknutých porušením zásady rovnakého zaobchádzania je uľahčená aj tým, že pri uplatňovaní práv vyplývajúcich z antidiskriminačných smerníc sa aplikuje tzv. obrátené dôkazné bremeno. Znamená to, že ak dotknutá osoba iniciuje konanie smerujúce k náprave a predloží dôkazy, podľa ktorých možno predpokladať, že k diskriminácii došlo, je na osobe, proti ktorej toto konanie smeruje a ktorá je pôvodcom diskriminácie, aby preukázala opak – teda že k diskriminácii nedošlo.

Pre prípady dokázaných porušení zásady rovnakého zaobchádzania musia štáty vytvoriť sankcie, ktoré budú dostatočne efektívne, budú priamo úmerné danému porušeniu a budú mať dostatočne odstrašujúci efekt. Takouto sankciou môže byť napríklad povinnosť ospravedlniť sa osobe, ktorá bola dotknutá diskriminačným zaobchádzaním, povinnosť vykompenzovať tejto osobe stratu na zárobku alebo inú ujmu, ktorú utrpela v dôsledku diskriminačného zaobchádzania, povinnosť uhradiť pokutu za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, alebo povinnosť strpieť zverejnenie rozsudku, v ktorom súd vyslovil porušenie zásady rovnakého zaobchádzania určitým subjektom.

Ochrana obetí diskriminácie domáhajúcich sa svojich práv je zvýšená aj tým, že všetky spomínané smernice obsahujú podmienku, podľa ktorej musia členské štáty zabezpečiť, aby sa nijaká osoba domáhajúca sa svojich práv nestala obeťou nepriaznivého zaobchádzania alebo iných negatívnych dôsledkov, ktoré by boli reakciou na skutočnosť, že táto osoba iniciovala konanie v dôsledku diskriminácie, ktorá bola proti nej nasmerovaná. Takýmito reakciami by bolo napríklad zastrašovanie osôb, ktoré sa v dôsledku diskriminačného správania namiereného proti nim obrátili na súd, rozviazanie pracovného pomeru s nimi alebo odoprenie výhod vyplývajúcich z pracovného pomeru, ktoré by im inak prislúchali.

Každý členský štát musí okrem toho urobiť všetky potrebné opatrenia, aby obyvatelia a obyvateľky Európskej únie, ktorých sa antidiskriminačné smernice týkajú, boli informovaní a informované o vnútroštátnych predpisoch prijatých na ich základe, ale aj o predpisoch, ktoré boli súčasťou jednotlivých právnych poriadkov pred transponovaním týchto smerníc. Štáty tak môžu urobiť napríklad prostredníctvom masovokomunikačných prostriedkov alebo uložením povinnosti zamestnávateľom, ktorí by boli povinní o obsahu týchto smerníc informovať na pracovisku. Nápomocné tu môžu byť aj mimovládne organizácie, ktoré majú záujem prispievať k odstraňovaniu diskriminácie. Členské štáty majú v záujme dosiahnutia cieľov stanovených v uvedených smerniciach povinnosť s takýmito organizáciami komunikovať.

8.6. Budúcnosť boja proti diskriminácii v Európskej únii

Aj keď od uplynutia konečného termínu na implementáciu európskych antidiskriminačných smerníc v členských štátoch únie uplynul iba krátky čas²¹, a teda nemožno s istotou povedať, akým smerom sa bude uberať antidiskriminačná politika EÚ, na základe poznania jej súčasného stavu je možné už teraz vysloviť niekoľko záverov. Z nich najzávažnejším je ten, že právne predpisy EÚ v súčasnosti chránia len niektoré skupiny obyvateľov a obyvateľiek a neposkytujú ochranu pred diskrimináciou všetkým ľuďom, ktorých právo na rovnosť môže byť obmedzené a ktorí sa môžu cítiť diskriminovaní – napríklad s ohľadom na farbu pleti alebo na sociálny pôvod.²² Rozsah ochrany pred diskrimináciou je okrem toho zúžený prevažne na oblasť zamestnania, poskytovania tovarov a služieb, oblasť zdravotnej starostlivosti a v obmedzenom rozsahu aj na sociálnu oblasť. Navyše, rozsah tejto ochrany nie je pre všetky ochraňované skupiny rovnaký.

Jedno z možných smerovaní tejto situácie môže naznačovať Charta základných práv Európskej únie, ktorá vníma rovnosť v širšom zmysle a zakazuje akúkoľvek diskrimináciu, teda nielen diskrimináciu v oblastiach, ktoré vymenúvajú antidiskriminačné smernice. Okrem dôvodov uvedených v smerniciach uvádza aj ďalšie dôvody, na základe ktorých nemožno

²¹ Lehoty na implementáciu antidiskriminačných smerníc: smernica zakazujúca diskrimináciu na základe rasového alebo etnického pôvodu – 19. júl 2003; rámcová smernica – 2. december 2003 (s výnimkou pravidiel zákazu diskriminácie na základe veku a postihnutia – tu existuje možnosť štátov predĺžiť túto lehotu až do 2. decembra 2006); novela smernice zabezpečujúcej rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami – 5. október 2005; smernica o rovnakom zaobchádzaní medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám – 21. december 2007.

²² Antidiskriminačné smernice v súčasnosti zakazujú diskrimináciu len z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, viery alebo náboženstva, postihnutia, veku a sexuálnej orientácie.

diskriminovať – napríklad farbu pleti, genetický pôvod, majetok alebo jazyk.²³ Tieto dôvody sú uvedené len ako príklady, a teda k nim môžu teoreticky pribudnúť akékoľvek iné. Vzhľadom na problémy spojené s právnym charakterom tohto dokumentu²⁴ a s neistou budúcnosťou Európskej ústavnej zmluvy²⁵ je však otázne, či k žiaducim zmenám vôbec dôjde, a či to bude v dohľadnej dobe. Preto je pravdepodobná aj alternatíva, že objasnenie otázok súvisiacich s diskrimináciou bude v europriestore opäť ponechaná Súdnemu dvoru ES.

8.7. Pozitívny postup

Pozitívny postup (angl. affirmative action, positive action) je súbor prístupov a nástrojov, ktorými sa priznávajú osobitné výhody príslušníkom a príslušníčkam skupín, ktoré v minulosti boli a/alebo v súčasnosti sú znevýhodnené z dôvodu spoločnej a určujúcej charakteristiky tejto skupiny - napríklad rasy, pohlavia, príslušnosti k náboženskej alebo etnickej skupine, postihnutia a pod. Tieto znevýhodnenia veľmi často pramenia z rôznych predsudkov a mýtov, ktoré sú v spoločnosti hlboko zakorenené. V dôsledku stereotypných a diskriminačných postojov príslušníci a príslušníčky týchto skupín nie sú dostatočne zastúpení a zastúpené v sociálnom, ekonomickom a politickom živote, čo vedie k ďalšiemu prehĺbovaniu faktickej nerovnosti v porovnaní s príslušníkmi a príslušníčkami ostatnej väčšiny alebo iných skupín. Ciele pozitívneho postupu sa pohybujú v rozmedzí od zabezpečovania osobitnej kompenzácie za nespravodlivú diskrimináciu, cez všeobecnejší cieľ zvýšenia participácie skupín, ktoré sú nedostatočne zastúpené v dôležitých verejných sférach – napríklad vo vzdelávaní, v politike alebo v zamestnaní, až po dosiahnutie diverzity v spoločnosti alebo jej inštitúciách.

Pozitívny postup môže mať v praxi rozličné formy. Jeho opatreniami môžu byť napríklad programy pre menej rozvinuté oblasti alebo časti miest s vysokou nezamestnanosťou, v ktorých žijú prevažne príslušníci a príslušníčky rasových alebo etnických skupín alebo vzdelávacie programy určené výlučne pre ženy, smerujúce k zvyšovaniu ich odbornej prípravy a k možnosti zamestnať sa. Opatreniami pozitívneho postupu tiež môžu byť tzv. kvóty – teda stanovenie určitého presného počtu miest, ktoré sa napríklad pri prijímaní na štúdium alebo do zamestnania musia obsadiť príslušníkmi alebo príslušníčkami znevýhodnenej skupiny. Stanovovanie kvót alebo povinnosť uprednostniť kandidátky alebo kandidátov určitých skupín, ktoré alebo ktorí by za normálnych konkurenčných podmienok neboli vybratí alebo vybratí na obsadenie určitého postu, je najvýraznejšou a zároveň najkontroverznejšou formou pozitívneho postupu. Niekedy sa nazýva aj pozitívna diskriminácia.

Na filozofiu a uplatňovanie pozitívneho postupu sa vyskytuje množstvo protichodných názorov. Odporcovia a odporkyne tejto myšlienky vychádzajú z filozofie formálnej rovnosti, ktorá zaručuje rovnaké zaobchádzanie všetkým osobám bez ohľadu na ich spoločenské postavenie či mieru znevýhodnenia, ktorú podstúpili alebo podstupujú. Tento prístup je výrazne zásluhový a jeho zástancovia a zástankyne sú presvedčené, že skutočné fungovanie rovnosti si vyžaduje prijímanie rozhodnutí o priznávaní výhod a pridelení postov výlučne na základe miery, v akej sa jednotlivci o tieto výhody či posty pričínili. Inými slovami, odporcovia a odporkyne pozitívneho postupu sú presvedčení a presvedčené, že všetci máme rovnaké možnosti a to, ako tieto možnosti využijeme, závisí len od nás – od našich schopností, vedomostí, dosiahnutého vzdelania, zručností a ostatných kvalít. Aj keď odporcovia a odporkyne pozitívneho postupu

²³ Charta základných práv EÚ, článok 21.

²⁴ Charta je v súčasnosti dokumentom právne nezáväzného charakteru, ktorý podľa svojich vlastných slov posilňuje ochranu základných práv tým, že ich lepšie zviditeľňuje. Charta hovorí, že znovu potvrdzuje práva zakotvené v ústavných tradíciách a medzinárodných záväzkoch členských krajín, Zmluve o EÚ, zmluvách ES, Európskeho dohovoru a tiež v rozsudkoch Súdného dvora ES a Európskeho súdu pre ľudské práva v Štrasburgu.

²⁵ Charta je súčasťou Európskej ústavnej zmluvy, ktorá sa však môže stať právne záväznou až vtedy, keď ju ratifikujú všetky členské štáty únie. Keďže v roku 2005 ústavu v národných referendách odmietli občania Francúzska a Holandska, aj budúcnosť Charty (a tým aj jej právna záväznosť) je neistá.

niekedy pripúšťajú, že príslušníci a príslušníčky niektorých skupín nemali príležitosť dosiahnuť určitý stupeň vzdelania alebo získať iné kvality, opakujú, že príslušníci a príslušníčky ostatného obyvateľstva nie sú za tento problém individuálne zodpovední a zodpovedné, a preto naň nemôžu doplácať.

Zástancovia a zástankyne pozitívneho postupu na druhej strane poukazujú na to, že napriek existencii garancií rovnosti a zákazu diskriminácie v ústavách, zákonoch a rôznych medzinárodných dokumentoch, si v skutočnosti všetci ľudia rovní nie sú. Asi najvýraznejšie je táto nerovnosť viditeľná najmä u príslušníkov a príslušníčok niektorých skupín, ktorí a ktoré v dôsledku minulej alebo súčasnej diskriminácie alebo rôznych predsudkov a mýtov ovládajúcich spoločnosť nedosahujú v žiadnej zo sfér života spoločnosti také výsledky, aké dosahujú príslušníci a príslušníčky iných skupín. Ako príklad takejto faktickej nerovnosti je možné uviesť počet žien vo vrcholových riadiacich a politických funkciách, ktorý je v porovnaní s počtom mužov na rovnakých miestach oveľa nižší alebo veľké rozdiely v mzdách žien a mužov vykonávajúcich rovnakú prácu. Iným príkladom takejto faktickej nerovnosti je počet príslušníkov a príslušníčok rasových alebo etnických skupín, ktorí a ktoré v porovnaní s ostatným obyvateľstvom v jednotlivých krajinách dosahujú vysokoškolské vzdelanie. Preto samotný fakt, že všetci sme si rovní pred zákonom, automaticky neznamená, že je to tak aj v reálnom živote. Preto je na odstránenie priepasti medzi formálnou rovnosťou a rovnosťou v reálnom živote potrebné prijať osobitné opatrenia.

Hoci aj v Európskej únii žije mnoho skupín obyvateľov a obyvateľiek, ktorí a ktoré sú v dôsledku stereotypného vnímania a diskriminačného zaobchádzania vyčlenení a vyčlenené z rôznych oblastí života, EÚ sa dlho zaoberala len nerovnosťami medzi ženami a mužmi v pracovnom živote. Pri riešení týchto nerovností sa pokúšala (a stále sa pokúša) o akýsi kompromis medzi obidvoma načrtnutými prístupmi k pozitívnemu postupu, na jednej strane si uvedomujúc význam individuálnej slobody pre každého jednotlivca a jeho možností uplatniť sa na základe vlastných schopností a zásluh, a na druhej strane berúc do úvahy faktickú nerovnosť v uplatnení v pracovnom živote medzi ženami a mužmi. Prišla teda s koncepciou „rovnosti príležitostí“.

Rovnosť príležitostí na jednej strane berie do úvahy faktickú nerovnosť medzi príslušníkmi a príslušníčkami rôznych skupín, ktorá vzniká ako dôsledok nepriaznivej spoločenskej klímy a s ktorou sa treba vysporiadať. Na druhej strane sa snaží vyhnúť riziku prijímania opatrení, ktorými by sa príslušníci a príslušníčky takýchto skupín automaticky zvýhodňovali. Opatrenia rovnosti príležitostí majú za cieľ kompenzovať znevýhodnených jednotlivcov tým, že im pomôžu získať rovnakú štartovaciu pozíciu vo vzťahu k ostatným.

Možnosť prijímania opatrení pozitívneho postupu v podobe rovnosti príležitostí bola spočiatku zakotvená iba v Smernici o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami.²⁶ V roku 1999 sa do Zmluvy o založení ES dostalo nové ustanovenie článku 141, odsek 4, ktorý hovorí o možnosti štátov prijať opatrenia prinášajúce osobitné výhody príslušníkom alebo príslušníčkam menej zastúpeného pohlavia, ktoré im uľahčia možnosť venovať sa odbornej príprave súvisiacej s povoláním alebo ktoré zabránia ich znevýhodňovaniu v profesionálnych kariérach alebo budú toto znevýhodňovanie kompenzovať.²⁷

Hoci by sa mohlo zdať, že článok 141(4) poskytuje širšiu a reálnejšiu možnosť uplatňovania opatrení pozitívneho postupu, ktoré môžu ísť nad rámec rovnosti príležitostí, Súdny dvor ES interpretoval toto ustanovenie v súlade s filozofiou rovnakých príležitostí.

²⁶ Smernica 76/207/EHS, čl. 2(4). Smernica je dnes novelizovaná smernicou 2002/73/ES.

²⁷ Súčasná smernica zabezpečujúca rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami už obsahuje len odkaz na článok 141(4) ZES.

Aj keď v súčasnosti sú už ustanovenia umožňujúce členským štátom prijať predpisy umožňujúce pozitívny postup obsiahnuté vo všetkých troch prijatých antidiskriminačných smerniciach, doposiaľ mal Súdny dvor ES príležitosť vyjadriť sa len k otázkam súvisiacim s pozitívnym postupom zabezpečujúcim odstraňovanie nevýhod v pracovnom živote žien. Súdny dvor ES ešte neriešil ani jeden prípad pozitívneho postupu súvisiaci so skupinami definovanými v rasovej a rámcovej smernici, a preto nemožno s istotou povedať, akým smerom sa bude posudzovanie takéhoto pozitívneho postupu vzhľadom na iný sociálny kontext diskriminácie týchto skupín uberať. V nasledujúcej časti sa teda budeme venovať len filozofii pozitívneho postupu vytvorenej Súdnym dvorom ES v súvislosti s postavením žien a mužov v pracovnej oblasti.

Filozofia, z ktorej Súdny dvor ES vychádzal pri posudzovaní prípadov týkajúcich sa pozitívneho postupu, je zhrnutá v prípade Marshall²⁸:

„(...) Zdá sa, že v prípadoch, kedy muži aj ženy rovnako spĺňajú všetky kvalifikačné predpoklady, pri mužských kandidátoch existuje tendencia uprednostňovať ich pred ženskými kandidátkami pri postupe v zamestnaní, a to kvôli predsudkom a stereotypom týkajúcim sa ich úloh a schopností v pracovnom živote, a obávám, napríklad, že ženy častejšie prerušia svoje zamestnanie, že kvôli domácnosti a povinnostiam v rodine budú menej flexibilné pri požiadavkách na pracovný čas, alebo že budú častejšie vynechávať v práci kvôli tehotenstvu, pôrodu alebo dojčeniu.

Z tohto dôvodu samotný fakt, že mužskí kandidáti a ženské kandidátky rovnako spĺňajú kvalifikačné predpoklady, ešte neznamená, že majú aj rovnaké šance.”²⁹

Čo si Súdny dvor ES konkrétne predstavoval pod vytváraním rovnakých príležitostí pre mužov a ženy a neskôr pod priznávaním osobitných zvýhodnení kompenzujúcich znevýhodňovanie menej zastúpeného pohlavia, naznačil v niekoľkých zo svojich rozsudkov týkajúcich sa pozitívneho postupu.³⁰ Hneď v prvom z nich³¹ dal jasne najavo, že ani v prípade, keď kvalifikačné predpoklady ženskej kandidátky a mužského kandidáta na obsadenie určitého postu alebo na postúpenie v zamestnaní sú rovnaké, tento post alebo postup v zamestnaní nikdy nemôže získať ženská kandidátka automaticky, lebo by to podľa Súdného dvora ES smerovalo k rovnosti vo výsledkoch, a nie k získaniu rovnosti príležitostí v zmysle zlepšenia schopnosti súťažiť na trhu práce. V ďalšom zo svojich rozsudkov³² povolil Súdny dvor ES prednostné prijatie ženskej kandidátky do zamestnania alebo jej povýšenie, ale len za predpokladu, že z hľadiska kvalifikačných predpokladov v porovnaní s jej mužským protikandidátom ide o nerozhodnú situáciu a že v prípade mužského protikandidáta neexistujú nijaké dôvody, ktoré by vychýlili rovnováhu v jeho prospech. O aké osobitné dôvody zo strany mužského protikandidáta by malo ísť, objasnil Súdny dvor ES v prípade Badeck³³. Za takéto dôvody uznal napríklad skutočnosť, že mužský protikandidát bol dlhodobo nezamestnaný alebo z dôvodov starostlivosti o rodinu pracoval na čiastočný úväzok, a teraz by sa chcel vrátiť do zamestnania na plný úväzok, prípadne je invalidný dôchodca alebo je postihnutý. Išlo tu teda o dôvody, ktoré často znevýhodňujú ženy, ale ich zakomponovaním do rozsudku sa Súdny dvor ES zároveň snažil umožniť spravodlivejšie a objektívne posudzovanie mužských kandidátov v každom individuálnom prípade.

²⁸ C-409/95 Marschall v Land Nordrhein-Westfalen.

²⁹ Odseky 29, 30.

³⁰ Vo všetkých týchto prípadoch riešil Súdny dvor ES situáciu, keď zastúpenie žien v zamestnaní alebo na určitých pozíciách bolo nižšie ako zastúpenie mužov. V tomto kontexte rozhodoval aj o prípadoch, ktoré opisujeme v tomto texte.

³¹ C-450/93 Kalanke v Freie und Hansestadt Bremen.

³² C-409/95 Marschall v Land Nordrhein-Westfalen.

³³ C-158/97 Badeck v Hessischer Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen.

Vidíme teda, že Súdny dvor ES bol opatrný v prípade uprednostňovania žien pri prijímaní na určité posty alebo pri ich povyšovaní na významnejšie funkcie, a to aj za existencie rovnakých kvalifikačných predpokladov u uchádzačov oboch pohlaví.³⁴ Rovnako opatrný, ak nie ešte opatrnejší, bol pri schvaľovaní kvót – teda určitého pevne alebo podľa nejakého kľúča stanoveného počtu miest, ktoré sa majú obsadiť ženskými kandidátkami. Súdny dvor ES povolil kvóty len v prípadoch, keď ženy spĺňali kvalifikačné predpoklady rovnako ako muži. Kvóty pritom nemohli byť pevne stanovené, ale Súdny dvor ES použil ako kľúč odkaz na počet študentiek, ktoré v čase posudzovania prípadu študovali na konkrétnej univerzite (Súdny dvor ES rozhodoval o obsadzovaní vedeckých postov na univerzite).³⁵

Trochu benevolentnejší bol Súdny dvor ES v prípadoch, keď nešlo o obsadzovanie konkrétnych pracovných miest príslušníkmi alebo príslušníčkami menej zastúpeného pohlavia, ale o účasť na rôznych vzdelávacích kurzoch alebo v prípade pozývania kandidátok alebo kandidátov na pohovory o prijatie do zamestnania. Súdny dvor ES uznal platnosť ustanovení, ktoré stanovovali pravidlo, že v prípade vzdelávacích alebo praktických kurzov, ktoré fungujú ako príprava na určité druhy povolání, sa najmenej polovica miest kurzu má rezervovať pre ženy. Rovnako Súdny dvor ES potvrdil, že pravidlá, ktoré stanovujú povinnosť pozvať na pohovor o prijatie do zamestnania všetky ženské kandidátky spĺňajúce kvalifikačné predpoklady na obsadzovaný post, sú v súlade s právom EÚ.³⁶ Ku kvótam v „prípravných fázach“ (v porovnaní s konečným získaním pracovného postu) je teda Súdny dvor ES zhovievavejší.

8.8. Mainstreaming

Pozitívny postup opísaný v predchádzajúcich riadkoch je len jedným zo spôsobov, akým možno vyriešiť situácie, keď sa príslušníci alebo príslušníčky určitej skupiny ocitnú v znevýhodnenej pozícii a sami nestačia na to, aby sa uplatnili v rôznych sférach života. Hoci pozitívny postup môže byť mnohokrát dobrým riešením pre ľudí, ktorí by sa sami nedokázali plnohodnotne začleniť do spoločnosti, má aj mnoho nevýhod. Jeho hlavným problémom je, že sa nezaobera dôvodmi, pre ktoré sa príslušníci alebo príslušníčky znevýhodnených skupín do svojej situácie dostali. Nerieši napríklad, prečo sú ženy spoločnosťou často predurčované na to, aby vychovávali deti a starali sa o domácnosť a v dôsledku toho sa plnohodnotne nezúčastňovali na pracovnom procese, ako aj prichádzali o možnosť podieľať sa na rozhodovacích procesoch v spoločnosti rovnakým dielom ako muži. Tiež napríklad nerieši, prečo sa príslušníkom a príslušníčkam určitých skupín obyvateľstva, napríklad etnických, nedarí získať zamestnanie, hoci majú potrebné vzdelanie alebo prečo sú neúspešní a neúspešné aj pri získavaní vzdelania. Pozitívny postup je často iba náplastou na rany, ktoré by potrebovali oveľa dôkladnejšie preliečenie. Neodstraňuje príčiny, iba zmierňuje následky nerovnomerného rozdelenia síl v spoločnosti.

Posun v uvedenej situácii môže nastať aj vďaka tzv. mainstreamingu. Mainstreaming je prístup, prostredníctvom ktorého sa aspekt rovnosti – či už rodovej, rasovej, náboženskej, súvisiacej s postihnutím alebo akejkolvek inej - premieta do posudzovania a riešenia všetkých otázok, ktorými sa Európska únia a jej krajiny zaoberajú. Napríklad otázky rovnosti žien a mužov a ich rovnakých príležitostí by sa nemali riešiť len v oblasti pracovného zákonodarstva, ale mali by sa brať do úvahy aj pri tvorbe koncepcií vzdelávania (prostredníctvom ktorého možno systematicky pôsobiť napríklad na odstraňovanie rodových stereotypov či na poukázanie na rovnaké schopnosti žien a mužov vo všetkých oblastiach), pri tvorbe politiky reklamy, ako aj pri tvorbe

³⁴ V prípade *Abrahamson* Súdny dvor ES vylúčil akúkoľvek možnosť prednostne obsadzovať miesta ženami, ktorých kvalifikačné predpoklady nedosahujú úroveň kvalifikačných predpokladov ich mužských protikandidátov.

³⁵ C-158/97 *Badeck v Hessischer Ministerpräsident and Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*.

³⁶ *Tamtiež*.

rodinnej, sociálnej, hospodárskej alebo akejkoľvek inej politiky. Otázky rovnoprávnosti a rovnosti by teda mali byť všadeprítomné a nemali by „vyskakovať“ len v prípadoch, kedy treba vyriešiť problémy vzniknuté v dôsledku nahromadených nedostatkov spočívajúcich v nekomplexnom riešení problémov.

Politiku mainstreamingu v EÚ tvorí súbor odporúčaní, správ a iných právne nezáväzných dokumentov prijatých inštitúciami EÚ, ktorými tieto inštitúcie analyzujú situáciu a odporúčajú členským štátom a inštitúciám EÚ, aké kroky majú prijať na zlepšenie celkovej situácie v oblasti práva na rovnosť svojich obyvateľov a obyvateľiek. Takmer celá politika EÚ týkajúca sa mainstreamingu sa zaoberá rovnosťou žien a mužov, aj keď v súčasnosti sa už na pôde EÚ objavujú náznaky potreby mainstreamingových prístupov vo vzťahu k ďalším znevýhodneným skupinám obyvateľstva.³⁷

Vo svojej mainstreamingovej politike, ktorou sa má zabezpečiť rovnaké postavenie žien a mužov vo všetkých sférach života, upozorňujú európske inštitúcie okrem iného aj na potrebu zabezpečiť, aby ženy boli zastúpené aj v rozhodovacích procesoch na všetkých úrovniach – napríklad v parlamentoch, vo vládach členských štátov –, ale aj na úrovni samospráv alebo v rôznych riadiacich funkciách vo verejnej aj v súkromnej sfére – teda na všetkých úrovniach politického, hospodárskeho, sociálneho aj kultúrneho života. Zvýšená účasť žien na rozhodovaní má podľa inštitúcií EÚ význam aj preto, že „má šancu priniesť nové myšlienky, hodnoty a modely správania, a prispieť tak k väčšej spravodlivosti a rovnosti vo svete pre mužov i pre ženy“³⁸, čo nepochybne prinesie prospech aj celej spoločnosti. Tvorcovia a tvorkyne koncepcií mainstreamingu v EÚ apelujú na členské štáty, aby prostredníctvom vzdelávania vytvárali úplný a reálny obraz o úlohách a schopnostiach mužov a žien v spoločnosti bez akýchkoľvek predsudkov alebo diskriminujúcich stereotypov a aby sa zasadzovali o rovnocennejšiu deľbu profesionálnych, rodinných a spoločenských úloh medzi ženami a mužmi.³⁹[27]

Aj keď politika mainstreamingu v EÚ nemá záväzný charakter, pre členské krajiny a ich obyvateľov a obyvateľky tvorí dôležitý zdroj inšpirácie. Dôkazom toho sú napríklad Fínsko alebo Švédsko, kde ženy majú aj vďaka politike mainstreamingu vysoké zastúpenie vo všetkých sférach života.

9. Dôležité inštitúcie a webstránky:

www.altera.sk

Stránka združenia Altera, ktoré vyvíja rôzne aktivity na podporu lesbických a bisexuálnych žien. Altera na jednej strane realizuje aktivity zamerané na podporu lesbickej komunity dovnútra a na strane druhej aktivity smerujúce k presadzovaniu záujmov lesbickej komunity navonok.

<http://diskriminacia.altera.sk>

Portál venovaný otázkam diskriminácie, spoločenského postavenia a občianskych práv príslušníkov a príslušníčok sexuálnych menších na Slovensku.

³⁷ Táto zvýšená pozornosť venovaná snahám o zabezpečenie rovnakého postavenia žien a mužov v porovnaní s pozornosťou, ktorú EÚ venuje začleňovaniu ostatných skupín obyvateľstva (napríklad príslušníkov rasových alebo etnických skupín alebo osôb s postihnutím) do všetkých sfér života spoločnosti, je podmienená celkovým vývojom boja s diskrimináciou v EÚ, kde primárnym bol vždy záujem o odstránenie diskriminácie žien a zabezpečenie ich rovnakých príležitostí. Bojom s diskrimináciou iných znevýhodnených skupín obyvateľstva sa Európska únia začala intenzívnejšie zaoberať až v posledných rokoch.

³⁸ Preambula Odporúčania Rady ohľadom vyrovnanej účasti žien a mužov na rozhodovacom procese, bod 12., 2. decembra 1996, 96/694/ES.

³⁹ Tamtiež, časť I/2 (a) textu odporúčania.

www.aspekt.sk

Stránka záujmového združenia žien Aspekt, ktoré realizuje množstvo feministických vzdelávacích a publikačných aktivít.

www.conocurt.sk

Stránka Ústavného súdu SR.

www.diskriminace.cz

Informačný portál Poradne pre občianstvo, občianske a ľudské práva sídliacej v Českej republike. Portál je venovaný otázkam súvisiacim s diskrimináciou.

www.echr.coe.int

Stránka Európskeho súdu pre ľudské práva v Štrasburgu. Obsahuje aj informácie o tom, ako podať sťažnosť na Európsky súd (tieto informácie možno na stránke nájsť aj v slovenčine).

www.interights.org

Stránka britskej mimovládnej organizácie, ktorá sa zaoberá ochranou ľudských práv v jednotlivých regiónoch, vrátane ochrany pred diskrimináciou.

www.justice.gov.sk

Stránka Ministerstva spravodlivosti SR. Obsahuje informácie o službách občanom – napríklad o tom, ako získať bezplatné právne rady, o oslobodení od poplatkov, o tom, ako podať žalobu, odvolanie atď. Tiež obsahuje informácie o Európskom súde pre ľudské práva v Štrasburgu a o tom, ako sa na tento súd obrátiť. Nachádza sa na nej aj kontakt na Centrum právnej pomoci, ktoré poskytuje právnu pomoc osobám v materiálnej núdzi.

www.oad.sk

Stránka združenia Občan a demokracia. Združenie realizuje vzdelávacie a publikačné projekty v oblasti ľudských práv, vrátane antidiskriminačnej oblasti. Poskytuje tiež právnu pomoc v prípadoch porušovania ľudských práv, najmä ak z týchto prípadov môžu vzniknúť precedentné prípady, ktoré môžu v budúcnosti znamenať pozitívny posun v rozhodovaní súdov a ostatných orgánov verejnej správy v oblasti ľudských práv a verejného záujmu.

www.poradna-prava.cz

Stránka Poradne pre občianstvo, občianske a ľudské práva sídliacej v Českej republike; okrem iného poskytuje zaujímavé informácie o úspešne vyriešených prípadoch diskriminácie.

www.rasizmus.sk

Stránka občianskeho združenia Ľudia proti rasizmu, ktoré vyvíja rôzne aktivity v oblasti boja proti rasizmu, diskriminácii, predsudkom a presadzovania hodnôt tolerancie a multikulturality v spoločnosti.

www.safework.sk

Stránka Národného inšpektorátu práce, ktorá odkazuje na pracovné inšpektoráty. Na tieto sa možno obrátiť s podnetom v prípade podozrenia z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov, ale tiež so žiadosťou o bezplatné poradenstvo týkajúce sa okrem iného dodržiavania pracovnoprávných predpisov, a teda aj zásady rovnakého zaobchádzania.

www.snslp.sk

Stránka Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Medzi jeho úlohy patrí zabezpečovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a intolerancie, monitorovať a hodnotiť dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, uskutočňovať výskumy a prieskumy v oblasti

ľudských práv. Stránka obsahuje aj stručný adresár organizácií poskytujúcich poradenstvo v rôznych oblastiach.

www.stop-discrimination.info

Stránka iniciatívy Európskej únie „Za rozmanitosť: Proti diskriminácii“.

www.un.org

Stránka Organizácie spojených národov.

www.vop.sk

Stránka verejného ochrancu práv Slovenskej republiky.