

ČO (NE)VIEME O DISKRIMINÁCI

Janka Debrecéniová

© Občan a demokracia, autorka 2008

ČO (NE)VIEME O DISKRIMINÁCII

Autorka: Janka Debrecéniová

Konzultantky: Zuzana Dlugošová, Zuzana Fialová, Šarlota Pufflerová

Jazyková úprava: Zuzana Bariaková, Zuzana Ištvánfyová

Asistentka: Lenka Gažová

Obálka: Táňa Zacharovská

Grafická úprava, DTP: Táňa Zacharovská

Vydanie: druhé

Rok vydania: 2008

Tlač: SINEAL, spol. s r.o.

Počet výtlačkov: 3000

ISBN: 978-80-89140-14-5

Vydalo združenie Občan a demokracia ako svoju 25. publikáciu.

www.oad.sk

© Občan a demokracia, autorka, Bratislava 2008

Táto publikácia bola vydaná s podporou Programu Európskeho spoločenstva pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu PROGRESS (2007 – 2013), s finančnou podporou Európskej komisie a Úradu vlády SR, avšak nemusi odrážať ich názor alebo stanovisko. Za spôsob, akým môžu byť použité informácie obsiahnuté v tejto publikácii, nenesie Európska komisia ani Úrad vlády SR zodpovednosť.

Za obsah publikácie zodpovedá autorka a občianske združenie Občan a demokracia – Centrum excelentnosti SAV pre výskum a rozvoj občianstva a participácie.

Rozhodnutie č. 1672/2006, ktorým sa zriaďuje program Spoločenstva v oblasti zamestnanosti a sociálnej solidarity – PROGRESS, prijal Európsky parlament a Rada dňa 24. októbra 2006 a bolo zverejnené v Úradnom vestníku EÚ dňa 15. novembra 2006.

Všeobecným cieľom programu je poskytovať finančnú podporu na napĺňanie cieľov Európskej únie v oblasti zamestnanosti a sociálnych záležitostí, ktoré sú stanovené v Sociálnej agende, a tým prispieť k dosiahnutiu cieľov Lisabonskej stratégie v uvedených oblastiach.

Poslaním programu PROGRESS je posilniť angažovanosť EÚ pri podpore záväzkov a úsilia členských štátov pri vytváraní nových a lepších pracovných príležitostí a budovaní súdržnejšej spoločnosti. Preto program PROGRESS:

- poskytuje analýzy a poradenstvo v súvislosti s tými oblasťami politík, ktorým sa program venuje,
- monitoruje implementáciu legislatívy a politík EÚ v tých oblastiach, ktorým sa program venuje a vypracúva príslušné správy,
- podporuje transfer politík, vzájomné učenie sa a podporu medzi členskými štátmi v súvislosti s cieľmi a prioritami EÚ,
- prináša názory zainteresovaných subjektov a širšej verejnosti.

Sedemročný program sa zameriava na všetky zainteresované subjekty, ktoré môžu pomôcť pri usmerňovaní tvorby vhodnej a účinnej legislatívy a politík v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí v rámci 27 členských štátov EÚ, krajín EZVO/EHP, Chorvátska, bývalej Juhoslovanskej republiky Macedónsko, kandidátskych krajín EÚ a Srbska.

Viac informácií na stránke: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html.



Obsah

| | |
|--|----|
| Všeobecne o diskriminácii | 7 |
| Podoby diskriminácie | 9 |
| Princíp rovnosti a zákaz diskriminácie na Slovensku | 10 |
| Diskriminácia a antidiskriminačný zákon | 14 |
| Priama diskriminácia | 14 |
| Nepriama diskriminácia | 15 |
| Obťažovanie | 16 |
| Sexuálne obťažovanie | 16 |
| Pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu | 17 |
| Neoprávnený postih | 18 |
| Výnimky zo zákazu diskriminácie | 19 |
| Možnosti ochrany | 22 |
| Sťažnosť | 22 |
| Podnet na inšpektorát práce a na Slovenskú obchodnú inšpekciu | 24 |
| Žaloba na súd | 24 |
| Priestupkové konanie | 26 |
| Žaloba na ochranu osobnosti | 26 |
| Podnet na ústavný súd | 26 |
| Sťažnosť na Európsky súd pre ľudské práva | 27 |
| Slovenské národné stredisko pre ľudské práva a verejný ochranca práv | 27 |
| Súdne rozhodnutia v prípadoch diskriminácie | 28 |
| Vnútroštátna judikatúra | 28 |
| Judikatúra Súdneho dvora Európskych spoločenstiev | 32 |
| Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva | 37 |
| Dôležité webstránky a inštitúcie | 40 |
| Poznámky | 48 |
| O autorke | 51 |
| O združení Občan a demokracia | 52 |
| O portáli www.diskriminacia.sk | 53 |
| O projekte Ružový a modrý svet | 54 |

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, v Dohovore o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979 a v Dohovore o právach osôb so zdravotným postihnutím z roku 2006, 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. 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 právne záväzných aktoch Európskej únie (EÚ) a 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 mnohým ľuďom bránia žiť život podľa vlastných predstáv a ktoré im v porovnaní s ostatnými bránia plnohodnotne využívať svoj ľudský potenciál. Títo jednotlivci sú obmedzovaní vo 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 kolegovia alebo kolegyne, 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. Znevýhodňovanie a obmedzovanie na právach sa však ľuďom deje aj v iných oblastiach – napríklad v oblasti zdravotnej starostlivosti, sociálneho zabezpečenia, v účasti na politickom živote či vo vzťahoch k štátnym a iným verejným orgánom. Diskriminácia sa jednoducho deje takmer všade tam, kde má niekto nad nami nejakú moc alebo kde sme na niekom závislí alebo závislí.

Spomínané prejavy sú väčšinou podmienené iracionálnymi dôvodmi a predsudkami, ktoré nijako nesúvisia so skutočnými podmienkami na uplatňovanie si určitých práv. Zväčša sú namierené proti vlastnostiam alebo danostiam, ktoré tvoria podstatnú časť identity dotknutých jedincov a ktoré títo jedinci spravidla ani nemôžu zmeniť – ako napríklad vek, sexuálna orientácia, etnicita či zdravotné postihnutie. Prenikajú do najzraniteľnejších osobných sfér a poškodzujú ľudskú dôstojnosť. Sú to prejavy diskriminácie.

Diskrimináciu by sme jednoducho mohli definovať ako neopodstatnené znevýhodňovanie alebo obmedzovanie 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 príslušníčkam 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 podmienok rešpektujúcich požiadavku rovnosti nezískal. Nezriedka sa tiež stáva, že jednotlivci a jednotlivkyne sú diskriminovaní a diskriminované na základe niekoľkých dôvodov súčasne. Napríklad rómske ženy bývajú naraz diskriminované z dôvodu svojho pohlavia a z dôvodu svojej etnicity, a nezriedka aj z dôvodu veku či sexuálnej orientácie. Vtedy hovoríme o viacnásobnej diskriminácii.

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 priamo zo zákona, ktorý sám osebe porušuje princíp rovnosti. Príkladom z nedávnej minulosti Slovenska sú ustanovenia Zákonníka práce, ktoré ženám paušálne zakazovali vykonávať niektoré druhy prác, ako aj nočnú prácu. Tieto ustanovenia ženy znevýhodňovali, pretože ich oberali o príležitosť vykonávať práce, ktoré boli často dobre platené. Aj v súčasnosti sa v našej legislatíve nachádzajú viaceré diskriminačné ustanovenia.

Jedným z najtvrdších prejavov diskriminácie ukotvenej priamo v zákonoch určitej krajiny je politika apartheidu, ktorá bola napríklad v Juhoafrickej republike uzákonená až do začiatku 90. rokov 20. storočia. Legislatíva tejto krajiny okrem iného zakazovala sobášne medzi občanmi a občiankami svetlej a tmavej pleti, obmedzovala pohyb a pôsobenie občanok a občanov tmavej pleti len na presne vymedzené územia a na presne vymedzené inštitúcie (v čase apartheidu obyvateľstvo tmavej pleti napríklad nemalo prístup na „biele“ univerzity). Takáto politika, ktorá mala oporu v zákonodarstve, znemožňovala rovnaké využívanie osobných, politických, hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv všetkými ľuďmi tejto krajiny.

Zákony však nemusia diskriminovať len tak, že obsahujú konkrétne ustanovenia, ktoré znevýhodňujú niektoré kategórie ľudí. Právne poriadky totiž často nehovoria nič o právnom postavení niektorých jednotlivcov, a tým ich diskriminujú. Za takúto diskrimináciu môžeme napríklad považovať neexistenciu ustanovení, ktorými by právny poriadok garantoval ľuďom s neheterosexuálnou orientáciou rovnaké možnosti, ochranu a práva v oblasti partnerského života, akú garantuje heterosexuálnym párom.

Diskriminácia je v spoločnosti často veľmi hlboko zakorenená a nezriedka sa v prípade jej výskytu nepodarí nájsť konkrétne osoby, ktoré sú za ňu zodpovedné. Často preniká do mnohých sfér života spoločnosti a má svoje pevné štrukturálne zázemie. Dokonca sa mnohokrát stáva, že ani ľudia, ktorí sú jej vystavení, si jej existenciu celkom neuvedomujú. Navyše, diskriminovaní ľudia často patria k najzraniteľnejším skupinám obyvateľstva a iniciovanie súdneho alebo iného konania pre nich nezriedka predstavuje neprekonateľnú bariéru. Preto sa v poslednej dobe, aj v súvislosti s antidiskriminačnou le-

gislatívou a politikami Európskej únie a existujúcimi mechanizmami medzinárodného práva, často hovoria 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 kladie aj na to, aby štáty prevzali iniciatívu a preventívne pôsobili na všetky sféry života spoločnosti, v ktorých diskriminácia a nerovné zaobchádzanie predstavujú pre mnohé osoby vážnu prekážku pri plnohodnotnom využívaní svojho potenciálu a uplatňovaní si svojich práv.

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. Uvedené dohovory majú zároveň prednosť pred zákonom.

Aj v súvislosti s členstvom v Európskej únii má Slovenská republika povinnosti s cieľom odstraňovať diskrimináciu a presadzovať rovnosť. Mnohé **právne predpisy EÚ** obsahujú záväzky, ktoré Slovensku ako členskej krajine prikazujú realizovať rôzne kroky, ktorými sa má zabezpečiť, aby nedochádzalo k diskriminácii. Jedným z týchto krokov bolo prijatie **antidiskriminačného zákona** (zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov) v roku 2004. Týmto zákonom Slovenská republika transponovala viaceré európske smernice, ktoré vytvárajú rámec pre boj proti diskriminácii zakotvením zásady rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na pohlavie, 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 napríklad obsahuje rozsiahlejší výpočet dôvodov, na základe ktorých nesmie dochádzať k diskriminácii.

Antidiskriminačný zákon upravuje všeobecný rámec pre uplatňovanie tzv. zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k jej porušeniu. Zákon definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia. Ustanovuje dôvody, na základe ktorých je neprípustné túto zásadu porušovať. Vymedzuje osoby, ktoré sú povinné zásadu rovnakého zaobchádzania dodržiavať a vymenúva oblasti, na ktoré sa táto povinnosť vzťahuje. Tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

Zásada rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Tomu, aké konkrétne formy môže mať diskriminácia, sa podrobnejšie venujeme ďalej v texte.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania však nie je naplnené len tým, že sa zdržíme diskriminačného konania. Niekedy totiž povinnosť zabezpečiť rovnosť ľudí nie je naplnená iba tým, že nebudeme priamo produkovať správanie alebo konanie, ktoré je diskriminačné – napríklad tak, že neprijmeme do zamestnania ženu kvôli jej tehotenstvu alebo tak, že v reštaurácii neobslúžime Róma alebo Rómku. Na to, aby nedochádzalo k diskriminácii, je potrebné aj preventívne konanie – teda rôzne kroky, ktoré napomôžu tomu, že sa diskriminácii predíde. Príkladom takýchto krokov je napríklad informovanie študentiek a študentov v škole o ich právach, vytvorenie mechanizmov na podávanie anonymných sťažností a podnetov a ich dôsledné prešetrovanie či neustále monitorovanie spokojnosti zamestnankýň a zamestnancov s prostredím, v ktorom pracujú. Dôraz na prevenciu pred diskrimináciou je dôležitý aj preto, že presúva ťarchu súvisiacu s vysporiadaním sa s diskrimináciou z osôb, ktoré by sa mohli stať obeťami diskriminácie, na osoby, ktoré by mohli diskriminovať. Inými slovami, preventívne konanie pomáha predchádzať tomu, že sa ľudia, ktorí boli vystavení diskriminácii, budú musieť sami domáhať nápravy už uskutočneného diskriminačného konania a vynakladať na ňu nemalé prostriedky, napríklad vo forme času či peňazí. Domáhanie sa nápravy už uskutočnenej diskriminácie býva navyše spojené s mnohými ďalšími bariérami – napríklad s dĺžkou súdneho konania a stresom s ním spojeným, s neistotou, ako konanie dopadne, s obavami, že súdiaca sa osoba sa po medializovaní prípadu nebude schopná napríklad zamestnať atď. Namiesto toho je bremeno uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania nasmerované na osoby, ktoré sú povinné túto zásadu dodržiavať – teda napríklad na zamestnávateľov, školy, orgány štátnej správy a samosprávy a pod. Tieto subjekty disponujú dostatkom zdrojov na to, aby

mohli koncepčne a systematicky zabezpečovať jej dodržiavanie (napríklad na pracoviskách, v zdravotníckych zariadeniach, v školách, na úradoch práce, v domovoch sociálnych služieb a pod.). V súvislosti s preventívnym konaním je ešte potrebné poznamenať, že na účinnú prevenciu pred diskrimináciou nie sú vždy nevyhnutné zdroje vo forme peňazí. Často si stačí pripustiť a uvedomiť vlastné predsudky a citlivo vnímať inakosť a potreby iných ľudí a v súlade s tým ich rešpektovať.

Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je podľa antidiskriminačného zákona potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.

Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona sa nevzťahuje na všetky oblasti nášho života. Vzťahuje sa však na viaceré oblasti, v ktorých trávime veľkú časť svojho života a v ktorých prichádzame do kontaktu s inými ľuďmi alebo inštitúciami, ktorých a ktoré pre svoj život potrebujeme a na ktorých sme aj často závislí a závislé. Konkrétne je povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania ustanovená pre tieto oblasti:

- **Oblasť zamestnania a povolania.** Do tejto oblasti patria všetky vzťahy vznikajúce v súvislosti so zamestnaním a povoláním – napríklad pri prijímaní do zamestnania, odmeňovaní, pracovných podmienkach, odbornom vzdelávaní, pracovnom postupe, prepúšťaní či pri členstve v odboroch.
- **Oblasť vzdelávania.** Sem patria vzťahy, ktoré vznikajú v súvislosti so vzdelávaním na rôznych úrovniach – napríklad v základných, stredných a na vysokých školách, v predškolských zariadeniach, ale aj v rôznych iných inštitúciách.
- **Oblasť sociálneho zabezpečenia a oblasť sociálnych výhod.** Do oblasti sociálneho zabezpečenia spadajú napríklad vzťahy, ktoré vznikajú pri poskytovaní sociálnej pomoci (napríklad poskytovanie sociálneho poradenstva alebo sociálnych služieb), sociálneho poistenia (napríklad poistenie pre prípad pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva, poistenie pre prípad straty zamestnania či pre prípad pracovného úrazu) či dôchodkového sporenia. Sociálnymi výhodami sú napríklad príspevky obcí poskytované osobám alebo rodinám, ktorým sa narodilo dieťa.
- **Oblasť zdravotnej starostlivosti.** Ide tu napríklad o vzťahy, ktoré vznikajú pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti v zdravotníckych zariadeniach, pri ošetrovateľskej starostlivosti, pri lekárskej službe prvej pomoci či pohotovostnej službe, ale aj o vzťahy súvisiace so zdravotným poistením.
- **Oblasť poskytovania tovarov a služieb vrátane bývania,** ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami – podnikateľmi. Za služby môžeme považovať veľmi

rôzne typy služieb, ktoré bežne využívame – napríklad návštevu reštaurácií, hotelov, využívanie rôznych opravovní, návštevu knižnice či kina alebo využívanie dopravy.

Povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania má každý. V oblasti pracovnoprávných vzťahov to napríklad znamená, že za konkrétne diskriminačné správanie namierené voči zamestnancovi alebo zamestnankyni nemusí byť zodpovedný iba zamestnávateľ, ale aj konkrétny pracovník či pracovníčka, ktorí takéto správanie vyprodukovali.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa uplatňuje len v spojení s právami osôb, ktoré sú upravené **osobitnými zákonmi** v oblastiach, ktoré upravuje antidiskriminačný zákon. Ide napríklad o právo spotrebiteľov a spotrebiteľov na výrobky a služby v dobrej kvalite, na uplatnenie reklamácie, na informácie či na ochranu svojho zdravia a bezpečnosti upravené v zákone o ochrane spotrebiteľa, o právo na mzdu za vykonanú prácu, na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, na odpočinok a zotavenie po práci a ďalšie práva zakotvené v Zákonníku práce či o právo na poskytnutie zdravotnej starostlivosti podľa zákona o zdravotnej starostlivosti. Ďalšími zákonmi upravujúcimi práva, na uplatňovanie ktorých sa vzťahuje ochrana podľa antidiskriminačného zákona, sú napríklad zákon o štátnej službe, zákon o výkone práce vo verejnom záujme, školský zákon, zákon o vysokých školách, zákon o zdravotnej starostlivosti, zákon o službách zamestnanosti, zákon o zdravotnom poistení, zákon o sociálnom poistení, zákon o cestnej doprave, zákon o obecnom zriadení či živnostenský zákon. Mnohé z týchto zákonov ešte obsahujú ďalšie ustanovenia, ktoré môžu pomôcť zabezpečiť efektívnejšie uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Pri uplatňovaní si konkrétnych nárokov súvisiacich s diskrimináciou je dobré do týchto zákonov nahliadnuť.

Aj keď sa táto publikácia bude ďalej zaoberať prevažne antidiskriminačným zákonom a oblasťami, ktoré tento zákon upravuje (oblasť zamestnania a povolania, oblasť vzdelávania, oblasť sociálneho zabezpečenia a sociálnych výhod, oblasť zdravotnej starostlivosti a oblasť poskytovania tovarov a služieb vrátane bývania), neznamená to, že diskriminácia sa nevyskytuje aj v iných oblastiach – napríklad vo vzťahoch orgánov verejnej moci (napríklad polície, úradov a pod.) k občanom a občiankam. Hoci sa na takéto prípady nedá použiť antidiskriminačný zákon, existujú právne prostriedky, ktorými sa v takýchto prípadoch dá zabezpečiť ochrana.

Niekedy máme tiež pocit, že sme „diskriminované“ a „diskriminovaní“ aj v iných oblastiach – napríklad v rodinných či susedských vzťahoch. Aj keď naše pocity môžu byť v týchto prípadoch rovnaké alebo podobné ako pocity, ktoré máme vtedy, keď sa nám deje diskriminácia v práci či v škole, nejde o diskrimináciu v právnom slova zmysle. Aj v takýchto prípadoch však voči nám často môže dochádzať k protiprávnemu konaniu a právo pozná možnosti, akými sa dá takéto konanie zastaviť alebo napraviť.

Diskriminácia a antidiskriminačný zákon

Ako sme už uviedli, zákaz diskriminácie je jedným zo spôsobov, akým sa zabezpečuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania. Antidiskriminačný zákon vymenúva viacero typov konaní, ktoré považuje za diskrimináciu.

Diskrimináciou je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie a sexuálne obťažovanie. Diskrimináciou je tiež pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

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 z dôvodu, ktorý je neprípustný – ako napríklad pohlavie a rod, vierovyznanie, príslušnosť k etnickej skupine, vek či sexuálna orientácia. Priamou diskrimináciou by bolo napríklad uprednostnenie mladšej uchádzačky o zamestnanie pred staršou, hoci staršia uchádzačka lepšie spĺňa kritériá pre prijatie do zamestnania, alebo rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom po tom, čo zamestnávateľ zistil, že tento zamestnanec je sympatizantom určitej politickej strany. Priamou diskrimináciou by bolo tiež poskytnutie stravy horšej kvality rómskym deťom v porovnaní s nerómskymi deťmi v školskej jedálni. Priamou diskrimináciou by bolo aj odmietnutie ošetrenia alebo poskytnutie zdravotnej starostlivosti nižšej kvality pacientke alebo pacientovi pre ich príslušnosť k určitej etnickej skupine alebo pre ich sexuálnu orientáciu.

K priamej diskriminácii teda dochádza, keď sa s niekým kvôli jeho alebo jej danosti, ktorá je zároveň zakázaným dôvodom diskriminácie (rasa, etnicita, vierovyznanie, vek, sexuálna orientácia, pohlavie, rod, zdravotné postihnutie, politické zmýšľanie, sociálny pôvod atď.), zaobchádza horšie ako s niekým iným, kto túto vlastnosť alebo danosť nemá. Pri priamej diskriminácii teda nie je nevyhnutné, aby ten alebo tá, ktorý/ktorá diskriminuje, „priamo“ povedal/a, že menej priaznivé zaobchádzanie pramení z niektorého z vyššie uvedených dôvodov (napr. že nejakej osobe nebol umožnený vstup do reštaurácie preto, že je Rómka). Podstatné je, že vzhľadom na všetky okolnosti konkrétneho prípadu možno usúdiť, že práve

zakázaný dôvod diskriminácie (v tomto prípade príslušnosť k etnickej skupine) je dôvodom na toto nepriaznivé zaobchádzanie.

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 vyzeráť ako zaobchádzanie založené na princípe rovnosti, avšak pri bližšom skúmaní má nepriaznivý efekt na nejakú osobu alebo skupinu. Nepriamou diskrimináciou by mohla byť napríklad situácia, kedy rôzne firmy ponúkajúce „bezplatné“ zájazdy spojené s prezentáciou rôzneho tovaru zároveň sľubujú, že manželské páry dostanú darček. Navonok je toto zaobchádzanie neutrálne: každý a každá sa predsa môže oženiť alebo vydať a prísť na prezentáciu so svojou partnerkou alebo partnerom. Keď sa však na takéto rozhodnutie pozrieme bližšie, zistíme, že v skutočnosti túto možnosť nemá každý: geji a lesbické ženy, ktorým slovenský právny poriadok stále neumožňuje uzatvárať manželstvá a ani žiadne iné oficiálne zväzky, by boli takýmto opatrením znevýhodnení a znevýhodnené. Okrem toho by takéto rozhodnutie mohlo mať za následok aj nepriamu diskrimináciu z dôvodu veku – pretože pri určitých kategóriách ľudí, ktorí sú vekovo mladší alebo starší, môže byť štatisticky nižšia šanca, že budú žiť so svojimi partnerkami a partnermi v manželskom zväzku, než u iných ľudí, ktorí sú vo veku, kedy ľudia často žijú manželským životom. Takéto zaobchádzanie by však zároveň predstavovalo aj priamu diskrimináciu z dôvodu rodinného stavu, ktorá je v slovenskej legislatíve takisto zakázaná.

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. Ak by napríklad nastala situácia, že letecká spoločnosť by si ako kritérium na prijatie do zamestnania na miesto obsluhujúceho personálu na palube stanovila kritérium minimálnej výšky budúceho zamestnanca alebo zamestnankyne, mohlo by ísť o opatrenie, ktoré je nepriamo diskriminačné. Do úvahy by prichádzala najmä nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia – keďže muži sú v priemere vyššieho vzrastu než ženy, a preto by mohli mať vyššie šance sa o toto zamestnanie uchádzať a reálne ho aj dostať. Ak by však letecká spoločnosť preukázala, že určitú minimálnu výšku svojho personálu potrebuje z bezpečnostných dôvodov (napr. preto, že personál v lietadle musí na začiatku letu pozatvárať batožinový priestor, ktorý je umiestnený v hornej časti lietadla), bolo by to ospravedlniteľné oprávneným záujmom (teda požiadavkou bezpečnosti). Letecká spoločnosť by tu však musela preukázať, že pri stanovovaní požiadavky výšky nešla nad rámec toho, čo je nevyhnutné – teda že ako minimálnu hranicu nestanovila napríklad výšku 190 cm, hoci na vykonávanie potrebných úkonov stačila výška 170 cm.

Obťažovanie

Obťažovaním je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Obťažovaním je teda také správanie, ktoré niekoho zraňuje a ktoré súvisí s niektorou z charakteristík, ktoré predstavujú zakázané dôvody diskriminácie (napr. vek, rasa a etnicita, pohlavie, rod, sexuálna orientácia, zdravotné postihnutie, vierovyznanie a pod.).

Obťažovanie môže mať rôzne formy. Môže sa diať napríklad formou rôznych verbálnych poznámok (napríklad rôzne posmešky a ironické narážky učiteľa na sexuálnu orientáciu svojho žiaka, o ktorom je známe, že je gej; reči o tom, že „ženy patria do kuchyne“; vtipy o Rómoch a Rómkach; prezývka „kripel“ na adresu kolegyne či kolegu so zdravotným postihnutím). Obťažovanie sa však môže diať aj rôznymi gestami, veľavravnými pohľadmi či rôznymi inými formami správania – napr. podozrivým tichom, ktoré nastane vždy, ak nejaká zamestnankyňa alebo zamestnanec vstúpi do miestnosti, schválnosti, ktoré časť triedy robí svojmu spolužiakovi či spolužiačke, neprimerané alebo neopodstatnené zadávanie úloh či sústavné a neopodstatnené kontrolovanie zamestnankyne zamestnávateľom, neadekvátne správanie personálu reštaurácie ku klientom a klientkám rómskeho pôvodu (napr. ignorovanie ich snáh privolať personál k svojmu stolu, neúctivé správanie, servírovanie nápojov do papierových pohárov, kým zvyšok reštaurácie dostáva nápoje v sklenených pohároch a pod.). V niektorých prípadoch – ak má obťažovanie vyššiu frekvenciu alebo intenzitu –, môže prerásť aj do šikanovania či mobbingu, ktoré taktiež možno považovať za formy obťažovania.

Jedným z podstatných znakov obťažovania je, že z pohľadu osoby, voči ktorej je namierené, ide o nechcené správanie. Preto je podstatné, 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.

Sexuálne obťažovanie

Aj pri sexuálnom obťažovaní, podobne ako pri obťažovaní opisovanom vyššie, je obťažovaná osoba podrobená zaobchádzaniu, ktoré je pre ňu nepríjemné, nežiaduce a ktoré narúša jej ľudskú dôstojnosť. Má však sexualizovanú povahu.

Antidiskriminačný zákon definuje sexuálne obťažovanie ako verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuct'ujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. Sexuálnym obťažovaním teda môžu byť rôzne nepríjemné a nevhodné prejavy, nasmerované väčšinou od mužov k ženám, ktoré spočívajú napríklad v pohvizdovaní, cmukaní, v rôznych dvojzmyselných narážkach a „vtipoch“ so sexuálnym podtónom, v nechcených dotykoch, potľapkávaní, vylepovaní plagátov nahých žien, poznámkach na výzor, postavu alebo jednotlivé časti tela či v návrhoch na intímny styk. Medzi najzávažnejšie formy sexuálneho obťažovania patrí sexualizované násilie, napríklad znásilnenie.

Sexuálne obťažovanie nie je prejavom alebo výsledkom toho, že by sa ľudia, ktorí ho produkujú, nevedeli ovládať, ale toho, že si takýmto spôsobom dokazujú nad inými osobami svoju moc alebo prevahu. Svoje správanie sa navyše často snažia ospravedlniť tým, že ich obťažované osoby „provokovali“ (napríklad svojim oblečením) alebo že obťažovatelia vlastne neurobili nič, čo by nebolo súčasťou našej „kultúry“. Tieto výhovorky však nie sú namieste a nemôžu ospravedlniť správanie, ktoré je závažným zásahom do integrity osôb, voči ktorým je namierené.

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 vedenie dopravného podniku dalo pokyn šoférom autobusov, aby neprepravovali ľudí, ktorí používajú invalidný vozík, resp. aby ich prepravovali iba v sprievode dospelej osoby. Pri nabádaní na diskrimináciu by išlo o podobnú situáciu, avšak v tomto prípade by bol impulz na diskrimináciu menej autoritatívny a realizoval by sa vo forme presvedčania, utvrdzovania alebo podnecovania zo strany vedenia firmy smerom k svojim zamestnancom a zamestnankyniam. 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.

Pri nabádaní môže ísť napríklad aj o nabádanie medzi spolužiakmi a spolužiačkami v škole či o nabádanie medzi spoluzamestnancami a spoluzamestnankyňami v práci. Nabádanie prichádza do úvahy aj vtedy, ak osoba v podriadenej pozícii (napr. na pracovisku) presvedča svojho nadriadeného alebo nadriadenú, aby diskriminovala tretiu osobu (napríklad ďalšieho zamestnanca alebo zamestnankyňu, pacienta alebo pacientku, klienta alebo klientku firmy, uchádzača alebo uchádzačku o zamestnanie na úrade práce a pod.).

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,
- s podaním svedeckej výpovede alebo vysvetlenia alebo
- so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

Neoprávnený postih sa teda vždy deje po tom, ako sa nejakej osobe stala diskriminácia a táto osoba alebo niekto iný sa diskriminačnému konaniu postavili. 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. Rovnako by neoprávneným postihom bola situácia, keby lekár zanedbal zdravotnú starostlivosť pacientky ako dôsledok toho, že sa táto pacientka vedeniu nemocnice sťažovala, že ju lekár sexuálne obťažoval.

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. Občasné ťažkosti s takýmto presným vymedzením však nemenia 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 a naopak.

Pri diskriminácii nie je dôležité, či osoba, ktorá diskriminovala, diskriminovala úmyselne (napr. chcela diskriminovať, resp. vedela, že diskriminuje, ale nedbala na to) alebo či diskriminácia bola výsledkom neúmyselného konania, napríklad dobre myslenej snahy o neutrálne opatrenia, ktoré však mali diskriminačný efekt. Diskriminácia je teda diskrimináciou aj vtedy, keď je neúmyselná.

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 Rómky alebo Rómovia, išlo by o prípad diskriminácie právnickej osoby (čo by, samozrej-

me, nevyučovalo 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**. To znamená, že ak by zamestnávateľ neprijal do zamestnania uchádzačku o zamestnanie preto, že sa o nej dopytal, že je tehotná, a informácia o jej tehotenstve by sa ukázala ako nepravdivá, tak či tak by sa voči tejto zamestnankyni dopustil diskriminácie z dôvodu pohlavia.

Nemenej dôležitými sú ustanovenia, podľa ktorých diskrimináciou z dôvodu rasového, národnostného alebo etnického pôvodu je aj diskriminácia z dôvodu **vzťahu k osobe určitého rasového, národnostného alebo etnického pôvodu**. Na rovnakom princípe sú postavené ustanovenia zákona týkajúce sa vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania či viery.³ Podobne 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.

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 odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú. Dôvod, ktorý by bol ináč zakázaným dôvodom diskriminácie (napríklad vek, pohlavie, príslušnosť k etnickej skupine, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia, politická príslušnosť a pod.), však musí tvoriť skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie, o ktoré ide, táto požiadavka musí byť primeraná a cieľ, pre ktorý sa k rozdielnemu zaobchádzaniu pristupuje, musí byť legitímny. „Legálnym“ rozdielnym zaobchádzaním by bola napríklad situácia, kedy by občianske združenie, ktoré poskytuje poradenstvo a iné služby lesbám a gejom prechádzajúcim comingoutom⁴ (teda procesom, kedy osoba s gejskou, lesbickou alebo inou neheterosexuálnou orientáciou svoju orientáciu prestáva skrývať na verejnosti, resp. o nej začne otvorene hovoriť – čo býva často spojené s negatívnymi reakciami rodiny a najbližšieho okolia, v dôsledku čoho býva toto obdobie pre lesby a gejov veľmi ťažké), prijala na miesto osoby poskytujúcej toto poradenstvo lesbu alebo geja, ktorí takýmto procesom sami prešli. Takéto opatrenie by bolo odôvodnené potrebou vytvoriť bezpečné prostredie a kvalitné poradenstvo pre osoby, ktorých sexuálna orientácia stále nie je v našej spoločnosti plne akceptovaná.

Podobným príkladom je ustanovenie zákona, ktoré umožňuje stanoviť podmienku zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitých činností v zamestnaní, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosti. Pod túto výnimku by mohla spadať napríklad situácia, keď by si firma na výrobu nábytku stanovila podmienku absencie respiračných chorôb u zamestnancov a zamestnankýň pracujúcich priamo vo výrobe a v súlade s tým by odmietla zamestnať uchádzača, ktorý 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 ospravedlniteľné povahou tohto zamestnania alebo činnosťami, ktoré sa v rámci neho vykonávajú.

Ďalším podobným príkladom výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania je možnosť rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku, ak je takéto zaobchádzanie objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané. Takouto povolenou výnimkou by bolo napríklad poskytnutie osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo na výkon zamestnania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie a účelom týchto osobitných podmienok je podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana. Iným príkladom by bola požiadavka minimálnej vekovej hranice alebo odbornej praxe na prístup k určitému zamestnaniu. Spomínané výnimky sa však môžu uplatňovať len vtedy, ak tak ustanovuje osobitný zákon. Takýmto zákonom je napríklad zákon o sudcoch a prísediacich, ktorý pre výkon sudcovského povolania ustanovuje spodnú vekovú hranicu 30 rokov. Iným príkladom zákona, ktorý umožňuje výnimku zo zákazu diskriminácie, je zákon o službách zamestnanosti. Tento zákon umožňuje dotovať pracovné miesta pre tzv. znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktorými sú napríklad ľudia starší ako 50 rokov. Ak by úrad práce poskytol zamestnávateľovi príspevok na zamestnanie takéhoto uchádzača alebo uchádzačky, zamestnávateľ, ktorý by takéto miesto obsadil (a musel obsadiť) uchádzačom alebo uchádzačkou nad 50 rokov, by sa nedopustil diskriminácie.

Antidiskriminačný zákon tiež umožňuje, aby sa registrované cirkvi alebo náboženské spoločnosti odchýlili od zákazu diskriminácie a uplatňovali rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery, ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činností pre tieto organizácie. Podľa povahy týchto činností alebo podľa kontextu, v ktorom sa vykonávajú, však musia náboženstvo alebo viera osoby tvoriť základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania. Ak teda evanjelická cirkev zamestnáva farárku alebo farára augsburského vyznania, je to v súlade s požiadavkami zákona, pretože v kňazskom povolaní tvorí vierovyznanie jeho základnú podmienku. Vierovyznanie je teda oprávnenou a odôvodnenou požiadavkou na výkon povolania. Ak by však takáto požiadavka na vierovyznanie bola vznesená aj na osobu, ktorá má vykonávať prácu účtovníčky či účtovníka farnosti, asi by nemohlo ísť o zákonom povolenú výnimku, keďže vierovyznanie nepredstavuje legitímnu a odôvodnenú požiadavku

na vedenie účtovníctva.

Antidiskriminačný zákon však ešte pripúšťa viacero ďalších výnimiek. Napríklad umožňuje rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku či zdravotného postihnutia pri poskytovaní poisťovacích služieb, ak takéto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z rozdielnej miery rizika, ktorá sa dá overiť štatistickými alebo obdobnými údajmi a podmienky poisťovacích služieb sú primerané tomuto riziku. Podobne je to aj pri stanovovaní výšky poistného tam, kde sú rozdiely založené na odlišnosti pohlaví, ak je táto odlišnosť určujúcim faktorom pri hodnotení poistného rizika a toto hodnotenie je založené na poistno-matematických a štatistických údajoch. Ak napríklad hodnoverné štatistiky hovoria, že ženy spôsobujú menej dopravných nehôd ako muži, resp. tieto nehody majú menšie následky než nehody spôsobované mužmi, potom antidiskriminačný zákon dovoľuje, aby ženy platili nižšie poistenie zodpovednosti za škodu vzniknutú pri prevádzke motorových vozidiel.

Antidiskriminačný zákon tiež umožňuje ustanoviť rozdielny dôchodkový vek pre mužov a ženy či prijímať osobitné opatrenia, ktorých účelom je ochrana tehotných žien a matiek po pôrode.

Ďalšou významnou výnimkou zakotvenou v antidiskriminačnom zákone je možnosť prijímať tzv. dočasné vyrovnávacie opatrenia. Tieto opatrenia by mali byť zamerané na odstránenie foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia. Môžu ich prijímať orgány štátnej správy. Cieľom dočasných vyrovnávacích opatrení má byť zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi. Príkladmi takýchto opatrení sú najmä podporovanie záujmu príslušníkov a príslušníčok znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby. Iným príkladom je vytváranie rovnosti v prístupe k zamestnaniu alebo vzdelávaniu, napríklad prostredníctvom cielených prípravných programov alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch či možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania. Pred prijatím každého dočasného vyrovnávacieho opatrenia však musia byť splnené prísne podmienky. Kým vyrovnávacie opatrenia trvajú, musia orgány, ktoré ich prijali, tieto opatrenia priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať o nich informácie. Tiež majú povinnosť podávať správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.

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 preventívnom konaní. Porušením zásady rovnakého zaobchádzania teda nie sú iba prípady, keď zamestnávateľa a zamestnávateľky, firmy, školy, štátne a iné verejné inštitúcie, zariadenia poskytujúce sociálne služby a iné osoby diskriminujú svojich zamestnancov a zamestnankyne alebo klientov a klientky, ale aj prípady, kedy tieto subjekty 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 a na toto dodržiavanie vytvárať mechanizmy; 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 diskriminácie môže totiž nakoniec veľmi často viesť k jej skutočnému výskytu. Na tvorbe preventívnych opatrení sa pritom môžu podieľať aj samotní zamestnanci a zamestnankyne na pracovisku či študentky a študenti v školách – napríklad formou kolektívneho vyjednávania so zamestnávateľmi prostredníctvom odborov či formou aktívnej účasti v orgánoch škôl (žiacka školská rada, akademický senát a pod.).

Sťažnosť

V súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania **v pracovnoprávných vzťahoch** má zamestnanec alebo zamestnankyňa 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 došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, 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 obeťami 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**, a to v súvislosti s právom na prístup k zamestnaniu podľa tohto zákona. 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 alebo starostka obce alebo zamestnanec/zamestnankyňa obecného úradu či zamestnanec/zamestnankyňa štátneho orgánu), nie je vylúčená ani možnosť podať sťažnosť podľa **zákona o sťažnostiach**. Takúto sťažnosť prešetruje spravidla vedúci alebo vedúca orgánu, na ktorý bola sťažnosť podaná. Sťažnosť musí obsahovať meno, priezvisko a adresu sťažovateľa alebo sťažovateľky. Tiež z nej musí byť zrejmé, čo je jej predmetom (teda kde došlo k porušeniu zákona alebo ako bol/a sťažovateľ/sťažovateľka ukrátený/á na svojich právach) a čoho sa sťažovateľ/sťažovateľka domáha (napríklad upustenia od protiprávneho konania, vykonania nápravy či ospravedlnenia od osoby, ktorá je za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania zodpovedná). Orgán, ktorý sťažnosť dostane, je povinný ju prešetriť a vybaviť do 30 dní a výsledok prešetrenia písomne oznámiť sťažovateľovi/sťažovateľke 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.

Sťažnosť nemusí podať len osoba, ktorá je nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania priamo dotknutá. Sťažovať sa môže ktokoľvek, kto chce upozorniť na porušenie zákona. Sťažnosť je možné podať aj anonymne.

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 pracovnoprávných 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 nechce 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/predávajúcej alebo poskytovateľovi/poskytovateľke služby, ktorý/á porušil/a zákon a nesplnil/a opatrenie na mieste, uložiť pokutu do 500 000 Sk. Za opakované nespĺnenie povinnosti v priebehu jedného roka odo dňa jeho uloženia možno uložiť pokutu do 1 000 000 Sk.

Žaloba na súd

Ak sa subjekt, ktorý sa cíti dotknutý porušením zásady rovnakého zaobchádzania, neuspokojí s riešením, ktoré nasledovalo napríklad po podaní sťažnosti alebo ak sa rozhodne takúto sťažnosť nepodať, potom má 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 zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej 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 s drobnými výnimkami vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ktorý stanovuje postup súdu a účastníkov. Konanie sa začína na návrh osoby dotknutej nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania (označovanej ako navrhovateľ/navrhovateľka alebo žalobca/žalobkyňa), 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/odporkyňa alebo žalovaný/žalovaná). 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 oznámi súdu skutočnosti, 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 v určitej fáze – keď je veľmi pravdepodobné, že zásada rovnakého zaobchádzania porušená bola – „prenáša“ na žalovaného a ten musí podozrenie, že porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, vyvrátiť. Žalobca a žalovaný si tak vlastne bremeno dokazovania delia. Je to tak preto, že diskriminácia sa veľmi často deje skrytým spôsobom, v neprítomnosti svedkov či s minimálnym množstvom priamych dôkazov, ktorými by disponovali žalobcovia a žalobkyne. Naproti tomu žalovaní majú často k dispozícii podrobné informácie o mnohých záležitostiach, ktoré súvisia s predmetom konania – napríklad o mzdách všetkých svojich zamestnankýň a zamestnancov či o dôvodoch, pre ktoré prijali alebo neprijali určité rozhodnutia. Ak teda žalovaní nediskriminovali, majú vzhľadom na množstvo informácií a iných zdrojov, ktorými disponujú, možnosť túto skutočnosť pred súdom ľahko preukázať. Toto tzv. prenesené dôkazné bremeno je v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania veľmi dôležité. Uľahčuje totiž diskriminovaným osobám, ktoré by samy porušenie zásady rovnakého zaobchádzania mohli často len veľmi ťažko preukázať, aby sa domohli svojich práv.

V konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník či účastníčka môžu okrem advokáta/advokátky alebo inej osoby, ktorú si zvolia, dať zastupovať aj Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ktoré zo zákona zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. Účastník alebo účastníčka 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 narúša 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 vníma ako diskriminačné.

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 vyhrázaním 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 písomne alebo osobne (o osobne podanom oznámení sa spíše záznam alebo zápisnica), prípadne tiež telegraficky alebo faxom. V posledných dvoch prípadoch však treba podanie najneskôr do troch dní doplniť písomne alebo ústne do zápisnice. Podanie možno podať aj elektronicky – musí však byť podpísané elektronickým podpisom. Oznamovateľ priestupku má právo požiadať, aby ho správny orgán do jedného mesiaca upovedomil o vykonaných opatreniach.

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 prenesené 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).

Podnet na ústavný súd

V prípadoch, keď sú diskriminujúcimi subjektmi orgány štátnej správy, orgány samosprávy alebo súdy

prostredníctvom svojich rozhodnutí, opatrení alebo iných zásahov, môže sa dotknutý jednotlivec obrátiť na Ústavný súd SR a žiadať o nápravu. Sťažovateľ alebo sťažovateľka môže po vyčerpaní dostupných opravných prostriedkov namietat' porušenie práva na rovnosť. Lehota na podanie sťažnosti je dva mesiace od posledného rozhodnutia, postupu alebo opatrenia, na ktoré sa fyzická alebo právnická osoba sťažuje. Pred ústavným súdom však možno namietat' porušenie princípu rovnosti len pri uplatňovaní tých základných práv a slobôd, ktoré sú zakotvené v Ústave Slovenskej republiky, prípadne tých ľudských práv, ktoré sú zakotvené v medzinárodných zmluvách, ku ktorým sa Slovenská republika pripojila. Sťažovateľ alebo sťažovateľka musí byť zastúpený/á advokátom alebo advokátkou.

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, namietat' 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/sťažovateľke porušil niektoré právo obsiahnuté v Dohovore. Sťažnosť na Európsky súd je potrebné zaslať v lehote šiestich mesiacov odo dňa, keď bolo sťažovateľovi/sťažovateľke 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/sťažovateľky, základné faktografické 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/sťažovateľku o doplnenie údajov na predpísanom formulári.

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 a svedkyne 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, xenofóbii a antisemitizme, uskutočňovať v oblasti ľudských práv rôzne výskumy a prieskumy, pripravovať vzdelávacie aktivity a podieľať sa na informačných kampaniach, zabezpečovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a vydávať odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Stredisko každoročne uverejňuje správu o dodržiavaní ľudských práv vrátane 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.

Súdne rozhodnutia v prípadoch diskriminácie

Vnútroštátna judikatúra

Hoci antidiskriminačný zákon je účinný už od roku 2004, verejnosti je stále známych len niekoľko prípadov, v ktorých sa jednotlivci a jednotlivkyne na jeho základe domáhali ochrany. V nasledujúcom texte ponúkame opis troch prípadov, v ktorých slovenské súdy rozhodovali o žalobách súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Prvé dva z týchto prípadov boli rozhodnuté ešte pred prijatím antidiskriminačného zákona, a to na základe ustanovení pracovnoprávných predpisov, ktoré zakotvovali zákaz diskriminácie, ako aj možnosť domáhať sa súdnej ochrany s využitím preneseného dôkazného bremena v prípade jeho porušenia.

Prvým prípadom je prípad z roku 2003 rozhodnutý pred Okresným súdom vo Zvolene.⁵ 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 stáži 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 žalobkyni 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 prenesenom dôkaznom bremene.

V roku 2003 rozhodoval zvolenský súd ešte o náhrade majetkovej a nemajetkovej ujmy žalobkyne. Na základe vykonaného dokazovania rozhodol, že žalovaný je povinný vyplatiť žalobkyni nemajetkovú ujmu vo výške 100 000 Sk.⁶

Druhým prípadom je prípad z roku 2003 rozhodnutý Najvyšším súdom SR.⁷ Žalobkyňou bola zdravotná sestra, ktorá v čase, keď sa jej pracovný pomer začal spravovať novým zákonom – zákonom o verejnej službe⁸ –, 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 žalobkyni dopustil diskriminačného postupu, pretože *„znevýhodnil určitú skupinu svojich zamestnankyň, 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.

Tretím prípadom je prípad z roku 2007 rozhodnutý pred Okresným súdom v Banskej Bystrici.⁹ Žalobca, 38-ročný nezamestnaný muž, podal žalobu na Okresný súd v Banskej Bystrici po tom, ako sa nazdával,

že sa stal obeťou diskriminačného správania zo strany žalovanej firmy, ktorá hľadala nových zamestnancov na základe inzerátu v novinách. Podaním žaloby chcel žalobca dosiahnuť, aby súd prostredníctvom svojho rozhodnutia uložil žalovanej strane (inzerujúcemu zamestnávateľovi) povinnosť zaplatiť žalobcovi odškodnenie za diskrimináciu.

K porušeniu zákazu diskriminácie malo podľa žalobcu dôjsť tým, že žalovaná spoločnosť uverejnila inzerát na obsadenie voľného pracovného miesta technika, pričom v ňom uviedla podmienku, že musí ísť o znevýhodneného uchádzača o zamestnanie mladšieho ako 25 rokov. Keďže žalobca mal v čase čítania inzerátu 38 rokov, podmienka veku v inzeráte ho údajne diskriminovala a bola jediným dôvodom, ktorý ho odradil od podania žiadosti o zamestnanie v žalovanej spoločnosti, keďže všetky ostatné podmienky spĺňal.

Ako reakciu na tvrdenie žalobcu žalovaná strana uviedla, že mala s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny uzatvorenú dohodu o poskytnutí nenávratného finančného príspevku, ktorej cieľom mala byť podpora vytvárania pracovných miest u malých zamestnávateľov. Práve na základe tejto dohody sa žalovaný zaviazal vytvoriť štyri pracovné miesta pre znevýhodnených uchádzačov, čiže pre osoby mladšie ako 25 rokov, ktoré skončili sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískali svoje prvé pravidelne platené zamestnanie. Žalovaná strana upozornila na to, že ak by takéto pracovné miesta nevytvorila, porušila by dohodu uzavretú s úradom práce a zároveň aj zákon. Rovnako argumentovala, že v antidiskriminačnom zákone sa nachádza ustanovenie, na základe ktorého jej správanie nie je možné považovať za diskrimináciu, pretože je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa vytvorenia príslušných pracovných miest. S týmto stanoviskom žalobca nesúhlasil. Text inzerátu podľa neho dopredu vylučoval niektorých uchádzačov o zamestnanie.

Súd dospel k záveru, že žalovaný antidiskriminačný zákon neporušil. Pri prejednávaní otázky veku súd poukazoval na to, že aj napriek tomu, že podľa antidiskriminačného zákona sa zakazuje diskriminácia z dôvodu veku, musí sa zohľadniť aj iné ustanovenie, ktoré hovorí o tom, že rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis. Týmto osobitným predpisom bol zákon o službách zamestnanosti, ktorý umožňoval úradom práce poskytovať zamestnávateľom príspevok na podporu zamestnávania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie – teda aj absolventov a absolventiek škôl, ktorí a ktoré ešte nezískali svoje prvé pravidelne platené zamestnanie. Na základe tohto zákona potom žalovaný uzatvoril s úradom práce dohodu, ktorá mu mala umožniť vytvorenie štyroch pracovných miest pre zamestnancov a zamestnankyne, ktorých prijatie inzeroval. Existencia tejto dohody, majúca oporu v zákone o službách zamestnanosti, bola zároveň dôvodom, pre ktorý považoval súd uplatnenie výnimky zo zákazu diskriminácie za oprávnené.

Súd teda „považoval za preukázané, že žalovaný sa nedopustil diskriminačného správania sa (...) znením inzerátu, ktorý uverejnil v novinách, pretože postupoval v súlade so zákonom, keď určil ako podmienku pre vstup do zamestnania vekovú hranicu uchádzača o zamestnanie, ktorý je znevýhodnený uchádzač o zamestnanie, a teda občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezáskal svoje prvé platené zamestnanie a tak, ako boli tieto podmienky stanovené v dohode, ktorú uzavrel žalovaný s ÚPSVR.“

Proti rozsudku okresného súdu podal žalobca odvolanie. Krajský súd však svojím rozsudkom¹⁰ rozhodnutie okresného súdu potvrdil. Použil rovnakú argumentáciu ako okresný súd, a síce, že rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je podľa antidiskriminačného zákona považované za diskrimináciu, ak je takéto zaobchádzanie objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis. Týmto predpisom mal byť zákon o službách zamestnanosti, ktorý vo svojich ustanoveniach obsahuje presné vymedzenie pojmu „znevýhodnený uchádzač o zamestnanie“. Podľa názoru krajského súdu, keďže žalovaný sledoval uzavretím dohody s úradom práce oprávnený cieľ a postupoval podľa osobitného predpisu, zákona o službách zamestnanosti, nemohol sa dopustiť diskriminácie voči žalobcovi.

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 premietnutá do právnych poriadkov jednotlivých členských štátov.

Jedným z prípadov, v ktorých sa Súdny dvor ES zaoberal diskrimináciou, bol prípad *P v S*¹¹. Toto rozhodnutie má význam nielen preto, že Súdny dvor ES v ňom vyslovil, že diskriminácia z dôvodu zmeny pohlavia je neprípustná, ale aj 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 zákroku 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 mužského 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 za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

Ďalším z prípadov je prípad *Kreil*¹², v ktorom sa Súdny dvor ES zaoberal otázkou výkladu jednej z výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi v kontexte obmedzeného prístupu žien do vojenských pozícií v nemeckej armáde.

Tanja Kreil, vyučená v odbore elektronika, sa v roku 1996 uchádzala o dobrovoľnícke pôsobenie v nemeckej armáde (Bundeswehr) v oblasti údržby elektronických komponentov zbraní. Jej žiadosť však bola zamietnutá armádnym rekrutačným strediskom a vrchným vojenským štábom na základe toho, že ženy podľa zákona nesmeli pôsobiť ako dobrovoľníčky na takých pozíciách, ktoré súvisia s používaním zbraní. Na základe nemeckého práva sa ženy, ktoré chceli pracovať pre nemeckú armádu, mohli angažovať iba vo vojenskom zdravotníctve a vo vojenských hudobných kapelách.

V dôsledku toho sa pani Kreil obrátila na Správny súd v Hannoveri, tvrdiac, že zamietnutie jej žiadosti o danú pozíciu, výlučne na základe jej pohlavia, je v rozpore s právom Európskych spoločenstiev, konkrétne so smernicou 76/207/EHS o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami. Táto smernica podľa pani Kreil nedovoľuje členským štátom, aby svojimi právnymi predpismi obmedzovali ženy v prístupe k zamestnaniu, ktoré si želajú vykonávať. Takéto zaobchádzanie označila za priamu diskrimináciu.

Súdny dvor ES zisťoval, či ustanovenia nemeckého práva, ktoré bránili ženám zastávať vojenské pozície zahŕňajúce používanie zbraní a ktoré im umožňovali vstúpiť len do zdravotníckych a hudobných zložiek, boli v súlade so smernicou o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami. Konkrétne skúmal, či takéto obmedzenie je v súlade s ustanovením európskej smernice, podľa ktorého členské štáty môžu ako výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi v zamestnaní ustanoviť také

činnosti v zamestnaní, pri ktorých z dôvodu ich povahy alebo z kontextu, v ktorom sa vykonávajú, pohlavie zamestnanca alebo zamestnankyne predstavuje pre ne určujúci faktor.

V tejto súvislosti súd pripomenul svoje predchádzajúce rozhodnutia, v ktorých uznal, že pohlavie môže byť takýmto určujúcim faktorom napríklad na niektorých pozíciách v špeciálnych bojových jednotkách či na poste väzenských dozorcov a dozorkyň. Súd však zdôraznil, že výklad možných výnimiek zo smerníc musí byť prísny, pretože pri nich ide o obmedzenia práv jednotlivcov a jednotlivkyň. Tiež pripomenul, že uplatňované výnimky musia byť primerané a nevyhnutné vo vzťahu k cieľu, ktorý sa má nimi dosiahnuť. Kontextom, v rámci ktorého sa posudzovala opodstatnenosť výnimky v prípade pani Kreil, bola skutočnosť, či napomáha požiadavke verejnej bezpečnosti.

Súd dospel k záveru, že ustanovenia nemeckého práva, ktoré zakazovali ženám uchádzať sa o takmer všetky vojenské posty v nemeckej armáde, boli v rozpore s európskym právom. Zdôraznil, že skutočnosť, že osoby slúžiace v ozbrojených silách môžu byť vyzvané k použitiu zbrane, nemôže sama osebe vylúčiť ženy z prístupu k vojenským pozíciám. Okrem toho pripomenul, že aj v tých v zložkách armády, ktoré boli prístupné ženám, dostávali ženy základný výcvik zaobchádzania so zbraňou, aby boli schopné sebaobrany, prípadne pomoci iným. Za takýchto okolností videl požiadavku všeobecného vylúčenia žien z ozbrojených útvarov armády ako neprimeranú.

Nemecká vláda sa odvolávala aj na ďalší článok smernice, ktorý umožňoval ustanoviť výnimky z rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi z dôvodu ochrany žien v súvislosti s tehotenstvom a materstvom. Súd však povedal, že zámerom tohto článku je ochrana biologických vlastností žien a zvláštneho vzťahu, ktorý existuje medzi matkou a jej dieťaťom. Toto ustanovenie však podľa súdu v žiadnom prípade nemôže znamenať, že ženy budú vylúčené z určitého zamestnania len preto, že im má byť v porovnaní s mužmi poskytnutá vyššia ochrana pred rizikami, ktoré nijako nesúvisia so špecifickými potrebami odôvodňujúcimi ich ochranu.

Medzi významné rozhodnutia Súdneho dvora ES patrí aj prípad *S. Coleman v Attridge Law a Steve Law*¹³. Súdny dvor ES sa v ňom zaoberal otázkou priamej diskriminácie a obťažovania v súvislosti so zdravotným postihnutím. Riešil otázku, či diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia je aj situácia, kedy je nepriaznivému zaobchádzaniu vystavená osoba, ktorá síce sama zdravotné postihnutie nemá, avšak má blízky vzťah k osobe, ktorá je zdravotne postihnutá.

Pani Coleman bola nepriamo prepustenou zamestnankyňou (constructive unfair dismissal). V súvislosti so starostlivosťou o svoje dieťa so zdravotným postihnutím bola zo strany svojho zamestnávateľa vystavená i obťažovaniu.¹⁴

Napriek tomu, že sama nebola osobou so zdravotným postihnutím, starala sa o svojho malého syna so zdravotným postihnutím, ktorému venovala prevažnú časť starostlivosti.

Od januára 2001 pracovala pre svojho bývalého zamestnávateľa ako právna asistentka. V roku 2002 sa jej narodil syn, ktorý trpel zástavami dýchania a vrodeným pľúcnym ochorením. Tento veľmi vážny zdravotný stav syna pani Coleman si vyžadoval jej celodennú osobnú starostlivosť.

4. marca 2005 pani Coleman prijala „dobrovoľné prepustenie“ (*voluntary redundancy*)¹⁵, čím sa ukončila jej pracovná zmluva s bývalým zamestnávateľom. 30. augusta 2005 sa obrátila so žalobou na Pracovný tribunál Londýn – Juh (*Employment Tribunal London South*), v ktorej uviedla, že bola obeťou nepriameho prepustenia (*constructive unfair dismissal*). Toto prepustenie bolo podľa pani Coleman v rozpore so zákonom v dôsledku priamej diskriminácie a obťažovania, ktorého sa voči pani Coleman dopustil jej bývalý zamestnávateľ. Ten neakceptoval, že pani Coleman sa stará o dieťa so zdravotným postihnutím vyžadujúce si špeciálnu a osobnú starostlivosť.

Medzi skutočnosťami poukazujúce na priamu diskrimináciu¹⁶ pani Coleman jej bývalým zamestnávateľom patrilo fakt, že jej nebolo umožnené vrátiť sa na pôvodné pracovné miesto po návrate z materskej dovolenky, pričom pani Coleman tvrdila, že v rovnakej situácii by rodič dieťaťa bez zdravotného postihnutia možnosť vrátiť sa na pôvodné pracovné miesto mal. Rovnako sporné bolo aj správanie sa zamestnávateľa, ktorý nevytvoril pani Coleman rovnaké pracovné podmienky ako jej kolegom a kolegyniam, ktorí a ktoré sa nestarali o dieťa so zdravotným postihnutím a odmietol jej umožniť pracovať formou pružného pracovného času. Namiesto toho pani Coleman a jej synovi adresoval nemiestne vulgárne vyjadrenia, ktoré sa iným zamestnancom a zamestnankyniam, ktorí a ktoré taktiež žiadali o pružnú pracovnú dobu v súvislosti so starostlivosťou o svoje deti bez zdravotného postihnutia, „neušli“.

Medzi ďalšie negatívne skutočnosti patrilo neakceptovanie žiadosti pani Coleman o pracovné voľno v súvislosti so starostlivosťou o jej syna, pričom ju zamestnávateľ nazval „lenivou“ a vyhrážal sa jej prepustením, ak ešte raz príde do práce neskoro kvôli zdravotným komplikáciám jej syna. S ostatnými zamestnancami a zamestnankyňami, ktorí a ktoré neboli v rovnakej situácii ako pani Coleman, sa takýmto nepriaznivým spôsobom nezaobchádzalo. Neboli vystavovaní a vystavované žiadnym vyhrážkam, vulgarizmom ani diskriminačnému správaniu. Práve toto rozdielne zaobchádzanie prinútilo pani Coleman ukončiť prácu u svojho bývalého zamestnávateľa.

Britské právo považovalo za diskrimináciu osôb na základe zdravotného postihnutia iba takú situáciu, ak sa s osobou so zdravotným postihnutím zaobchádzalo nepriaznivejšie ako s osobami bez zdravotného postihnutia a dôvodom takéhoto nepriaznivého zaobchádzania bolo práve zdravotné postihnutie dotknu-

tej osoby. Podobne to bolo s prípadmi obťažovania. O obťažovanie z dôvodu zdravotného postihnutia mohlo ísť iba vtedy, ak obťažovaná osoba bola zároveň sama zdravotne postihnutá. Ak teda nejaká osoba tvrdila, že bola diskriminovaná z dôvodu zdravotného postihnutia, musela mať zdravotné postihnutie ona sama, a nie iná osoba, s ktorou bola v blízkom vzťahu a kvôli postihnutiu ktorej malo dôjsť k diskriminácii.

Keďže Pracovný tribunál Londýn – Juh v tomto prípade narazil na problém, akým spôsobom má postupovať pri rozhodovaní o žalobe pani Coleman a akým spôsobom má riešiť možný spor medzi britským právom a právom Európskeho spoločenstva, rozhodol sa konanie v tejto veci prerušiť a položiť Súdnemu dvoru ES niekoľko predbežných otázok. Ich podstatou bolo zistiť, či európska smernica 2000/78/ES, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolanií o. i. aj z dôvodu zdravotného postihnutia (tzv. rámcová smernica), ochraňuje pred priamou diskrimináciou a obťažovaním iba zamestnancov a zamestnankyne so zdravotným postihnutím, alebo aj zamestnancov a zamestnankyne, ktorí/é, hoci sami/y nemajú zdravotné postihnutie, sú vystavovaní/é diskriminácii a obťažovaniu v súvislosti s ich osobitným vzťahom k osobe so zdravotným postihnutím.

Súdny dvor rozhodol, že smernica Rady 2000/78, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolanií, sa má vykladať tak, že zákaz priamej diskriminácie nie je obmedzený výlučne na samotné osoby so zdravotným postihnutím, ale aj na osoby, ktoré síce zdravotné postihnutie nemajú, ale sú diskriminované v dôsledku vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím. Súdny dvor rovnako konštatoval, že ani zákaz obťažovania nie je vymedzený výlučne na samotné osoby (zamestnancov a zamestnankyne) so zdravotným postihnutím, ale rovnako aj na osoby bez zdravotného postihnutia obťažované v súvislosti so zdravotným postihnutím ich blízkych osôb.

Celkovo je teda možné zhrnúť, že ochrana garantovaná zásadou rovnakého zaobchádzania v zmysle smernice 2000/78 sa netýka iba osôb so zdravotným postihnutím, ale rovnako aj osôb, ktoré, hoci samy zdravotné postihnutie nemajú, sú vystavené priamej diskriminácii a obťažovaniu v súvislosti s ich vzťahom k osobám so zdravotným postihnutím. Ako povedal aj samotný súd, bolo to práve zdravotné postihnutie, ktoré bolo v prípade pani Coleman dôvodom na menej priaznivé zaobchádzanie. Súd zdôraznil, že smernica 2000/78, ktorá požaduje boj proti diskriminácii z dôvodu zdravotného postihnutia v oblasti zamestnania a povolania, sa nevzťahuje na určitú konkrétnu kategóriu osôb, ale uplatňuje sa prostredníctvom odkazu na dôvody, ktoré sú uvedené v smernici (t. j. zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, náboženstvo a vierovyznanie).¹⁷ Inými slovami, dôležitá je diskriminácia z niektorého zo zakázaných dôvodov, a nie fakt, u koho sa tento dôvod vyskytuje.

Podľa slovenského antidiskriminačného zákona sa za diskrimináciu z dôvodu rasového, národnostného

alebo etnického pôvodu považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového, národnostného alebo etnického pôvodu. Na rovnakom princípe sú postavené ustanovenia zákona týkajúce sa vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania či viery. Hoci zákon nehovorí nič o diskriminácii na základe zdravotného postihnutia z dôvodu vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím, túto situáciu je už potrebné posudzovať v kontexte prípadu *Coleman*.

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 namietat len v súvislosti s inými právami, ktoré Dohovor garantuje.

Prípad *Schuler-Zraggen*¹⁸ z roku 1995 sa týkal diskriminácie z dôvodu pohlavia. Sťažovateľka, pani Schuler, ochorela na závažné ochorenie, ktoré ju prinútilo odísť zo zamestnania a v dôsledku ktorého jej bol priznaný invalidný dôchodok. O šesť rokov neskôr sa jej narodilo dieťa a zároveň sa musela 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 diskriminácia na základe pohlavia, takéto rozdielne zaobchádzanie by mohlo byť odôvodnené len mimoriadne presvedčivými dôvodmi, ktorých existencia nebola v danom prípade preukázaná.

Prípad *Salgueiro*¹⁹ 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 *Thlimmenos*²⁰ 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 účtovného znalca. 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 *Nachova*²¹ 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 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 vyšetrenie viedlo ráznym a nestranným spôsobom“.

Dôležité inštitúcie a webstránky:

www.age-platform.org

Informačný portál Európskej platformy starších ľudí (European Older People's Platform) – organizácie, ktorej cieľom je obhajovať a podporovať záujmy starších ľudí žijúcich v krajinách EÚ a povzdvihovať povedomie o problematike, ktorá sa ich týka. Organizácia sa zaviazala bojovať proti všetkým formám diskriminácie súvisiacej s vekom a monitorovať vplyv aktivít EÚ na túto oblasť.

www.agepositive.gov.uk

Britská vládna stránka zameraná na odstraňovanie diskriminácie súvisiacej s vekom a na zlepšovanie podmienok starších ľudí na pracovisku. Stránka poskytuje napríklad informácie o britskej legislatíve, príklady dobrej praxe či prípadové štúdie týkajúce sa zamestnávania ľudí vo vyššom veku.

www.ageismus.cz

Stránka slúži ako informačný zdroj pre všetkých záujemcov a záujemkyne o problematiku diskriminácie súvisiacej s vekom. Sprístupňuje napríklad poznatky z oblasti legislatívy a výskumov uskutočnených v Českej republike i vo svete.

www.aspekt.sk

Stránka záujmového združenia žien Aspekt, ktoré realizuje množstvo feministických vzdelávacích a publikačných aktivít. Na stránke sa nachádza napríklad databáza ženských MVO, stručný prehľad aktuálnych správ, ponuka kníh a časopisov, prehľad pripravovaných podujatí, on-line katalóg knižnice Aspektu či glosár dôležitých rodových pojmov.

www.canadianelderlaw.ca

Informačný portál venovaný sociálnym a právnym záležitostiam, ktoré sa týkajú seniorov a senioriek v Kanade.

www.concourt.sk

Stránka Ústavného súdu SR. Stránka okrem iného obsahuje databázu rozhodnutí ústavného súdu.

www.curia.eu

Stránka Súdneho dvora Európskych spoločenstiev. Obsahuje informácie o úlohách a činnosti Súdneho dvora ES, umožňuje prístup do databázy jeho rozhodnutí, ale aj do judikatúry súdov členských štátov, ktorá sa týka práva Európskych spoločenstiev. Súčasťou stránky je aj odkaz na vnútroštátne a medzinárodné webové stránky týkajúce sa práva.

www.cvek.sk

Stránka Centra pre výskum etnicity a kultúry, ktoré sa zameriava na výskumnú a analytickú činnosť vo sfére široko chápanej etnicity a kultúry, ako aj na publikačnú a vydavateľskú činnosť v tejto oblasti.

www.diskriminace.cz

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

www.diskriminace.eu

Informačný portál je súčasťou mimovládnej antidiskriminačnej kampane v Českej republike. Sprostredkúva informácie o českej legislatíve v antidiskriminačnej oblasti, ako aj poznatky o antidiskriminačnom práve EÚ.

http://diskriminacia.altera.sk

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

www.diskriminacia.sk

Portál poskytujúci informácie o zásade rovnakého zaobchádzania, rovnosti, diskriminácii a jej prejavoch a príčinách, ako aj o možnostiach jej odstraňovania a aktéroch a aktérkach, ktorí/é k nemu prispievajú. Zameriava sa na právne predpisy SR a EÚ, ako aj na normy medzinárodného práva. Prináša informácie o právnych a mimoprávných prostriedkoch ochrany, sprístupňuje adresár verejných inštitúcií a MVO angažujúcich sa v antidiskriminačnej oblasti. Prináša vysvetlenie mnohých pojmov súvisiacich s diskrimináciou, odborné texty či prehľad niektorých rozsudkov týkajúcich sa diskriminácie. Obsahuje aj aktuálne správy z uvedených oblastí. Portál administruje združenie Občan a demokracia a na jeho tvorbu prispievajú viaceré mimovládne organizácie aktívne v oblasti ochrany ľudských práv a antidiskriminácie.

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/annual/legnet_en.htm

Internetová stránka Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti Európskej komisie – inštitúcie EÚ uskutočňujúcej dôležité kroky v oblasti antidiskriminácie.

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.equalrightstrust.org

Portál nezávislej medzinárodnej organizácie The Equal Rights Trust, ktorej hlavným cieľom je bojovať proti všetkým formám diskriminácie a posilňovať rovnosť ako základný princíp sociálnej spravodlivosti v spoločnosti.

www.esfem.sk

Stránka nezávislej feministickej organizácie Esfem, ktorá sa venuje problematike ľudských práv žien a detí, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí žien a mužov.

www.eurongos.org

Stránka nadnárodnej organizácie „EuroNGOs“ (Európske MVO pre sexuálne a reprodukčné zdravie a práva, populáciu a rozvoj – The European NGOs for Sexual and Reproductive Health and Rights, Population and Development), ktorá sa zameriava na oblasť sexuálneho a reprodukčného zdravia. Dlhodobým cieľom tejto organizácie je aplikovanie záverov z Medzinárodnej konferencie o populácii a rozvoji v Káhire do národných programov v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia v nízkopříjmových krajinách.

www.europa.eu

Portál Európskej únie, ktorý obsahuje informácie o postavení, spôsobe fungovania a aktuálnych aktivitách Európskej únie, ako aj praktické informácie o živote v EÚ. Portál obsahuje adresár webových stránok všetkých európskych inštitúcií vrátane odkazov na dokumenty EÚ.

www.europa.sk

Internetový portál Zastúpenia Európskej komisie v Slovenskej republike. Obsahuje informácie o EÚ a jej aktivitách, umožňuje zapojiť sa do tvorby verejných politík EÚ a ovplyvňovať jej smerovanie prostredníctvom verejných konzultácií. Taktiež ponúka možnosť využitia bezplatného právneho poradenstva EUROJUS v otázkach práva EÚ v slovenskom alebo anglickom jazyku.

www.forumseniorov.sk

Stránka občianskeho združenia Fórum pre pomoc starším, zameraného na pomoc starším ľuďom v Slovenskej republike. Vo svojich aktivitách sa prioritne zameriava na ochranu práv a presadzovanie záujmov starších ľudí, ako aj na pomoc pri uspokojovaní ich potrieb a integráciu do verejného života.

www.gender.sk

Stránka Poradenského centra rodovej rovnosti zameraná na poskytovanie informácií o problematike rodovej rovnosti, reprodukčného zdravia a reprodukčných práv na Slovensku.

www.ilo.org

Portál Medzinárodnej organizácie práce. Medzi jej strategické ciele patrí podpora a realizácia štandardov a základných zásad a práv v zamestnaní, vytváranie lepších príležitostí pre ženy a mužov pri získavaní slušného zamestnania a príjmu, upevňovanie sociálneho dialógu a posilnenie tripartity.

www.inakost.sk

Stránka občianskeho združenia Iniciatíva Inakosť, ktorého hlavným poslaním je ochrana ľudských práv a základných slobôd ľudí s homosexuálnou orientáciou a zastupovanie menšiny gejov a lesbických žien na Slovensku.

www.inia.org.mt

Stránka Medzinárodného inštitútu pre starnutie (International Institute on Ageing), ktorý vznikol v roku 1988 na Malte ako autonómny orgán pri OSN. Inštitút poskytuje množstvo vzdelávacích aktivít pre tvorcov a tvorkyne politík, programových manažérov a manažérky, pedagógov a pedagogičky a pre iných odborníkov a odborničky, ktorí a ktoré pracujú v oblasti boja proti diskriminácii osôb vo vyššom veku. Taktiež realizuje výskumnú a poradenskú činnosť.

www.interights.org

Stránka Medzinárodného centra pre právnu ochranu ľudských práv (The International Centre for the Legal Protection of Human Rights – INTERIGHTS) – organizácie, ktorá sa zaoberá ochranou ľudských práv vrátane ochrany pred diskrimináciou v jednotlivých regiónoch. Právnikom a právničkám, sudcom a sudkyniam, obhajcom a obhajkyniam ľudských práv a iným partnerom a partnerkám poskytuje právnickú expertízu vzťahujúcu sa na medzinárodné a komparatívne právo v oblasti ľudských práv. Hlavným zameraním tejto organizácie je tzv. strategická litigácia – iniciovanie alebo podpora súdnych káuz v oblastiach, v ktorých je potenciál na posilňovanie ľudskoprávných štandardov alebo v ktorých sú tieto štandardy ohrozené.

www.ivo.sk

Stránka Inštitútu pre verejné otázky – mimovládnej organizácie, ktorá sa snaží o presadzovanie hodnôt otvorenej spoločnosti a demokratickej politickej kultúry. Participuje aj na posilňovaní občianskej spoločnosti a verejných aktérov a aktérok v oblasti antidiskriminácie na Slovensku.

www.justice.gov.sk

Stránka Ministerstva spravodlivosti SR. Obsahuje informácie o službách občanom a občiankam – 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.lesba.sk

Internetový portál lesbických žien na Slovensku, ktorý administruje Prvé lesbické združenie MUSEION. Medzi profilové aktivity združenia patrí poskytovanie pravdivých informácií verejnosti o spôsobe života lesieb, gejov a iných ľudí patriacich k sexuálnym menšinám, snaha o zrovnoprávnenie neheterosexuálnej orientácie vo všetkých oblastiach politického, spoločenského a rodinného života a zasadzovanie sa za právne riešenie spolunažívania neheterosexuálnych párov na báze inštitucionalizovaného partnerstva.

www.materskecentra.sk

Portál poskytujúci komplexné informácie o živote matiek, detí a rodín v materských centrách na Slovensku aj vo svete.

www.mdac.info

Portál Advokačného centra pre mentálne postihnutie (Mental Disability Advocacy Center) zameraný na právnu pomoc osobám s intelektuálnym a psychosociálnym postihnutím. Na dosiahnutie rovnosti a sociálnej integrácie ľudí s mentálnym postihnutím Centrum využíva právne a advokačné nástroje. Stránka obsahuje aj prehľad judikatúry Súdneho dvora Európskych spoločenstiev v tejto oblasti.

www.memo98.sk/obcanrom

Víziou tejto internetovej stránky združenia MEMO 98 je „sústrediť čo najviac informácií na jednom mieste o problematike rómskej menšiny na Slovensku“. Stránka prináša informácie o pôvode Rómov, o ich osudoch v prvej ČSR, štatistické údaje a databázu webových stránok o Rómoch, ako aj informácie z oblasti legislatívy, školstva a činnosti vlády SR v tejto oblasti.

www.mensiny.vlada.gov.sk

Stránka Sekcie ľudských práv a menšín – „odborného pracoviska Úradu vlády SR, ktoré sa zaoberá problematikou ľudských práv, národnostných menšín a etnických skupín, ako aj otázkami spolupráce s mimovládnyimi organizáciami“ a ktoré má zodpovednosť v oblasti tvorby a implementácie antidiskriminačnej legislatívy a politik. Na stránke sa nachádzajú napríklad informácie o slovenskej a európskej antidiskriminačnej legislatíve, informácie o menšinách, zmienky o aktivitách SR a EÚ v oblasti antidiskriminácie či odkaz na možnosť využitia on-line konzultácií organizovaných Európskou komisiou k rôznym záležitostiam týkajúcim sa Európskej únie vrátane otázok súvisiacich s rovnosťou príležitostí.

www.moznostvolby.sk

Stránka občianskeho združenia Možnosť voľby, ktoré sa zasadzuje za dodržiavanie ľudských práv – najmä ľudských práv žien a detí –, za odstraňovanie všetkých foriem diskriminácie žien a za presadzovanie rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi.

www.nadaciamilanasimecku.sk

Stránka Nadácie Milana Šimečku obsahuje informácie z oblastí programového zamerania nadácie, ktorými sú najmä obhajoba práv rómskej menšiny, osud obetí holokaustu či výchova a vzdelávanie spoločnosti v oblasti ľudských práv. V oblasti ľudskoprávnej výchovy a vzdelávania sa nadácia zameriava aj na tému interkultúrneho vzdelávania a interetnických vzťahov. Filozofiou nadácie je prispieť k budovaniu demokratickej politickej kultúry cez budovanie fungujúcej a rozvinutej občianskej spoločnosti.

www.nrozp.sk

Stránka Národnej rady občanov so zdravotným postihnutím.

www.oad.sk

Stránka združenia Občan a demokracia. Združenie realizuje vzdelávacie a publikačné aktivity v oblasti ľudských práv vrátane antidiskriminačnej oblasti. V týchto oblastiach sa zapája aj do tvorby legislatívy a verejných politik. Vo vybraných prípadoch tiež poskytuje právnu pomoc v prípadoch porušovania ľudských práv vrátane porušení zásady rovnakého zaobchádzania.

www.ohchr.org

Stránka Úradu vysokej komisárky OSN pre ľudské práva. Úlohou vysokej komisárky je presadzovať a chrániť práva zakotvené v Charte OSN a v medzinárodných ľudskoprávnych zmluvách.

www.ombudsman.europa.eu

Portál približujúci postavenie, úlohy a spôsob práce Európskeho ombudsmana, na ktorého sa môžu

občania a občianky obracať so svojimi sťažnosťami na nesprávny úradný postup inštitúcií Európskej únie.

www.osce.org/odihr/

Stránka Úradu Organizácie pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe (OBSE) pre demokratické inštitúcie a ľudské práva so sídlom vo Varšave, ktorý svoju pozornosť zameriava na monitorovanie priebehu volieb, demokratického vývoja, ľudských práv, tolerancie a antidiskriminácie v 56 členských štátoch OBSE z Európy, Strednej Ázie a Severnej Ameriky.

www.pdcs.sk

Stránka mimovládnej neziskovej organizácie Partners for Democratic Change Slovakia (PDCS), ktorej filozofiou je spoluvytváranie a posilňovanie demokratickej kultúry, šírenie demokratických prístupov a mechanizmov pre dialóg a predchádzanie konfliktom. Na napĺňanie svojich cieľov PDCS poskytuje profesionálne vzdelávacie a konzultačno-poradenské služby a vydáva publikácie. Organizácia je súčasťou siete podobných inštitúcií v 16 krajinách sveta.

www.poradna-prava.cz

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

www.poradna-prava.sk

Stránka Poradne pre občianske a ľudské práva mimovládnej organizácie so sídlom v Košiciach, ktorá okrem iného realizuje aj viaceré aktivity zamerané na ochranu pred rasovou diskrimináciou v rôznych oblastiach života (napr. v zamestnaní, službách, zdravotnej starostlivosti a pod). Poradňa organizuje vzdelávacie podujatia pre rôzne skupiny obyvateľstva s cieľom zvyšovania povedomia v oblasti ochrany pred diskrimináciou. Poradňa poskytuje aj bezplatné právne poradenstvo a vo vybraných prípadoch diskriminácie aj bezplatné právne zastupovanie v súdnych konaniach.

www.radaeuropy.sk

Portál poskytuje množstvo informácií o postavení, úlohách a činnosti Rady Európy, ktorej primárnym cieľom je ochrana ľudských práv a podpora a upevňovanie bezpečnosti a demokracie v Európe.

www.rasizmus.sk

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

www.reprorights.org

Stránka Centra pre reprodukčné práva (Center for Reproductive Rights), neziskovej organizácie, ktorá sa venuje presadzovaniu a obhajobe reprodukčných práv žien na celom svete. Centrum využíva právne nástroje na zlepšovanie reprodukčnej slobody ako základného práva, ktoré sú všetky vlády povinné chrániť, rešpektovať a naplňať. V rámci svojich aktivít Centrum napríklad presadzuje prístup k bezpečnej a dostupnej antikoncepcii či k legálnej a bezpečnej interrupcii. Na stránke možno nájsť množstvo informácií týkajúcich sa reprodukčných práv žien.

www.romovia.vlada.gov.sk

Stránka Úradu splnomocnenkyne vlády Slovenskej republiky pre rómske komunity, ktorý plní úlohy zamerané na riešenie záležitostí rómskych komunít. Jednou z úloh splnomocnenkyne je realizovať systémové opatrenia na zlepšenie postavenia Rómov a Rómok a ich integrácie do spoločnosti.

www.ruzovyamodrysvet.sk

Portál zameraný na oblasť rodovo citlivej pedagogiky. Svoju pozornosť upriamuje najmä na otázky rodovej kompetencie, uplatňovanie rodovej perspektívy vo vzdelávaní a na spravodlivosť v deľbe práce medzi ženami a mužmi. Sprístupňuje užitočné materiály a praktické informácie nielen pre pedagogičky a pedagógov.

www.safework.sk

Stránka Národného inšpektorátu práce, ktorá ďalej odkazuje na jednotlivé 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“. Poskytuje informácie o otázkach týkajúcich sa boja proti diskriminácii vo všetkých 27 členských štátoch EÚ.

<http://tandis.odihr.pl/>

Stránka Informačného systému Tolerancia a nediskriminácia (Tolerance and Non-Discrimination Information System – TANDIS), ktorú vytvoril Úrad OBSE pre demokratické inštitúcie a ľudské práva. Ideou vytvorenia tohto informačného systému bolo získavať a sprístupňovať relevantné informácie z rôznych oblastí týkajúcich sa diskriminácie od všetkých členských štátov OBSE, občianskej spoločnosti a medzivládnych organizácií. Stránka približuje problematiku (in)tolerancie a (anti)diskriminácie s dôrazom na vymedzené oblasti (napr. oblasť antisemitizmu, oblasť diskriminácie súvisiacej s rodom a pohlavím, oblasť intolerancie vo vzťahu k Moslimom, oblasť homofóbie či nenávistných prejavov na internete), v ktorých sprístupňuje odborné publikácie a dokumenty. Stránka obsahuje množstvo rôznorodých informácií spojených s (in)toleranciou a (anti)diskrimináciou v medzinárodnom kontexte, ako aj vo vnútroštátnych kontextoch členských krajín OBSE vrátane Slovenska.

www.vop.sk

Stránka verejného ochrancu práv Slovenskej republiky. Poskytuje aj užitočné rady, ako postupovať pri podávaní podnetu, ak boli porušené naše základné práva a slobody pri konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánov verejnej správy na Slovensku.

www.zpmpvvsr.sk

Stránka Združenia na pomoc ľuďom s mentálnym postihnutím v Slovenskej republike. Súčasťou stránky je aj internetová poradňa zameraná na právne, sociálne a špeciálnopedagogické poradenstvo.

Poznámky

- 1 Viaceré slovenské zákony – ako bude zrejmé aj ďalej z textu – zakazujú diskrimináciu aj na základe veku, pohlavia či sexuálnej orientácie. Aj Ústavný súd SR v jednom zo svojich rozhodnutí (nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo 6. 10. 2005, PL. ÚS 8/04-202) označil sexuálnu orientáciu za ústavne ustanovenú charakteristiku, ktorá je zakázaným dôvodom diskriminácie.
- 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; smernica rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani; smernica

Rady 86/378/EHS z 24. júla 1986 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia v znení smernice Rady 96/97/ES z 20. decembra 1996; smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 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 v znení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 (obe tieto smernice boli nedávno zrušené a zakomponované do prepracovanej smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania); 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.

3 Súdny dvor Európskych spoločenstiev už princíp, že za diskrimináciu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe s niektorou z charakteristík, ktoré sú zakázanými dôvodmi diskriminácie, explicitne rozšíril aj na zdravotné postihnutie. V prípade *Coleman v Attridge Law a Steve Law* (rozsudok súdneho dvora zo 17. júla 2008, C-303/06) ESD povedal, že zákaz priamej diskriminácie a obťažovania nie je obmedzený výlučne na samotné osoby so zdravotným postihnutím, ale aj na osoby, ktoré síce zdravotné postihnutie nemajú, ale sú diskriminované v dôsledku vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím. Pani Coleman, o ktorej diskrimináciu v tomto prípade išlo, síce sama zdravotné postihnutie nemala, ale bola podrobená diskriminácii preto, že mala dieťa so zdravotným postihnutím, o ktoré sa sama starala. Podrobnejšie o prípade *Coleman* pozri strany 34 – 37 tejto publikácie.

4 Vyslovuj „kamingaut“.

5 Medzitýmny rozsudok Okresného súdu vo Zvolene zo dňa 11. 6. 2003, sp. zn. 7C 190/02 – 309.

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

7 Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 26. 8. 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 nakoniec rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

8 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.).

- 9** Rozsudok Okresného súdu v Banskej Bystrici zo dňa 20. 11. 2007, sp. zn. 8C/119/2006-107.
- 10** Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 27. marca 2007, sp. zn. 12Co/6/08-6106212421.
- 11** C-13/94 *P v S and Cornwall County Council* (1996).
- 12** C-285/98 *Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland* (2000).
- 13** C-303/06 *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law* (2008).
- 14** Smernica 2000/78/ES v článku 1 ods. 3 uvádza, že obťažovanie sa považuje za formu diskriminácie. Smernica ho definuje ako nežiaduce správanie súvisiace napr. so zdravotným postihnutím, ku ktorému dochádza s úmyslom alebo účinkom poškodenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážlivého prostredia. Podobnú úpravu obťažovania má aj Slovenská republika.
- 15** Inštitút, ktorým sa po dohode zamestnávateľa a prepúšťanej osoby v podstate obchádza platná legislatíva.
- 16** Smernica 2000/78/ES, ktorá stanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, vo svojom článku 2 ods. 2 stanovuje, že o priamu diskrimináciu ide okrem iného aj vtedy, ak sa z dôvodu zdravotného postihnutia zaobchádza s určitou osobou menej priaznivo, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou.
- 17** Pozri ods. 50 rozsudku.
- 18** *Schuler-Zraggen proti Švajčiarsku* (1995), sťažnosť č. 14518/89.
- 19** *Salgueiro da Silva Mouta proti Portugalsku* (1999), sťažnosť č. 33290/96.
- 20** *Thlimmenos proti Grécku* (2000), sťažnosť č. 34369/97.
- 21** *Nachova proti Bulharsku* (2005), sťažnosti č. 43577/98 a 43579/98.

O autorke

Janka Debrecéniová vyštudovala právo na Právnickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a následne absolvovala postgraduálne štúdium na Oxfordskej univerzite vo Veľkej Británii, odbor európske právo a právna komparatistika. Od roku 2000 pôsobí v občianskom združení Občan a demokracia, kde sa podieľa na príprave a realizácii vzdelávacích, publikačných a advokačných projektov v oblasti ľudských práv a antidiskriminácie. Je autorkou viacerých publikácií, článkov a vzdelávacích textov týkajúcich sa najmä rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie, ženských práv a rodovej rovnosti, ale aj iných ľudskoprávných tém. V týchto oblastiach pôsobí aj ako trénerka. Aktívne sa zapája do procesov tvorby programov a verejných politík v oblasti ľudských práv a výchovy k nim. Zapája sa tiež do procesov tvorby právnych predpisov, ktoré majú dosah na dodržiavanie princípu rovnosti a zákazu diskriminácie. V roku 2007 pôsobila ako zástupkyňa verejnosti v medzirezortnej Komisii pre novelizáciu antidiskriminačného zákona.



Občan a demokracia

Občianske združenie Občan a demokracia je mimovládna nezisková organizácia s celoslovenskou pôsobnosťou, založená v roku 1992 s cieľom posilňovať spravodlivosť a uplatňovanie princípov demokracie a aktívne spoluvytvárať fungujúce mechanizmy občianskej účasti vo verejných politikách.

Pri realizácii svojich aktivít spolupracuje s odborníkmi a odborníčkami z rôznych oblastí – psychológmi a psychologičkami, právnikmi a právničkami, sociológmi a sociologičkami a ľuďmi z ďalších spoločenskovedných profesií.

Združenie do svojich aktivít zapája reprezentantky a reprezentantov rôznych profesií – učiteľov a učiteľky, príslušníkov a príslušníčky polície, žurnalistov a žurnalistky, sociálne pracovníčky a sociálnych pracovníkov, ľudí z menšinových komunit, odborníkov a odborníčky z mimovládneho, verejného i podnikateľského sektora.

V roku 2008 v spolupráci s Inštitútom pre verejné otázky, Partners for Democratic Change Slovakia a OZ Hlava 98 realizovala projekt programu PROGRESS Európskeho spoločenstva s názvom Na ceste k rovnosti. Jeho cieľom bolo prispieť k eliminácii diskriminácie, a to využívaním viacúrovňových interdisciplinárnych prístupov, ktoré prepájajú právne, sociologické, psychologické, mediálne a iné súvislosti. Ďalším zámerom bolo iniciovať čo najširšiu diskusiu o výhodách rozmanitosti v európskej, a teda aj slovenskej spoločnosti a usilovať sa o zvýšenie povedomia občanov a občianok EÚ o ich práve na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou.

Projekt nadväzoval na predchádzajúce aktivity združenia Občan a demokracia realizované v rámci Európskeho roka rovnosti príležitostí 2007 s dôrazom na scitlivovanie a posilňovanie občianskej spoločnosti v oblasti rovnakého zaobchádzania a rozvíjanie povedomia verejnosti smerom k tvorbe antidiskriminačných politík. Združenie Občan a demokracia aj v súčasnosti pokračuje vo vzdelávacích, publikačných a advokačných aktivitách zameraných na elimináciu diskriminácie.





www.diskriminacia.sk

Portál obsahuje informácie o diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasového a etnického pôvodu, náboženstva a viery, veku, sexuálnej orientácie a zdravotného postihnutia. Zameriava sa na právne normy Slovenskej republiky a Európskej únie a zároveň reflektuje aj psychologické a sociologické aspekty diskriminácie. Ponúka teoretické a praktické informácie o právnych i mimoprávných prostriedkoch ochrany v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a načrtáva možnosti alternatívnych prístupov k presadzovaniu rovnosti. Informuje o aktuálnych i plánovaných podujatiach či udalostiach súvisiacich s témou diskriminácie a zásad konceptu rovnosti. Predstavuje množstvo zaujímavých odkazov a liniek, ktoré návštevníkov a návštevníčky prevedú témou diskriminácie aj prostredníctvom ďalších organizácií a webových stránok. Prináša aj adresár štátnych, verejných a mimovládnych organizácií a inštitúcií, ktoré sa zaoberajú problematikou diskriminácie, vysvetľuje pojmy a často kladené otázky.

Portál je projektom občianskeho združenia Občan a demokracia. Je univerzálnym otvoreným priestorom pre šírenie informácií o diskriminácii, jej prejavoch a príčinách, o možných prístupoch k jej eliminácii, o zásade rovnakého zaobchádzania, ako aj o aktéroch a aktérkach, ktorí a ktoré k nej môžu prispieť.

Projekt **ruzovamodrysvet.sk** – s plným názvom *Rodová senzibilizácia vo vzdelávacom procese na základných a stredných školách ako príprava budúcej desegregácie povolání* – bol realizovaný v rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL. Bol zameraný na rodovo citlivú pedagogiku, ktorej hlavnými zložkami a zároveň predpokladmi sú rodová kompetencia a uplatňovanie rodovej perspektívy vo vzdelávaní. Projekt upriamoval pozornosť aj na spravodlivosť v delbe práce medzi ženami a mužmi. Cieľom projektu bolo zvýšenie odbornosti učiteliek a učiteľov, presadzovanie rodovo citlivého prístupu v pedagogickej teórii a praxi, odbúravanie predsudkov pri rozhodovaní sa o ďalšom štúdiu a pri výbere povolania. Hlavnými aktivitami projektu boli vzdelávacie podujatia pre rôzne cieľové skupiny – semináre, prednášky, workshopy; pilotný projekt na základnej škole; letná škola pre učiteľky; divadelné prestavenia, ako i vydávanie publikácií o rodovo citlivej pedagogike.

Ruzovamodrysvet.sk je zároveň webová stránka, ktorá ponúka materiály na štúdium i na hru: učebňu, čítareň a javisko online.

Jedným z hlavných výsledkov projektu je aj akreditovaný kurz s názvom *Rodová rovnosť ako nástroj spoločenských zmien* pre učiteľky a učiteľov či iných záujemcov a záujemkyne z prostredia verejnej správy, mimovládnych organizácií alebo podnikateľského sektora. Kurz je zameraný na získanie relevantných vedomostí o rodovej rovnosti a na rozvoj komplementárnych sociálnych zručností. Ide o tréningový kurz s modelovými situáciami, prednáškami, štruktúrovanými diskusiami, analýzami textov a učenie sa praxou. Pozostáva z ôsmich tém, ktoré sú rozložené do ôsmich modulov po 10 tréningových hodín.

Projekt **ruzovamodrysvet.sk** od marca 2005 do júna 2008 spoločne realizovali: ASPEKT (www.aspekt.sk) – prvá feministická mimovládna organizácia, ktorá ho koordinovala a zároveň uskutočňovala vzdelávacie, publikačné, mediálne, výskumné a ďalšie aktivity, združenie Občan a demokracia (www.oad.sk), ktoré v projekte spolupracovalo v oblasti rodovo citlivého vzdelávania učiteliek a učiteľov, Bábkové divadlo na Rázcestí z Banskej Bystrice (www.bdnr.sk) a Základná škola v Trnave (www.zstulipan.sk), ktorá poskytla priestor pre pilotný projekt zameraný na rodovo citlivú pedagogiku.

