

K § 13 ods. 4 – 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Anotácia: Autor sa v príspevku zaoberá problematikou zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch s osobitným zreteľom na právne inštitúty sťažnosti zamestnanca zamestnávateľovi (§ 13 ods. 4 Zákonníka práce) a žaloby na súd (§ 13 ods. 5 Zákonníka práce). Súčasťou spracovanej matérie je aj niekoľko úvah de lege ferenda, resp. legislatívnych odporúčaní.

Kľúčové slová: Zásada rovnakého zaobchádzania, zákaz diskriminácie, zamestnanec, zamestnávateľ, diskriminačné formy, diskriminačné dôvody, sťažnosť zamestnanca zamestnávateľovi, žaloba na súd

Medzinárodné a európske pracovné právo¹, ako aj vnútroštátna antidiskriminačná legislatíva Slovenskej republiky, ktorá bola k 31. januáru 2009 premietnutá do vyše 100 právnych predpisov, deklaruje zákaz diskriminácie, resp. výkon zásady rovnakého zaobchádzania, definuje jednotlivé diskriminačné formy a diskriminačné dôvody a zároveň garantuje viaceré právne možnosti ochrany pred diskriminačnými javmi. Na druhej strane ale aplikačná prax (dosiaľ) indikuje záver, že samotné zakotvenie právnych nástrojov na takúto ochranu nemusí ešte znamenať automaticky stav, ktorý by sme mohli v rámci realizácie spoločensko-právnych vzťahov označiť za uspokojivý, teda nediskriminačný.

Domnievame sa, že jeden z elementárnych predpokladov vedúcich k zlepšeniu tejto situácie vyjadruje osobný a skutočný záujem diskriminovaného chcieť sa brániť pred nerovnakým zaobchádzaním na základe využitia všetkých právnych inštitútov priznaných antidiskriminačnou legislatívou. Viaceré štatistické údaje totiž poukazujú na minimálne numerické hodnoty vo veci ich praktického nasadenia, a to napriek skutočnosti, že iné reprezentatívne prieskumy, prevažne sociologického zamerania, identifikujú pomerne vysoký výskyt rôznorodých diskriminačných tendencií, predovšetkým v prostredí pracovnoprávných vzťahov.²

Antidiskriminačná politika v pracovnoprávnej legislatíve je mimoriadne dôležitá, jej vykonateľnosť v praxi je ale často komplikovaná a nedostatočná. Príčinou takéhoto stavu je viacero skutočností, medzi najvýznamnejšie zaraďujeme: nejednoznačné interpretácie niektorých základných pojmov (priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, rovnaké zaobchádzanie, rovnaká odmena pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty); relatívne nízku mieru pripravenosti sudcov využívať novú legislatívu v praxi; nedostatočná znalosť novej legislatívy medzi širokou verejnosťou (navyše tieto situácie sa týkajú predovšetkým už zamestnaných fyzických osôb, pričom existuje aj nemalá skupina potenciálnych zamestnancov) a ďalšie.³

Hoci prenesenie dôkazného bremena na stranu odporcu predstavuje jednu z ciest, ako možno uľahčiť postavenie diskriminovaných osôb v súdnych konaniach, pre potenciálne obeť nerovnakého zaobchádzania ostáva naďalej veľmi náročné, najmä ak zohľadníme osobno-životnú sféru ich bytia a prípadný dosah na ňu, iniciovať antidiskriminačný súdny spor. Je preto „prirodzené“ a nie výnimočné, že v súčasnosti volí diskriminovaný často radšej alternatívu „ústupu“, napríklad na základe skončenia pracovného pomeru, než aby sa aktívne

¹ Medzinárodným pracovným právom sa najčastejšie rozumejú pracovnoprávne a sociálne dokumenty z prostredia Organizácie spojených národov a Medzinárodnej organizácie práce, pojem európske pracovné právo subsumuje spravidla normotvorné aktivity Rady Európy a supranacionálny právny systém Európskej únie

² Pozri napr. projekt Inštitútu pre verejné otázky „Plus pre ženy 45+“

³ KVAPILOVÁ, E. Implementácia princípu rovnosti mužov a žien na trhu práce. In *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Accord GS : Bratislava 2006, s. 20.

bránil a dožadoval zákonnej nápravy, prípadne s ohľadom na možnosti a schopnosti stratégiu skrývania svojej identity, aby sa vyhol diskriminačným prejavom na pracovisku. Okrem toho nemožno zabúdať ani na neistotu z obavy o výsledok súdneho sporu, negatívne zviditeľnenie žalobcu a predpokladaný mediálny záujem. Všetky tieto okolnosti prehlbujú v obetiach diskriminácie pocit nespravodlivosti, popritom v diskriminujúcom utvrdzujú ale presvedčenie, že diskriminačné konanie, napriek tomu, že je zakázané (v zmysle antidiskriminačného zákona v taxatívne určených oblastiach)⁴ a právne postihované, neznamená pre neho nijaké výraznejšie ohrozenie a zároveň ho dokonca nabáda k obdobnému (diskriminačnému) postupu aj smerom pro futuro vo vzťahu k iným osobám (zamestnancom).

Tvorcovia antidiskriminačnej legislatívy sú si pravidelne veľmi dobre vedomí zložitého postavenia, v ktorom sa obeť diskriminácie nachádza v prípade, ak sa diskriminácii začne aktívne brániť prostredníctvom súdnej cesty. Diskriminovaný býva diskrimináciou mnohokrát prekvapený a zaskočený, čo následne sťažuje dôkaznú situáciu, keďže nemá k dispozícii dostatok dôkazov preukazujúcich diskrimináciu. Problémom taktiež býva sociálny pôvod jednotlivca a možný nedostatok finančných prostriedkov na právne zastupovanie. Naopak, diskriminujúci je vo väčšine prípadov, pokiaľ ide o právnu pomoc a úroveň jej kvality, vybavený výrazne lepším zázemím.⁵

Sme toho názoru, že právna úprava Slovenskej republiky vykazuje relatívne kvalitné a obsiahle možnosti právnej ochrany pred nerovnakým zaobchádzaním, pričom uvažujeme najmä o sťažnosti zamestnanca zamestnávateľovi,⁶ podnete na príslušný inšpektorát práce,⁷ podnete na Slovenskú obchodnú inšpekciu,⁸ domáhaní sa práv v priestupkovom konaní,⁹ žalobe na súd,¹⁰ žalobe na ochranu osobnosti,¹¹ sťažnosti na Ústavný súd,¹² mediačnom konaní,¹³ obrátení sa na verejného ochrancu práv¹⁴ alebo na európske súdy – Európsky súdny dvor, resp. Európsky súd pre ľudské práva.

Zároveň treba prihliadnúť aj na tú skutočnosť, že dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania nespočíva výhradne v zákaze diskriminácie na základe jednotlivých diskriminačných dôvodov (§ 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona)¹⁵ v kontexte jednotlivých diskriminačných foriem (§ 2a antidiskriminačného zákona),¹⁶ ale rovnako aj v potrebe prihliadania na dobré mravy (§ 2 ods. 2 antidiskriminačného zákona) a prijímaní opatrení pred diskrimináciou (§ 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona).

Domnievame sa, že diskrimináciou na pracovisku nemožno rozumieť výhradne také situácie, keď zamestnávateľ na základe konania, zanedbania alebo správania vytvára

⁴ Podľa § 3 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou (ďalej len „antidiskriminačný zákon“), cit.: „každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní“

⁵ Kolektív autorov: Situační testing (aneb zpráva z průzkumu). Praha, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva 2006, s. 5

⁶ Pozri § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

⁷ Na základe zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov

⁸ Na základe zákona č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov

⁹ Na základe zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov

¹⁰ Na základe zákona č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačný zákon v znení neskorších predpisov

¹¹ Na základe zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

¹² Na základe zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

¹³ Na základe zákona č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov

¹⁴ Na základe zákona č. 564/2001 Z. z. o verejnom ochrancovi práv v znení neskorších predpisov

¹⁵ Dodržiavanie zásady 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 zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia

¹⁶ Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu

prostredie, ktorého dôsledkom je nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancami, ale tiež absenciu jeho úsilia, aby napríklad formou prevenčných školení alebo priamo vo vnútropodnikovom právnom akte prijal také opatrenia, ktoré budú nápomocné pri predchádzaní potenciálnych diskriminačných tendencií nielen zo strany samotného zamestnávateľa, ale aj iných zamestnancov.

Zastávame názor, že prípadné (a v praxi pomerne časté) neprijatie opatrenia uvedeného charakteru zakladá predpoklady skutočného diskriminačného výskytu. Zdá sa preto ako vhodné, ak by malo dôjsť k efektívnejšiemu zrealizovaniu myšlienky zákonodarcu o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch, aby sa antidiskriminačný zákon novelizoval (konkretizoval) z hľadiska aktívneho prístupu zamestnávateľov k antidiskriminačnej podnikovej politike.

Do určitej miery by ale bolo nezodpovedné ponechať prijímanie spomínaných opatrení na jednostranné právne úkony zamestnávateľa, obzvlášť preto, že manévrovací právny priestor kolektívneho vyjednávania umožňuje účastníkom pracovnoprávných vzťahov upraviť si obsah vzájomných práv a povinností, pokiaľ ide o pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, výhodnejšie, ako ich upravuje Zákonník práce (ďalej len „ZP“) a súvisiace, osobitné právne predpisy, pokiaľ z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť, alebo to výslovne nevylučujú. Na kreovaní a prijímaní preventívnych opatrení pred porušením zásady rovnakého zaobchádzania by sa preto mali aktívne podieľať aj jednotliví zamestnanci prostredníctvom svojich zástupcov.

Návrhu na začatie súdneho konania vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania môže predchádzať sťažnosť, ktorú je zamestnanec oprávnený podať zamestnávateľovi v súlade s § 13 ods. 4 Zákonníka práce.

Podľa § 13 ods. 1 ZP, cit.: „Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom.“

V znení § 13 ods. 2 ZP, cit.: „V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia“.

Na základe § 13 ods. 4 má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť, z dôvodov uvedených vyššie, pričom zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca odpovedať bez zbytočného odkladu a vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Sme toho názoru, že ustanovenie § 13 ods. 4 vykazuje niekoľko nedostatkov. V základnej rovine nachádzame problém predovšetkým v tom, že ZP nestanovuje nijaké náležitosti (obligatórne ani fakultatívne), ktoré by mala takáto sťažnosť obsahovať, rovnako nepredpisuje ani jej formu a procesný spôsob jej podania.

Ak zohľadníme skutočnosť, že diskriminačné javy v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch sa prejavujú v rôznorodých oblastiach výkonu závislej práce, ktorú realizujú zamestnanci individuálnych duševných a tvorivých kvalít, môžeme konštatovať, že často prichádza k situácii, keď práve z dôvodu absencie určitej všeobecnej a vzorovej konštrukcie takejto sťažnosti dochádza k rezignácii a jej nepodaniu, prípadne „len“ ústnemu vyjadreniu, čo môže – vzhľadom na potenciálne (nasledujúce) súdne konanie – predstavovať určitý handicap, najmä v dôkaznej situácii. Bolo by preto vhodné, a uvádzame to ako odporúčanie, aby na zvýšenie efektívnosti § 13 ods. 4 ZP v aplikačnej praxi, v prípade podávania sťažností zo strany zamestnancov zamestnávateľovi, v situácii, ak ide o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, mala uvedená sťažnosť predpísanú pod sankciou neplatnosti písomnú formu, a ako obligatórne náležitosti uvedené nasledovné skutočnosti: označenie osoby/osôb, ktoré sú podľa sťažovateľa zodpovedné za porušenie zásady

rovnakého zaobchádzania; opis konania, ktoré k porušeniu tejto zásady viedlo; dôsledky, ktoré jej porušenie sťažovateľovi spôsobilo, a čoho sa sťažovateľ domáha. Zároveň sa zdá ako nevyhnutné konkretizovať aj lehotu na vybavenie takejto sťažnosti.¹⁷

V súvislosti s podaním sťažnosti sa môžu ako polemické javiť aj niektoré ďalšie ustanovenia ZP. Zákon právo na podanie sťažnosti výslovne priznáva zamestnancovi, zároveň ale nevyklučuje z priznania tohto práva ostatných zamestnancov (prípadne ďalšie fyzické osoby participujúce na pracovnom procese zamestnávateľa). Z uvedeného vyplýva (a sme toho názoru), že odborný výklad by sa mal uberať práve takýmto smerom, smerom extenzívneho charakteru, aby právo podať sťažnosť v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania mala jednak obeť diskriminácie (zamestnanec), ale aj iná fyzická osoba, ktorá u zamestnávateľa pracuje.

Pokiaľ ide o otázku anonymného podania sťažnosti, skôr sa prikláňame k názoru, že takéto riešenie je lege artis prípustné. Zohľadňujúc jednu zo základných právnych zásad „čo nie je zakázané, je dovolené“, zastávame názor, že práve z dôvodu, keď zákon nič nehovorí o tom, že sťažnosť nemožno podať anonymne, resp. nepredpisuje jednoznačne označenie ani sťažovateľa, ani porušovateľa zásady rovnakého zaobchádzania, je podanie takejto sťažnosti možné. Na druhej strane ale nemožno zabúdať, že takáto situácia prinesie so sebou možný dôsledok spočívajúci vo faktickej nevykonateľnosti § 13 ods. 4 ZP, keďže, okrem iného, cit.: „Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca odpovedať bez zbytočného odkladu“. V prípade, ak by aj nebol známy sťažovateľ, nič neprekáža zamestnávateľovi ale v tom, aby i tak prešetril podanú sťažnosť, a ak sa ukáže ako dôvodná, vykonal nápravu, pričom „podanie odpovede“ by mohlo byť všeobecné, adresované plošne do zamestnaneckých radov a mať preventívne zameranie.

Možnosť podať sťažnosť pre porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch ale nie je obmedzená výlučne na ZP, podľa § 14 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov má občan právo podať sťažnosť na Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny v prípade, ak dôjde k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych alebo obdobných právnych vzťahoch. Úrad je povinný na sťažnosť občana bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Domnievame sa, že naše predchádzajúce odborné úvahy, ktoré smerovali do vybraných oblastí, pokiaľ ide o podanie sťažnosti na základe ZP, možno analogicky uplatniť pri sťažnosti v zmysle znenia zákona o službách zamestnanosti.

Sťažnosť je aj podanie fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorým sa domáha ochrany svojich práv alebo právom chránených záujmov, pretože došlo k ich porušeniu alebo k ohrozeniu činnosťou alebo nečinnosťou orgánu verejnej správy; alebo upozorňuje na konkrétne nedostatky, najmä na porušenie právnych predpisov, ktorých odstránenie si vyžaduje zásah orgánu verejnej správy.¹⁸

Za ďalší z právnych inštitútov ochrany pred nerovnakým zaobchádzaním v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch možno považovať žalobu na súd.¹⁹ Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania.²⁰ Diskriminovaný sa môže najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel

¹⁷ ZP momentálne hovorí o odpovedi zo strany zamestnávateľa „bez zbytočného odkladu“

¹⁸ § 3 zákona č. 152/1998 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov

¹⁹ V zmysle § 13 ods. 5 ZP, cit.: „Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania, sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom“. (zákon č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačný zákon, pozn. autora)

²⁰ § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona

zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadost'učinenie.

Na konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov, ktorý stanovuje postup súdu a účastníkov v občianskom súdnom konaní. Konanie začína na návrh osoby (žalobcu), ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Žalobca je v návrhu povinný označiť osobu (žalovaného), o ktorej tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania.

Podľa § 42 ods. 3 Občianskeho súdneho poriadku musí byť z podania o. i. zjavné, cit.: „....., ktorej veci sa týka a čo sleduje“. Na základe § 79 ods. 1 musí návrh okrem všeobecných ustanovení²¹ obsahovať meno, priezvisko, bydlisko účastníkov, prípadne ich zástupcov, údaj o štátnom občianstve, pravdivé opísanie rozhodujúcich skutočností, označenie dôkazov ktorých sa navrhovateľ dovoľáva, a musí byť z neho zrejmé, čoho sa navrhovateľ domáha.

Domnievame sa, že práve označenie dôkazov predstavuje jeden z najdôležitejších a zároveň najproblematickejších krokov zo strany žalobcu v súdnom konaní takéhoto charakteru. V prípade, ak žalobca predloží súdu dôkazy, „z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania prišlo“, bude totiž na žalovanom, aby „preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania“.²²

V občianskoprávných súdnych konaniach sa podľa antidiskriminačného zákona realizuje teda tzv. „prenesené dôkazné bremeno“, ktoré vychádza z toho, že skutočnosť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo, musí uniesť ten účastník, o ktorom žalobca tvrdí, že túto zásadu porušil, a proti ktorému takéto konanie smeruje. Ide o právny inštitút, ktorý bol prevzatý z práva Európskeho spoločenstva a ktorý zákonodarca najčastejšie zdôvodňuje tým, že v diskriminačných sporoch má žalobca nepomerne komplikovanejšiu dôkaznú núdzu než žalovaný.

Európska legislatíva požaduje presunutie dôkazného bremena iba v prípade takých skutočností, ku ktorým nemôže mať žalobca rozumný prístup a rovnako nemôže s nimi rozumne disponovať. Ako uvádza Európska komisia, hoci „v normálnom prípade je dôkazné bremeno na žalobcovi“, v antidiskriminačných sporoch sa zdá presunutie dôkazného bremena na žalovaného ako nevyhnutnosť, keďže ten – na rozdiel od žalobcu – disponuje relevantnými informáciami. Žalovaný samozrejme nemusí preukazovať, že nediskriminoval (s ohľadom na negatívny fakt by to bolo podobne nemožné, ako keby mal žalobca preukázať pohnútku diskriminovaného diskriminovať), ale len to, že jeho rozhodnutie je založené na takých dôvodoch, ktoré s ohľadom na svoj charakter s vysokou pravdepodobnosťou nemôžu skrývať diskriminačný motív.²³

Považujeme za potrebné zdôrazniť, že myšlienka prenesenia dôkazného bremena na stranu žalovaného sa objavovala v právnych poriadkoch viacerých európskych krajín (napr. Nemecko, Španielsko) už niekoľko rokov pred prijatím smernice Rady Európy č. 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia. Rovnako v prostredí angloamerického práva existujú rôznorodé právne inštitúty, na základe ktorých sa dôkazné bremeno prenáša na stranu žalobcu, pričom nie vždy musí ísť o diskriminačné konania. Známa v týchto prípadoch je aplikácia tzv. zásady „res ipsa loquitur“, ktorá predpokladá, že určité skutočnosti môže oveľa jednoduchšie preukázať žalovaný, keďže nimi disponuje a bolo by preto iracionálne požadovať ich preukázanie žalobcom.

V konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže dať zastupovať právnym zástupcom, ktorého si zvolí, pričom tým môže byť tak fyzická osoba (§ 24 Občianskeho súdneho poriadku), ako aj právnická osoba [§ 10 ods. 1

²¹ § 43 ods. 3 zákona č. 99/1963 Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov

²² § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona

²³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnosť a diskriminácia*. Praha, C.H. Beck 2007, s. 63

písm. a) – b) antidiskriminačného zákona], ktorej cieľom činnosti alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou. Tým je v zmysle § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. aj Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré, okrem iného, cit.: „... zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie“ [písm. e) uvedeného ustanovenia]. Zároveň treba uviesť, že okrem najbežnejšej formy zastúpenia advokátom nie je vylúčená ani právna pomoc zo strany ďalšej právnickej osoby, napríklad určitým občianskym združením, za splnenia podmienky ustanovenej § 10 ods. 1 písm. b) antidiskriminačného zákona. V prípade, ak právnická osoba prevezme zastupovanie, je povinná poveriť niektorého zo svojich členov alebo zamestnancov, aby za zastúpeného v jej mene konal (§ 10 ods. 2 antidiskriminačného zákona).

Osobitnou formou ochrany pred diskrimináciou môže byť aj žaloba na ochranu osobnosti v súlade s § 11 – 16 zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov. Uvedená právna úprava zaručuje každému právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy. Touto žalobou sa fyzická osoba môže domáhať najmä toho, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby jej bolo poskytnuté primerané zadosťučinenie. Pokiaľ by sa zadosťučinenie nezdalo postačujúce najmä preto, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jej vážnosť, má fyzická osoba aj právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, ktorej výšku určí súd, s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo.

Za dôležité považujeme uviesť, že v súdnom konaní iniciovanom žalobou na ochranu osobnosti nedôjde k presunu dôkazného bremena na stranu žalovaného, tak ako je to v prípadoch, keď súd rozhoduje o porušení zásady rovnakého zaobchádzania. Na druhej strane ale žaloba na ochranu osobnosti poskytuje nepomerne väčší manévrovací priestor, najmä s ohľadom na osobitné situácie, ktoré nie sú predmetom ochrany antidiskriminačného zákona.

Literatúra

- BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÚHN, Z. (eds.) *Rovnosť a diskriminácia*. Praha, C. H. Beck 2007. 471 s.
- KOLEKTÍV AUTOROV *Situační testing (aneb zpráva z průzkumu)*. Praha, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva 2006. s. 25
- KURIL, M. *Diskriminácia v občianskoprávných a pracovnoprávných vzťahoch. Dizertačná práca*. Plzeň, Západočeská univerzita, Právnická fakulta 2008. s. 178
- KVAPILOVÁ, E. Implementácia princípu rovnosti mužov a žien na trhu práce. In *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Accord GS: Bratislava 2006. s. 60
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačný zákon v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 564/2001 Z. z. o verejnom ochrancovi práv v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 152/1998 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 99/1963 Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov

Key words: principle of equal treatment, prohibition of discrimination, employee, employer, discrimination forms, discrimination causes, employee's complaint to employer, suit

Summary

The constitutional principle of equality and prohibition of discrimination is one of the pillars of modern and democratic law systems. To the fundamental principles of any legal state, including those, that shape the character of the legal system of the Slovak republic belongs the equality of all citizens before the law. After the adoption of the Act No. 365/2004 Coll. on equal treatment in certain areas and protection against discrimination as amended, the Slovak republic was affiled among several European Union countries, which implemented the principle of equal treatment contained in several legal standards in its national law through a special act in the last years. It can be alleged, that the legislative field of equal treatment is a dynamic evolving sphere of legislation which brings various professional challanges and controversy – one of them are certainly the possibilities of legal protection against discrimination in labour law relations. In the processed article we have focused our attention on the complaint by employee to employer (article 13 paragraph 4 Labour Code) and the claim to the court (article 13 paragraph 5 Labour Code). We emphasize some positive as well as several (in our opinion) legislative shortcomings, including relevant consideration de lege ferenda and resulting in recommendations how to improve the current legal status and increase enforcement of this legislation in practice. It is obvious, that the truth of scientific knowledge, i.e. the truth of the results and conclusions of our investigation will be verified in a subsequent period through the practice.

*JUDr. Michal Kuril, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
email: michal.kuril@flaw.uniba.sk*

Recenzent: JUDr. Zuzana Kučerová