

## Zásada rovnakého zaobchádzania pri vykonávaní závislej práce v podmienkach Slovenskej republiky

**Anotácia:** Príspevok autora sa zaoberá vyjadrením zásady rovnakého zaobchádzania uplatňovanej v pracovnoprávných vzťahoch v právnej úprave SR. Pozornosť autora je zameraná na právne normy upravujúce problematiku rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj na jednotlivé právne inštitúty v nich obsiahnuté.

**Kľúčové slová:** rovnaké zaobchádzanie, diskriminácia, zákaz diskriminácie, antidiskriminačný zákon, sexuálne obťažovanie, zákonník práce, zákon o službách zamestnanosti.

Platný právny poriadok Slovenskej republiky obsahuje princíp rovnosti a zákaz diskriminácie, prípadne zásadu rovnakého zaobchádzania v niekoľkých právnych predpisoch rôznej právnej sily. V rámci pracovnoprávných vzťahov pri uskutočňovaní závislej práce, teda práce, ktorá je vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, kde zamestnanec vykonáva pre zamestnávateľa prácu osobne, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, za mzdu alebo odmenu, v pracovnom čase, na náklady zamestnávateľa, jeho výrobnými prostriedkami a na zodpovednosť zamestnávateľa a ide o výkon práce, ktorá pozostáva prevažne z opakovania určených činností<sup>1</sup>, možno popri všeobecných a osobitných ustanoveniach o rovnosti obsiahnutých v Ústave Slovenskej republiky<sup>2</sup> nájsť aj relevantné ustanovenia o rovnosti a nediskriminácii v niekoľkých osobitných zákonoch. Ide o niekoľko zákonov so špeciálnou úpravou zásady nediskriminácie a rovnakého zaobchádzania, ktorá je záväzná pre oblasť spoločenských vzťahov upravenú príslušným zákonom<sup>3</sup>. Zvláštnu skupinu tvoria normy trestného práva, ktoré postihujú diskrimináciu a prejavy intolerancie<sup>4</sup>.

### I. Zásada rovnakého zaobchádzania vyjadrená v Ústave Slovenskej republiky

Ústava Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) v druhej hlave s názvom „Základné práva a slobody“ hneď v jej prvom článku 12 ustanovuje, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach, t. j. nielen v právach základných, ale aj v tých, ktoré sú upravené v právnych predpisoch nižšej právnej sily, najmä v zákonoch, a ktoré bližšie upravujú realizáciu základného práva, prípadne slobody. Právna úprava ľudských práv vychádza z uznania rovnakej hodnoty a dôstojnosti každej ľudskej bytosti a z toho, že od spoločnosti (reprezentovanej štátom) a každej právnickej osoby a fyzickej osoby sa očakáva nielen uznanie ľudských, práv ale aj ich rešpektovanie. Ustanovenie čl. 12 ods. 2 ústavy, podľa ktorého základné práva a slobody (transformované do ďalších zákonov) sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru,

<sup>1</sup> § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>2</sup> Čl. 12, čl. 13 ods. 3, čl. 20 ods. 1, čl. 30 ods. 3 a 4, 34 ods. 4 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

<sup>3</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou, § 13 a § 41 ods. 8 zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, § 1 ods. 4 zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov, § 6 zákona č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov, § 4 zákona č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov, a pod.

<sup>4</sup> § 196 ods. 2 a 3, § 198, § 198a, § 219 ods. 1 a 2 písm. f) zákona č. 140/161 Zb. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.

náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie<sup>5</sup>. Ústavná formulácia „iné postavenie“ umožňuje, aby pri uplatňovaní základných práv a slobôd (vrátane ľudských, politických, hospodárskych, sociálnych, kultúrnych, na ochranu životného prostredia, kultúrneho dedičstva a práv národnostných menšín a etnických skupín) bolo zohľadnené aj iné postavenie osoby. Takým je napríklad postavenie osoby zdravotne postihutej. Ústavný príkaz rovnosti pre každého človeka v dôstojnosti i v právach a ich záruky bez ohľadu na postavenie osoby realizujúcej svoje právo alebo slobodu je vyjadrením zákazu diskriminácie v práve Slovenskej republiky. Ak by došlo k porušeniu tohto zákazu pri uplatňovaní práva (slobody), každý sa môže domáhať na príslušnom súde jeho ochrany.

## **II. Zásada rovnakého zaobchádzania vyjadrená v medzinárodných zmluvách a dohovoroch**

Významným prameňom práva v oblasti ochrany pred diskrimináciou sú aj medzinárodné zmluvy, ktoré Slovenská republika ratifikovala, alebo do ktorých sukcedovala. Spomedzi rozsiahlej medzinárodnoprávnej úpravy je v tomto kontexte potrebné poukázať na dokumenty schválené na pôde Organizácie spojených národov, resp. jej špecializovaných organizácií – Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948, ktorá však nemá právnu záväznosť, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach z roku 1966, Medzinárodný pakt o hospodárskych a sociálnych právach z roku 1966, Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979, Dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie z roku 1965, Dohovor o právach dieťaťa z roku 1989, Dohovor proti diskriminácií vo vzdelávaní prijatý UNESCO-m, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty č. 100 z roku 1951, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o diskriminácií v zamestnaní a povolani č. 111 z roku 1958, ako aj niekoľko ďalších zmlúv a dohovorov. Nemenej dôležité pre Slovenskú republiku sú aj záväzky vyplývajúce z dokumentov prijatých na pôde Rady Európy, z ktorých má najväčší význam čl. 14 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950 v znení dodatkových protokolov 1 až 11 (ďalej len „dohovor“). Dodatkový protokol č. 2 ešte nevstúpil do platnosti, ide však o veľmi dôležitý dokument vzhľadom na to, že ustanovuje nové pravidlá zákazu diskriminácie, ktoré svojím rozsahom úpravy prekračujú rámec vytvorený samotným dohovorom. Európska sociálna charta z roku 1961, ako aj jej revízia z roku 1996 je ďalším dôležitým dokumentom prijatým na pôde Rady Európy, ktorý vyjadruje zásadu rovnakého zaobchádzania.

Osobitnú kategóriu medzinárodnoprávných záväzkov Slovenskej republiky predstavujú záväzky voči Európskej únii. V tomto ohľade je pre Slovenskú republiku smerodajný čl. 13 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (ďalej len „ZES“), ktorý ukladá Rade EÚ prijať potrebné opatrenia na zamedzenie diskriminácie na základe rasy, etnickej príslušnosti, náboženstva, veku, telesného postihnutia a sexuálnej orientácie.

Antidiskriminačné smernice je možné rozdeliť do viacerých skupín. Uvažujeme o tzv. antidiskriminačných smerniciach v užšom zmysle slova, ale tiež v širšom zmysle slova – v druhom prípade ide o smernice, ktoré síce problematiku zákazu diskriminácie priamo neupravujú, no veľmi významne pomáhajú tomuto zákazu<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Toto ustanovenie má všeobecný, deklaratívny charakter a nie charakter základného ľudského práva a slobody. Jeho použitia je možné sa dovolávať len v spojitosti s ochranou konkrétnych základných práv a slobôd uvedených v ústave – I ÚS 17/1999 Nález z 22. septembra 1999, Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 1999, str. 366

<sup>6</sup> Íšlo napr. o smernicu Rady č. 86/378/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia.

Vývoj európskej antidiskriminačnej politiky je relatívne dynamický, tak pri komplexnom hodnotení, ako aj s osobitným zreteľom na oblasť pracovnoprávných vzťahov. V posledných rokoch boli prostredníctvom viacerých smerníc posilnené právne poriadky členských štátov o viaceré progresívne právne inštitúty. Významnú zmenu v aktuálnych súvislostiach predstavuje smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Podľa článku 34 bod 1 svojho textu s účinnosťou od 15. augusta 2009 nahrádza a zároveň ruší smernice č. 75/117/EHS, 76/207/EHS, 97/80/ES, 86/378/EHS<sup>7</sup>.

### **III. Zásada rovnakého zaobchádzania vyjadrená v antidiskriminačnom zákone**

V Slovenskej republike je od 1. júla 2004 účinný zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“), ktorým boli prevzaté do vnútroštátneho právneho poriadku SR smernica Rady EÚ 2000/43/EC o rovnakom zaobchádzaní bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a smernica Rady EÚ 2000/78/EC, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. V základných ustanoveniach antidiskriminačného zákona sa uvádza, že dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, vo výkone práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ak je možné prijatie takýchto opatrení požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a na možnosti osoby, ktorá má povinnosť túto zásadu dodržiavať. Antidiskriminačný zákon upravuje diskrimináciu ako nedodržanie (porušenie) zásady rovnakého zaobchádzania z akéhokoľvek dôvodu, ďalej ako vykonávanie práv a povinností, ktoré nie je v súlade s dobrými mravmi. Diskrimináciou je tiež neprijímanie opatrení na zabránenie diskriminácie, ak ich prijatie možno požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a možnosti osoby, ktorá má povinnosť túto zásadu dodržiavať. Posudzovanie oprávnenosti cieľa a primeranosti prostriedku na jeho dosiahnutie, ako aj hodnotenie oprávnenosti výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania, patrí do kompetencie všeobecných súdov Slovenskej republiky.

V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch, v obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich v intenciách antidiskriminačného zákona<sup>8</sup> zakazuje diskriminácia osôb 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. Táto zásada sa uplatňuje len v spojení s právami fyzických osôb ustanovenými osobitnými zákonmi v oblastiach prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania. V znení predposlednej novely antidiskriminačného zákona<sup>9</sup> bolo nanovo koncipované poňatie diskriminačného konania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky do znenia antidiskriminačného zákona. Diskrimináciou sa teda rozumie priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih, ako aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Smernica č. 2006/54/ES predstavuje subsumovanie smerníc č. 75/117/EHS, 76/207/EHS, 97/80/ES,

86/378/EHS do jedného právneho dokumentu mutatis mutandis, zároveň ale prináša aj niektoré nové prvky.

<sup>8</sup> § 6 zákona č. 365/2004 Z. z. – antidiskriminačný zákon v znení neskorších predpisov.

<sup>9</sup> Zákona č. 85/2008 Z. z.

<sup>10</sup> § 2a antidiskriminačného zákona

Keďže definícia priamej diskriminácie a nepriamej diskriminácie bola v súlade s citovanými smernicami rady, a preto nevyvolávala problémy, tieto zostali s nezmeneným obsahom. V tejto súvislosti je potrebné uviesť, v čom spočíva rozdiel medzi priamou a nepriamou diskrimináciou.

Priamou diskrimináciou sa rozumie také 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, a to na základe diskriminačných dôvodov spomenutých vyššie. Môže ísť napríklad o rozlišovanie, vylučovanie, obmedzovanie alebo zvýhodňovanie založené na niektorom z dôvodov podľa uvedeného ustanovenia, ktorého cieľom alebo dôsledkom je znemožnenie alebo obmedzenie uznania, užívania alebo realizácie práv, napr. práva na prácu, na základe rovnosti. V praxi však môže ísť aj o diskrimináciu z viacerých dôvodov v tom istom prípade, teda o viacnásobnú diskrimináciu. Z dôvodu rozptýlenia niektorých pochybností v tejto veci je potrebné uviesť, že vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania zásadne rozhoduje súd, a to aj v prípade viacnásobnej diskriminácie.

Na rozdiel od priamej diskriminácie je nepriama diskriminácia navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu. Nepriama diskriminácia je také konanie, ktoré síce neznamená nerovnaké zaobchádzanie s osobami na základe dôvodov zakázanej diskriminácie, t. j. neznamená aplikáciu zakázaného kritéria, ktoré jeden účastník a priori nemôže splniť (napr. v prípade priamej diskriminácie na základe rasy je zrejmé, že nikto nemôže svoju rasu zmeniť), ale o aplikáciu takého navonok neutrálneho kritéria (t. j. kritéria, ktoré môže v zásade splniť každý – napr. gramotnosť alebo istý stupeň vzdelania). Takéto navonok neutrálne kritérium však znevýhodňuje istú skupinu (napr. príslušníci istej národnostnej menšiny dosahujú horšie študijné výsledky, a preto ich priemerná vzdelanosťná úroveň je nižšia). O nepriamu diskrimináciu pôjde v tom prípade, ak takéto kritérium nemožno vecne ospravedlniť s prihliadnutím na konkrétnu situáciu (napr. v pracovných vzťahoch podmienka, aby nočný strážnik mal vysokoškolské vzdelanie nediskriminuje priamo, keďže každý má možnosť nadobudnúť vysokoškolské vzdelanie, ale vecne nie je odôvodnená a môže znamenať nepriamu diskrimináciu jedinca patriaceho do skupiny obyvateľstva, ktorého členovia dosahujú takéto vzdelanie v menšej miere). Kladenie takejto neutrálnej podmienky je ospravedlniteľné iba vtedy, ak podmienka je objektívne odôvodnená sledovaním legitímneho cieľa, ak ale súčasne tento cieľ sa nedá dosiahnuť rovnako dobre inými prostriedkami a zároveň sa vyhovie požiadavke primeranosti.

Pri definícii obťažovania Európska komisia (ďalej len „komisia“) vo formálnom oznámení namietala nesúlad s príslušným článkom transponovanej smernice 2006/54/ES, pretože nevystihuje jej podstatu, a to „...vytvorenie zastráajúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia“. Obťažovanie je teda nanovo definované ako správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráajúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Podobná situácia nastala aj pri definícii sexuálneho obťažovania. Komisia namietala, že sa neprijala žiadna definícia sexuálneho obťažovania, pričom bola toho názoru, že definícia obťažovania obsiahnutá v antidiskriminačnom zákone nebola neuspokojivá, lebo povaha obťažovania nebola rozlíšená. Daná definícia obťažovania neobsahovala špecifikáciu, že sa vzťahuje na akékoľvek nežiaduce verbálne, neverbálne alebo telesné správanie sexuálnej povahy. Podľa názoru komisie, aby možnosť podať sťažnosť vo veci sexuálneho obťažovania

nebola výlučne teoretická, bolo potrebné do antidiskriminačného zákona začleniť riadnu definíciu sexuálneho obťažovania, ktorá bola mutatis mutandis transponovaná z článku 2 písm. d) smernice Rady 2004/113/ES, podľa ktorého je sexuálne obťažovanie definované „...keď k nežiaducemu verbálnemu, neverbálnemu alebo fyzickému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo následkom narušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponížujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia.“.

Definícia pokynu na diskrimináciu zostala v antidiskriminačnom zákone v nezmenenej podobe napriek výhrade komisie. Podľa terajšieho znenia „Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.“. Komisia namietala, že táto formulácia neumožňuje pokyn medzi kolegami na horizontálnej úrovni. Je potrebné uviesť, že transponované smernice neobsahujú definíciu pokynu na diskrimináciu. Podľa slovenského právneho poriadku však k pokynu môže dôjsť len na vertikálnej úrovni, a to zhora nadol. Tomu zodpovedá aj uvedená definícia.

Podľa platného znenia antidiskriminačného zákona nabádanie na diskrimináciu je „...presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby“. Z toho vyplýva, že práve táto definícia je tá, ktorá dostatočne pokrýva nielen vertikálu úroveň, a to nielen zhora nadol, ale aj opačne (napr. študentka môže nabádať profesora na diskrimináciu študenta), ako aj horizontálnu úroveň, teda diskrimináciu aj medzi kolegami na rovnakej úrovni.

Diskrimináciou podľa antidiskriminačného zákona je aj neoprávnený postih, ktorým je konanie alebo opomenutie nepriaznivé pre osobu, ktorej sa týka a priamo súvisí s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene, alebo v mene inej osoby, prípadne súvisí s podaním svedeckej výpovede vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. V tomto prípade často dochádza k tomu, že obeť diskriminácie sa následne dostáva do postavenia diskriminovanej osoby za to, že sa domáhala ochrany pred diskriminačným konaním. S prihliadnutím na to, že neoprávnený postih de facto môže mať nepriaznivý vplyv aj na osobu, ktorá podá sťažnosť súvisiacu s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, definícia neoprávneného postihu bola o túto skutočnosť doplnená.

Antidiskriminačný zákon má aj ustanovenie o nedodržaní zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k právnickej osobe, uplatňuje sa len v spojení s právami fyzických osôb konajúcich v mene tejto právnickej osoby, prípadne v mene ktorých táto právnická osoba koná.

Je potrebné zdôrazniť, že samotný subjektívny pocit osoby, že istým konaním alebo opomenutím určitého orgánu je alebo bola dotknutá na svojich právach, a tak sa cíti diskriminovaná, vo vzťahu k iným však neznamená, že ide o diskrimináciu v právnom zmysle podľa antidiskriminačného zákona. Namietané konanie nemusí byť diskriminačné, môže však ísť o konanie, ktoré porušuje všeobecne záväzné predpisy.

V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa podľa § 11 antidiskriminačného zákona uplatňuje tzv. prenesené (obrátené) dôkazné bremeno. To znamená, že ak žalobca predloží súdu dostatok dôkazov, z ktorých môže súd dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je na žalovanom vyvrátiť tieto tvrdenia a preukázať, že túto zásadu neporušil.

Antidiskriminačný zákon však vymedzuje diskriminačné konanie aj negatívne. Diskrimináciou nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je objektívne odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Podľa antidiskriminačného zákona diskrimináciou za určitých podmienok nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia pri poskytovaní poisťovacích služieb pri splnení určitých zákonom stanovených podmienok, alebo ak ide o objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitých činností v zamestnaní, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosti.

Diskrimináciou z dôvodu pohlavia nie je objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie pri ustanovení rozdielneho dôchodkového veku pre mužov a ženy, prípadne ktorého účelom je ochrana tehotných žien alebo matiek.

Antidiskriminačný zákon v § 8 ustanovuje prípustné rozdielne zaobchádzanie pri uplatňovaní práva, tzv. pozitívnu diskrimináciu. Pozitívnu diskrimináciu pripúšťa aj Ústava SR vo svojich článkoch pre určitý okruh osôb. Niektoré ich osobitné práva vo svojich článkoch výslovne ustanovuje. Takto sú v čl. 38 upravené práva napr. mladistvých, žien a osôb zdravotne postihnutých. V pôvodnom znení § 8 antidiskriminačného zákona bol obsiahnutý aj odsek 8, podľa ktorého na zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania bolo možné prijať osobitné vyrovnávacie opatrenia na zabránenie znevýhodnenia súvisiaceho s rasovým pôvodom alebo etnickým pôvodom. Toto ustanovenie mohlo navodzovať dojem, že všetci príslušníci určitej rasy alebo etnika na to, aby sa presadili, alebo aby mohli využívať svoje práva, potrebujú vyrovnávacie opatrenia ako osobitnú ochranu či zvýhodnenie. Prípadne, že príslušnosť k určitej rase alebo etniku je možné všeobecne chápať ako určitú nevýhodu. Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) vyhovel návrhu vlády Slovenskej republiky a 18. októbra 2005 rozhodol, že ustanovenie § 8 odseku 8 antidiskriminačného zákona nie je v súlade s článkom 1 ods. 1, s článkom 12 ods. 1 prvou vetou a odsek 2 Ústavy Slovenskej republiky<sup>11</sup>.

Ako vyplýva už zo samotného názvu antidiskriminačného zákona, tento neupravuje zásadu rovnakého zaobchádzania všeobecne, vo všetkých oblastiach spoločenského života, ale zameriava sa len na oblasti v zákone priamo stanovené. Podľa antidiskriminačného zákona sa táto zásada uplatňuje v sociálnom zabezpečení, v zdravotnej starostlivosti, pri poskytovaní tovarov a služieb, vo vzdelávaní a v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch, ktoré sú špeciálne upravené v osobitných právnych predpisoch<sup>12</sup>.

#### **IV. Zásada rovnakého zaobchádzania vyjadrená v Zákonníku práce**

Osobitným právnym predpisom (vo vzťahu k antidiskriminačnému zákonu) zakazujúcim diskrimináciu v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch a ustanovujúcim prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady, je okrem ďalších právnych predpisov aj zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), ktorý je primárnou právnou normou upravujúcou pracovnoprávne vzťahy na území SR. Ustanovenia § 13 Zákonníka práce dávajú zamestnancovi možnosť, aby v prípade, ak sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním tejto zásady, podal zamestnávateľovi sťažnosť súvisiacu s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. V prípade, ak sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, má možnosť obrátiť sa na súd a domáhať sa ochrany svojho práva podľa antidiskriminačného zákona, prípadne mimosúdnu cestou prostredníctvom mediácie.

<sup>11</sup> Ústavný súd svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že prijímaním pozitívnych opatrení, ktorými sú osobitné vyrovnávacie opatrenia, sa zakladá zvýhodnenie osôb, súvisiace s rasovým alebo etnickým pôvodom. Za ďalší nedostatok tohto ustanovenia súd považoval opomenutie určenia predmetu, obsahu kritérií, ako aj časového ohraničenia na prijímanie osobitných vyrovnávacích opatrení, čím došlo k narušeniu právnej istoty v právnych vzťahoch vytváraných pred prijatím a po prijatí osobitných vyrovnávacích opatrení.

<sup>12</sup> § 5 a § 6 antidiskriminačného zákona v platnom znení

Článok 1 Základných zásad ZP vyjadruje konkretizáciu významných sociálnych práv zakotvených v Ústave Slovenskej republiky. „...zo súčasného právneho stavu vyplýva širší okruh znakov, ktoré sa považujú za diskriminačné, ako to bolo v pôvodnom ZP. Ide najmä o manželský, rodinný a zdravotný stav, národný pôvod, vzťah k majetku, rodu a viere.“<sup>13</sup> ZP rozšíril pôvodné formy diskriminácie o jej ďalšie pojmy, a to o pojem priamej a nepriamej diskriminácie. Európsky súdny dvor v súvislosti s diskrimináciou v pohlaví vyložil formu nepriamej diskriminácie ako situáciu, keď právna úprava je síce chápaná ako neutrálna, ale napriek tomu v percentuálnom vyjadrení poškodzuje viac žien ako mužov. Otázky diskriminácie sa stali pre závažnosť tohto problému súčasťou normatívnej časti ZP.

„Je potrebné odlišovať, že za diskriminačné nemožno považovať také obmedzenia, ktoré jednoznačne vyplývajú z požiadaviek alebo predpokladov na výkon konkrétnej práce alebo z povahy tejto práce.“<sup>14</sup> O diskrimináciu nepôjde ani v prípade, ak sú z hľadiska pracovných podmienok vylúčení mladiství, tehotné ženy, občania, ktorí nespĺňajú požiadavku bezúhonnosti, spoľahlivosti alebo napríklad požiadavku jazykových znalostí, či vodičského preukazu.

Zásada rovnakého zaobchádzania je vyjadrená aj v článku 6, ktorý implementuje požiadavky viacerých právnych prameňov EÚ. Zásada rovnakého zaobchádzania je základnou zásadou práva EÚ, z ktorej vychádza nevyhnutnosť rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami je konkretizovaná vo viacerých smerniciach Európskej únie, ktoré sme už spomenuli. Zásada rovnakého zaobchádzania, tak ako ju zakotvuje článok 6, predstavuje najširší právny základ zabezpečenia rovnoprávnosti mužov a žien v celej šírke pracovného života u zamestnávateľa. „...rovnoprávnosť podľa pohlavia Európsky súdny dvor považuje za základné ľudské právo, ktoré ako všetky ostatné ľudské práva sú súčasťou všeobecných zásad práva spoločenstva.“<sup>15</sup> Zásada rovnakého zaobchádzania znamená zákaz priamej alebo nepriamej diskriminácie na základe pohlavia predovšetkým so zreteľom na manželský a rodinný stav. Zásade rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami podliehajú aj pracovné podmienky mužov a žien spolu s podmienkami prepustenia zo zamestnania. ZP zabezpečuje rovnoprávne zaobchádzanie medzi mužmi a ženami v otázkach odmeňovania tak, že toto základné právo včleňuje do obsahového rámca svojich základných zásad. „...z hľadiska vecnej pôsobnosti právo na rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami v oblasti odmeňovania za prácu znamená rovnakú odmenu za rovnakú prácu, ktorej na roveň je postavená aj práca rovnocenná. Preto rozhodujúcim kritériom rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pri odmeňovaní za prácu nie je len identita práce, ale aj jej rovnocennosť.“<sup>16</sup> Zamestnávateľ má tak určovať mzdové kritériá za vykonanú prácu, aby boli rovnaké pre mužov a ženy. Systém pracovného odstupňovania zamestnávateľom musí spočívať na spoločných kritériách pre zamestnancov mužského a ženského pohlavia a musí byť koncipovaný tak, aby vylučoval diskrimináciu podľa pohlavia.

## **V. Zásada rovnakého zaobchádzania vyjadrená v zákone o službách zamestnanosti**

Zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch sa bezprostredne dotýkajú aj ustanovenia zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorý v § 14 vymedzuje právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou

<sup>13</sup> THURZOVÁ, M. *Zákonník práce – Stručný komentár*, Heuréka, 2007, str. 14

<sup>14</sup> THURZOVÁ, M. *Zákonník práce – Stručný komentár*, Heuréka, 2007, str. 14

<sup>15</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce Komentár, 5. prepracované a doplnené vydanie*, SPRINT, 2007, str. 60

<sup>16</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce Komentár, 5. prepracované a doplnené vydanie*, SPRINT, 2007, str. 62

antidiskriminačným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa tiež zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, veku, majetku, rodu alebo iného postavenia.

V deviatej časti týkajúcej sa povinností zamestnávateľov uvedený zákon bližšie špecifikuje zásadu rovnosti uplatňovanú v právnych vzťahoch vznikajúcich pri realizovaní práva občanov na prístup k zamestnaniu. Zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, pohlavia, veku, jazyka, viery a náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu, manželského stavu a rodinného stavu a nesmie pri výbere zamestnanca ani informácie dotýkajúce sa týchto skutočností vyžadovať, pričom kritériá na výber zamestnanca musia zaručovať rovnosť príležitostí pre všetkých občanov.

## VI. Záver

Antidiskriminačný zákon dáva osobe, ktorá sa domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, možnosť domáhať sa ochrany svojho práva na súde. Podľa § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona sa možno domáhať najmä, aby ten, kto nedodržel uvedenú zásadu, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.

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

Na základe vyššie uvedených skutočností možno skonštatovať, že antidiskriminačný zákon na základe definície zásady rovnakého zaobchádzania zabezpečuje širší okruh ochrany subjektov pracovnoprávných vzťahov ako antidiskriminačné smernice orgánov Európskej únie. Aj keď Európska komisia namietala niektoré nedostatky vyjadrenia zásady rovnakého zaobchádzania v slovenskej právnej úprave, v súčasnosti možno skonštatovať že tieto boli v dostatočnej miere odstránené. Záverom by som však ešte chcel dodať, že legislatívne vyjadrenie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch vyplýva z viacerých právnych dokumentov rôznej právnej sily. Možno by však stále za zváženie, či táto skutočnosť nevedie k určitej dezorientácii subjektov v danej problematike.

## Literatúra

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce – Komentár*, 5. prepracované a doplnené vydanie, Bratislava : SPRINT, 2007. 1033 s. ISBN: 978-80-89085-94-1.

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava : SPRINT, 2006. 782 s. ISBN 80-89085-52-0.

DAVALA, M. *Súčasný vývoj transpozície európskej antidiskriminačnej legislatívy v slovenskom právnom poriadku*. In *Dny verejného práva*. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. 2007, s. 1275, ISBN 978-80-210-4430-2.

DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky*. 1. vyd. Šamorín : Heuréka, 2004. 811 s. ISBN 80-89122-05-01.



- KURIL, M. Aktuálny stav legislatívy Európskej únie v oblasti zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. In *Policajná teória a prax*. Akadémia Policajného zboru v Bratislave. roč. XVI, č. 2/2008, s. 95, ISSN 1335-1370.
- PISCOVÁ, M. (ed). *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Bratislava : ERPA – Sociologický ústav SAV, 2006. 210 s. ISBN: 80-85544-41-5.
- SCHRONK, R. *Súčasný stav pracovnoprávnej legislatívy a ďalší vývoj pracovného práva Európskej únie (I. a II. časť)*. Justičná revue. Roč. 50. 1998, č. 10, č. 11. Bratislava : Ministerstvo spravodlivosti SR. Mesačník.
- SCHRONK, R. Aktuálne otázky pracovného práva Slovenskej republiky a jeho aproximácia s pracovným právom Európskej únie. In *Justičná revue*. Roč. 51. 1999, č. 11. Bratislava: Ministerstvo spravodlivosti SR. Mesačník.
- THURZOVÁ, M. *Zákonník práce – Stručný komentár*. 9. vyd. Šamorín : Heuréka, 2007. 209 s. ISBN: 987-80-89122-42-4.
- THURZOVÁ, M. *Zákonník práce – Komentár s judikatúrou s účinnosťou od 1. septembra 2007*. Šamorín : Heuréka, 2007. 450 s. ISBN: 978-80-89122-44-8.

*Diskriminácia (znevýhodnenie)*. [on line], [cit: 2008-02-02]. Dostupné na internete: <[http://sk.wikipedia.org/wiki/Diskrimin%C3%A1cia\\_\(znev%C3%BDhod%C5%88ovanie\)](http://sk.wikipedia.org/wiki/Diskrimin%C3%A1cia_(znev%C3%BDhod%C5%88ovanie))>

*Dôvodová správa k antidiskriminačnému zákonu*. [on line]. 2004-08-09 [cit: 2008-01-05]. Dostupné na internete: <<http://www.euractiv.sk/cl/202/2383/Antidiskriminacny-zakon---Dovodova-sprava>>

*Prehľad o tvorbe antidiskriminačného zákona* [on line]. [cit: 2007-12-27]. Dostupné na internete: <<http://www.nrsr.sk/exeIT.NRSR.Web.SSLP/SSLP.aspx?ZakZborID=13&CisObdobia=4&CPT=474>>

Smernica 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 (prepracované znenie), Úradný vestník L 204 , 26/07/2006 S. 0023 – 0036.

Smernica Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

Smernica Rady č. 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti.

Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 na uskutočňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, prípravu na povolanie a postup v zamestnaní, ako aj vo vzťahu k pracovným podmienkam (OJ č. L 39/1976).

Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov a uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy (OJ č. L 45/1975).

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v platnom znení.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení.

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 85/2008 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č.

308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov účinný od 01. apríla 2008.  
I ÚS 17/1999 Nález z 22. septembra 1999, Zbierka nálezov a uznesení Ústavného súdu Slovenskej republiky 1999.

**Key words:** equal treatment, discrimination, prohibition of discrimination, anti-discrimination law, sexual harassment, Labor Code.

### Summary

Contribution of author deals with the equal treatment and prohibition of discrimination in labour law relations legislation in the Slovak Republic. In the introductory part of article deals with the way the general anti-discrimination policy of the Slovak Republic in terms of European and international communities and definitions relating to application of the principle of equal treatment. In the next section, author is focused on the legal standards governing the issue of equal treatment in employment relations, as well as individual legal institutions in them.

*kpt. JUDr. Juraj Mezei*  
*Akadémia Policajného zboru v Bratislave*  
*Katedra súkromnoprávných disciplín*  
*e-mail: juraj.mezei@minv.sk*

Recenzent: JUDr. Věra Štangová, CSc.