

Súdne rozhodnutia v prípadoch nerovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch

Anotácia: Autor venuje v spracovanom príspevku pozornosť rozhodovacej praxi súdov v prípadoch nerovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných pracovných vzťahoch, predovšetkým z hľadiska vybraných súdnych rozhodnutí vnútroštátnych súdov Slovenskej republiky a Českej republiky, Európskeho súdneho dvora, Európskeho súdu pre ľudské práva, Najvyššieho súdu Spojených štátov amerických, resp. iných súdnych inšancií.

Kľúčové slová: pracovnoprávne vzťahy, obdobné pracovné vzťahy, súdne rozhodnutie, súdna prax, nerovnaké zaobchádzanie, zákaz diskriminácie

Teoreticko-právne východiská

K bazálnym pilierom moderných a demokratických právnych poriadkov rôznych štátov sveta vrátane právneho poriadku Slovenskej republiky, resp. právneho systému Európskej únie, patrí uplatňovanie zásady zákazu diskriminácie v rámci vybraných druhov právnych vzťahov (relatívny horizontálny účinok) a zo strany všetkých orgánov verejnej moci (absolútny vertikálny účinok). Legislatívne konštituovanie a efektívne vykonávanie normatívnych pravidiel vybudovaných na hodnotovo-právnych základoch rovnakého zaobchádzania pomáha významným spôsobom vytvárať predpoklady vedúce v zásade k bezproblémovému fungovaniu právneho poriadku (systému) ako celku, obzvlášť v prostredí výkonu závislej práce (pracovnoprávne vzťahy a obdobné pracovné vzťahy), kde identifikujeme osobitnú symbiózu ich občianskoprávnej povahy a administratívno-právnej povahy, tzn. nerovnaké postavenie účastníkov zmluvného vzťahu (závislá práca predstavuje okrem iného vzťah nadriadenosť zamestnávateľa a podriadenosť zamestnanca).¹

Generálny zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu by mohol prinášať situácie nejasného až nezmyselného charakteru, s ohľadom najmä na tú skutočnosť, že ľudské rozhodovanie je vždy subjektívne, každý jednotlivec koná podľa vlastných preferencií, inak vníma odlišnosti, protežuje osobné záujmy. Spoločenské, resp. právne vzťahy produkujú mnohé rozdiely, prirodzené i umelé, tie ale nemožno automaticky kvalifikovať z hľadiska práva ako nerovnaké zaobchádzanie (diskrimináciu), ktoré je zakázané a právne postihované. V niektorých prípadoch je posúdenie toho, či ide o diskrimináciu alebo rozlišovanie v zmysle legitímneho dôvodu, o to zložitejšie, ak nie je zřejmé, koho s kým, čo s čím porovnať, ak komparácia dvoch situácií nie je možná, ak miera kompenzácie prirodzených kategorizácií (napr. muži a ženy) je otázná.

Diferencovať právne správnym spôsobom nerovnaké zaobchádzanie (zakázanú diskrimináciu) a kategorizáciu na základe a v medziach zákona predstavuje v mnohých prípadoch neľahkú odbornú výzvu. Dôvodom je stav, keď právna úprava infikuje spoločensko-právne vzťahy rôznorodými vertikálno-horizontálnymi členeniami, ktoré sú síce nevyhnutnosťou a jednou z podmienok fungovania právneho systému ako celku, ich vznik bol ale umelý, a teda perspektívne diskriminujúci. Tvrdiť, že nediskriminujúce je iba to prirodzené, neobstojí, v právnom systéme totiž existujú rozlišovania prirodzeného charakteru, nevybudované zákonodarcom, ktoré sú vnímané ako prirodzené, avšak aj tu je v niektorých prípadoch právna regulácia nevyhnutná, aby sa predišlo nerovnakému zaobchádzaniu.

¹ Porovnaj s § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Obsahovo konkretizovať nerovnaké zaobchádzanie (vymedziť právne neprípustnú diskrimináciu) je aj z dôvodov uvedených vyššie pomerne náročné. Skôr sa domnievame, že nerovnaké zaobchádzanie nepredstavuje rozlišovanie založené na akomkoľvek spôsobe (dôvode), ale že musí ísť výhradne o rozlišovanie takým spôsobom (dôvodom), ktorý je negatívny a nechcený a ktorý v konkrétnom prípade, ak zohľadníme zakázanú rozlišovaciu formu alebo chránený rozlišovací dôvod, pomáha k jeho dosiahnutiu, spôsobuje jednotlivcovi alebo skupine osôb nežiaduce zaťaženie.

V odbornej literatúre, v medzinárodných, európskych a vnútroštátnych dokumentoch, v rozhodovacej praxi rôznych súdnych inštitúcií sa za diskriminačné konanie považuje spravidla také konanie, ktoré znevýhodňuje alebo obmedzuje jednotlivca alebo skupiny osôb na základe ich pohlavia, rasového pôvodu, etnického pôvodu, národnostného pôvodu, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmysľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia a ktoré je realizované prostredníctvom niektorej zo zakázaných diskriminačných foriem (priama alebo nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nábádanie na diskrimináciu, neoprávnený postih).

Medzinárodná a európska judikatúra

Rozhodovacia činnosť súdov zohrala pri formovaní antidiskriminačnej legislatívy kľúčovú úlohu, oslabnutie zásadného vplyvu judikatúry na aktivity zákonodarcu v tejto oblasti pritom nemožno predpokladať. Medzi legislatívne témy „budúcností“, ktoré sú už očakávané a s ktorými sa bude musieť vysporiadať predovšetkým Európsky súdny dvor, zaraďujeme napr. otázku potenciálneho rozšírenia chránených dôvodov (neprimerané a neracionálne požiadavky zamestnávateľov na dĺžku praxe alebo inojazyčné schopnosti zamestnancov, ktoré môžu sofistikovane odvádzať od latentnej diskriminácie a pod.), či prebudovanie koncepcie zakázaných diskriminačných foriem (mobbing, bossing).

Súdne rozhodnutia, ktoré ťažiskovo kreovali antidiskriminačnú legislatívu v systéme medzinárodného alebo európskeho práva, nachádzame najmä v judikatúre Európskeho súdneho dvora, Európskeho súdu pre ľudské práva a na pôde Najvyššieho súdu Spojených štátov amerických. Tieto súdne inštancie opakovane deklarovali základné zásady a interpretačné pravidlá antidiskriminačného práva, ktoré sú dnes imanentnou súčasťou vnútroštátnych právnych poriadkov rôznych štátov na celom svete, tie sa postupne stali vzorom pre prijatie viacerých mimoriadne významných dokumentov ľudsko-právneho charakteru.

Pojem „diskriminácia“ predstavuje neuralgický bod súdnej judikatúry. Európsky súdny dvor v minulosti konštatoval (1996), cit.: „...za diskrimináciu možno považovať aplikovanie toho istého pravidla v rôznych situáciách, alebo aplikovanie rôznych pravidiel v rovnakých, prípadne obdobných (porovnatel'ných) situáciách..“² Na základe iného pohľadu súdu zásada rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nie je len ekonomickou zásadou, ale aj zásadou sociálno-právnou, ktorá tvorí neoddeliteľnú súčasť hodnotových základov Európskeho spoločenstva.³ Za ďalšie znaky tohto pojmu identifikované súdom možno považovať, že diskriminácia nastáva iba v tom prípade, ak sa uplatnia rôzne pravidlá v porovnatel'ných situáciách alebo rovnaké pravidlo v rozdielnych

² Vec C-394/96, Mary Brown proti Rentokil Ltd.

³ Vec C-43/75, Gabrielle Defrenne proti Societé anonyme belge de navigation aérienne Sabena

situáciách,⁴ resp. ak neexistuje objektívne odôvodnenie, nesmie sa v porovnateľných situáciách zaobchádzať rozdielne, na druhej strane v rozdielnych situáciách porovnateľne.⁵

Interpretáciou pojmu „diskriminácia“ sa zaoberal aj Európsky súd pre ľudské práva, v jednom zo svojich rozhodnutí dospel k záveru, cit.: „...k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania prichádza vtedy, pokiaľ rozdielnosť/-ti v zaobchádzaní nemá/nemajú objektívne a racionálne ospravedlnenie.“ [...] „...prípadná existencia takéhoto ospravedlnenia musí byť posudzovaná výhradne vzhľadom k cieľu a účinkom posudzovanej regulácie, pričom osobitný zreteľ musí byť adresovaný na princípy, ktoré spravidla charakterizujú demokratické spoločnosti.“⁶

Pri aplikácii Kanadskej charty práv a slobôd (1982) sa kanadský Najvyšší súd pokúsil o definíciu pojmu diskriminácia nasledovne, cit.: „...diskriminácia predstavuje úmyselné alebo neúmyselné rozlíšenie, vykonané na základe osobných znakov jednotlivca alebo skupiny, ktoré má za následok uloženie bremena, záväzku alebo inej nevýhody, a ktoré je uvalené výlučne na znevýhodneného jednotlivca alebo skupinu, pričom zároveň spočíva v odopretí prístupu k príležitosti, dobru či prednosti, ktoré sú inak prístupné ostatným členom spoločnosti.“⁷

Dlhodobou významné miesto v judikatúre Európskeho súdneho dvora zastávajú závery dotýkajúce sa zakázaných diskriminačných foriem, na ktoré reagujú aj autori právnych vied. Podľa profesorky Barancovej jedným z diferenciálnych znakov pojmu priama diskriminácia a nepriama diskriminácia je, že v prípade priamej diskriminácie stačí, ak sa menej priaznivé zaobchádzanie v porovnateľnej situácii týka jednej osoby. V prípade nepriamej diskriminácie by malo ísť o menej priaznivé zaobchádzanie vo vzťahu k viacerým osobám. Tento postup je logický okrem iného aj z dôvodu, že nepriama diskriminácia sa oveľa ťažšie preukazuje. Aby sa dala hodnoverne preukázať jej existencia, nestačí, aby sa určité znevýhodnenie ako dôsledok navonok neutrálneho predpisu, konania alebo praxe prejavovalo len voči jednej osobe.⁸

Iné výstupy zo súdnej praxe poukázali na skutočnosť, že článok 119 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva nebude porušený, ak zamestnávateľ preukáže, že jeho politika odmeňovania je objektívne odôvodniteľná faktormi, ktoré nesúvisia s diskrimináciou na základe pohlavia.⁹ K zakázanej diskriminácii dôjde aj v tom prípade, ak právny predpis alebo uplatňovaný postup neplatí rovnako pre mužov a ženy, t. j. ak diferenciálny prvok spôsobuje vyčlenenie určitej kategórie mužov alebo žien voči ostatným mužom alebo ženám.¹⁰ V zmysle rozhodovacej činnosti Súdneho dvora možno pojem nepriamej diskriminácie charakterizovať ako predpis, pravidlo alebo pokyn vzťahujúci sa na určitú skupinu osôb, ktorého realizáciou dochádza k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a znevýhodneniu takejto skupiny osôb, bez možnosti ospravedlnenia z dôvodu sledovania oprávneného cieľa, rovnako bez atribútov nevyhnutnosti a primeranosti.¹¹ Z iného hľadiska možno za priamu diskrimináciu podľa Súdneho dvora považovať napr. odmietnutie ženy uchádzajúcej sa o zamestnanie z dôvodu tehotenstva,¹² skončenie pracovného pomeru

⁴ Vec C-279/93, Finanzamt Köln-Altstadt proti Roland Schumacker; Vec C-243/95 Kathleen Hill a Ann Stapleton proti The Revenue Commissioners a Department of France

⁵ Spojené veci 117/76 a 16/77 Albert Ruckdeschel & Co. a Hansa-Lagerhaus Ströh & Co. proti Hauptzollamt Hamburg-St. Annen; Diamalt AG proti Hauptzollamt Itzehoe

⁶ Case „relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium“ proti Belgium (Merits), Application no. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63, 2126/64 (23. júla 1968)

⁷ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnosť a diskriminácia*. Praha, C. H. Beck 2007, s. 45

⁸ BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Sprint. Bratislava, 2007, s. 24

⁹ Vec 170/84, Bilka-Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz

¹⁰ Vec 69/80, Susan Jane Worringham a Margaret Humphreys proti Lloyds Bank Limited

¹¹ Vec C-79/99, Julia Schnorbus proti Verwaltungsgericht Frankfurt am Main

¹² Vec C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen

pre neprítomnosť ženy v práci z dôvodu tehotenstva,¹³ odmietnutie zamestnania z dôvodu tehotenstva,¹⁴ nerovnocenné (menej výhodné) zvýšenie odmeny za prácu (mzdy) z dôvodu tehotenstva v porovnaní k ostatným zamestnancom pre prirodzenú nemožnosť zamestnávateľa hodnotiť pracovný výkon ženy na materskej/rodičovskej dovolenke.¹⁵ Súd tiež vyvodil záver, že rovnako nepriaznivé zaobchádzanie s porovnateľnými skupinami je rovnakým zaobchádzaním, pričom nerovnaké zaobchádzanie nezakladá ani skutočnosť, ak sa jednej skupine znižuje úroveň s cieľom dosiahnuť rovnakú úroveň, akú má znevýhodnená skupina.¹⁶

Rozhodnutia Súdneho dvora reagujú intenzívne aj na nerovnaké zaobchádzanie na základe pohlavia v oblasti zamestnávania, z tohto hľadiska bolo napr. konštatované, cit.: *„...eliminácia žien zo služby v špeciálnych bojových jednotkách s cieľom zabezpečiť efektívnosť útoku môže byť ospravedlnená jedine dôvodmi, ktoré vyplývajú z povahy aktivít vykonávaných takýmito jednotkami..“*¹⁷ [...] *„...podnik vylučujúci zo svojho zamestnaneckého penzijného programu zamestnancov na čiastočný pracovný úväzok porušuje článok 119 Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva, pokiaľ sa vylúčenie týka nepomerne väčšieho počtu žien než mužov, ak podnik nepreukáže, že na vylučovanie v takomto nepomere existujú určité objektívne ospravedlniteľné dôvody..“*¹⁸

Súdnou judikatúrou pertraktovaný problém predstavuje aj pomerne neefektívne uplatňovanie pravidla v praxi o tom, že za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty patrí mužom a ženám rovnaká odmena bez ohľadu na pohlavie. Podľa Súdneho dvora musia byť kritéria určujúce výšku odmeny nastavené takým spôsobom, aby objektívne rovnaká práca bez ohľadu na to, či ju vykonáva muž alebo žena, bola rovnako odmeňovaná.¹⁹ Dve porovnateľné pracovné profesie, jedna s prevahou mužov a druhá s prevahou žien, ktorých odmeňovanie je výrazne rozdielne, je diskrimináciou na základe pohlavia.²⁰ Ak kvalifikačné predpoklady na výkon určitej pracovnej činnosti nie sú medzi zamestnancami rovnaké a ich kvalifikácia je pre pracovný výkon rozhodujúca, nejde o rovnakú prácu.²¹ Na určenie toho, či ide o rovnakú prácu, alebo nie, nestačí, že zamestnanci sú v kolektívnej zmluve zaradení rovnako.²²

Európsky súd pre ľudské práva sa vo svojich rozhodnutiach zameriava aj na niektoré iné chránené dôvody, avšak ťažiskovo mimo sféry pracovnoprávných vzťahov, keďže tú Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd nepostihuje. Podľa vybraných rozhodnutí súdu, cit.: *„...v prípade, ak sa bez objektívneho a rozumného ospravedlnenia nezaobchádza rozdielne s osobami, ktorých situácia je podstatne rozdielna, ide o diskrimináciu..“*²³ [...] *„...prítomnosť homosexuálov v armáde nemá negatívny vplyv na morálku a následnú bojovosť armády..“* [...] *„...vyšetrovanie homosexuálnej orientácie a súvisiace prepustenie z armády však porušuje právo na súkromie garantované sťažovateľom..“*²⁴ [...] *„...transexuálka, ktorá si nechala operatívne zmeniť pohlavie z muža na ženu, v situácii, kedy sociálne žila ako žena, ale právne mala stále status muža, bola dotknutá*

¹³ Vec C-421/92, Gabriele Habermann-Beltermann proti Arbeiterwohlfahrt

¹⁴ Vec C-207/98, Silke-Karin Mahlburg proti Land Mecklenburg Vorpommern

¹⁵ Vec C-136/95, Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) proti Evelyne Thibault

¹⁶ Vec C-343/92, M. A. Roks (De Weerd) a iní proti Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen a iní

¹⁷ Vec C-273/97, Angela Sidar proti The Army Board and Secretary of State for Defence

¹⁸ Vec C-170/84, Bilka Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz

¹⁹ Vec 237/85, Gisela Rummeler proti Dato-Druck GmbH.

²⁰ Vec 127/92, Dr. P. M. Enderby proti Frenchay Health Authority a Secretary of State for Health

²¹ Vec 309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse proti Wiener Gebietskrankenkasse

²² Vec C-381/99, Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG

²³ Thlimmenos proti Greece, Application no. 34369/97 (6. apríla 2000)

²⁴ Lustig-Prean and Beckett proti The United Kingdom, Application no. 31417/96 a 32377/96 (27. septembra 1999)

na svojich právach na súkromie a manželstvo..“²⁵ [..] „...odobratie detí zdravotne postihnutým rodičom a ich umiestnenie do pestúnskej starostlivosti predstavuje porušenie práva na súkromný a rodinný život zaručený článkom 8 dohovoru, zároveň tiež porušenie pozitívnej povinnosti štátu prijať v takýchto prípadoch opatrenie, ktoré umožní zlúčenie rodiny čo najskôr to bude možné..“²⁶

S ohľadom na článok 14 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd Európsky súd pre ľudské práva uviedol, že záverečné rozhodnutie o skutočnosti, či rozdielne zaobchádzanie v porovnateľných situáciách zavedené členskými štátmi je, alebo nie je v súlade s dohovorom, záleží na posúdení súdom.²⁷

V ďalšom prípade²⁸, ktorý vyberáme, išlo o diskrimináciu na základe pohlavia. Sťažovateľka, ktorá odišla v minulosti z vážnych zdravotných dôvodov zo zamestnania a bol jej priznaný invalidný dôchodok, porodila po niekoľkých rokoch dieťa. Následná lekárska prehliadka preukázala jej nespôsobilosť na kancelársku prácu (ktorú predtým vykonávala), na druhej strane len čiastočnú spôsobilosť na prácu v domácnosti, na tomto základe jej bolo preto zrušené vyplácanie invalidného dôchodku. Švajčiarsky vnútroštátny súd zamietol jej odvolanie proti tomuto rozhodnutiu s tým, že nárok na invalidný dôchodok jej zanikol, keďže sa od nej ako od ženy očakáva, a to aj v prípade, ak by jej zdravotný stav pripúšťal vykonávať pracovnú činnosť, že sa vo veci pôrodu, výchovy a starostlivosti o dieťa vzdá zamestnania a bude sa venovať výhradne domácnosti. Európsky súd pre ľudské práva konštatoval porušenie zásady rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia, pričom odôvodnenosť rozdielneho zaobchádzania nebola v danom prípade preukázaná.

V niektorých iných prípadoch dospel Európsky súd pre ľudské práva k takýmto záverom, cit.: „...odmietnutie zverenia dieťaťa do výchovy otcovi len z toho dôvodu, že je homosexuálne orientovaný, je porušením zákazu diskriminácie z dôvodu sexuálnej orientácie a práva na rodinný život..“²⁹ [..] „...v prípade, ak existuje podozrenie z rasovo alebo etnicky motivovaného násillia, je nevyhnutné, aby sa úradné rozhodnutie viedlo rásnym a nestranným spôsobom..“ [..] „...rasovo motivovaná brutalita má osobitne negatívny dosah na základné práva priznané dohovorom..“³⁰

V prípade Dahlabová vyslovil Súd záver, že opatrenie smerujúce k zákazu nosiť na hlave islamskú šatku v priestoroch základnej školy nie je diskrimináciou na základe pohlavia, ale cieľom na zabezpečenie neutrality školy, pričom obdobné opatrenie by bolo možné uplatniť aj voči mužovi.³¹

Nepripustnosť trestného postihovania homosexuálnych stykov v nadväznosti na právo na ochranu súkromného života (článok 8 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd) deklaroval Európsky súd pre ľudské práva v roku 1981. Išlo o rozhodnutie zásadného významu, ktoré v tejto oblasti sformovalo hodnotové zásady európskej právnej kultúry a súdnej praxe.³²

Okrem prípadu da Silva (zákaz diskriminácie z dôvodu sexuálnej orientácie) potvrdila rozhodovacia prax Európskeho súdu pre ľudské práva „otvorenosť“ chránených dôvodov, t. j. skutočnosť, že článok 14 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd má demonštratívny charakter aj v niektorých ďalších rozhodnutiach. Nerovnaké zaobchádzanie

²⁵ Christine Goodwin proti The United Kingdom, Application no. 28957/95 (11. júla 2002)

²⁶ Kutzner proti Germany, Application no. 46544/99 (26. februára 2002)

²⁷ Rasmussen proti Denmark, Application no. 8777/79 (28. novembra 1984)

²⁸ Schuler-Zraggen proti Switzerland, Application no. 14518/89 (31. januára 1995)

²⁹ Salgueiro da Silva proti Portugal, Application no. 33290/96 (21. decembra 1999)

³⁰ Nachova and others proti Bulgaria, Application no. 43 577/98 a 43579/98 (26. februára 2004)

³¹ Dahlab proti Switzerland, Application no. 42393/98 (15. februára 2001)

³² Dudgeon proti The United Kingdom, Application no. 7525/76 (22. októbra 1981)

z dôvodu „iného postavenia“ je zakázané napr. aj z dôvodu profesijného postavenia³³ alebo vojenskej hodnosti.³⁴

Oblasti pracovnoprávných a obdobných pracovných vzťahov venuje Európsky súdny dvor osobitnú pozornosť. Svojou rozhodovacou činnosťou výraznou mierou ovplyvnil právny rámec antidiskriminačnej legislatívy Európskej únie, keď napr. otázku pozitívnej diskriminácie opakovane prejednával už niekoľkokrát. Jeden z prvých veľkých súdnych prípadov vo veci pozitívnej diskriminácie rozhodol Súdny dvor v roku 1996. Z výroku súdu vyberáme, cit.: „...v prípade, ak sa o pracovné miesto, ktoré má vyššie pracovné zaradenie uchádzajú súčasne muž a žena, ktorí majú rovnakú kvalifikáciu, automatické uprednostnenie ženy len z toho dôvodu, že v určitej oblasti sú ženy nepomerne menej zamestnávané, znamená diskrimináciu na základe pohlavia..“³⁵

Rozhodnutie vo veci „Kalanke“ vzbudilo v právnej literatúre členských krajín veľkú pozornosť a bolo podrobené výraznej kritike. Problém pozitívnej diskriminácie riešil Európsky súdny dvor napr. ešte v prípade C-407/98 Katarina Abrahamsson a Leif Anderson proti Elisabet Fogelqvist a v prípade C-409/95 Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen. Súd vo svojich výrokoch (okrem iného) uviedol, cit.: „...pri rovnakých schopnostiach a odborných požiadavkách môžu byť ženy uprednostnené v prístupe k zamestnaniu..“ [...] „...vylúčené by malo byť absolútne a bezpodmienečné uprednostňovanie žien, pretože takýto prístup prekračuje rámec smernice 76/207/EHS (článok 2 bod 4)..“³⁶

Všeobecne sa v odbornej literatúre usudzuje, že právna vec „Marschall“ otvorila právnym poriadkom jednotlivých členských krajín dvere pre rôznorodé pozitívne opatrenia. Najdôležitejší záver tohto prípadu spočíva v téze, podľa ktorej, cit.: „...samotná skutočnosť, že dvaja záujemcovia o prácu rôzneho pohlavia majú rovnakú kvalifikáciu, ešte neznamená, že majú rovnaké šance..“, čo je v protiklade s vyššie uvedeným prípadom „Kalanke“.

Diskusia o probléme pozitívnej diskriminácie po nejednoznačom smerovaní judikatúry Európskeho súdneho dvora sa preniesla aj na úroveň orgánov Európskej únie a vyústila do novokoncipovaného článku 141 bod 4 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (v súčasnosti už ide o článok 157 bod 4 Zmluvy o fungovaní Európskej únie, pozn.)³⁷

Vo veci pozitívnej diskriminácie sa judikatúra Súdneho dvora zameriava najmä na princíp proporcionality, cit.: „...výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania musí sledovať predovšetkým to, čo je primerané a nutné pre dosiahnutie stanoveného cieľa..“ [...] „...požiadavky takéhoto cieľa by mali pritom byť v čo najvyššej miere v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania..“³⁸

V niektorých ďalších konaniach iného obsahového zamerania judikoval Súdny dvor nasledovne, cit.: „...v prípade určenia maximálnej prípustnej hranice náhrady škody uplatňovanej zamestnancom z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania by mohlo dôjsť k nepomeru k vzniknutej (skutočnej) škode a teda k jeho diskriminácii..“³⁹ [...] „...zákaz nočnej práce žien obsiahnutý v právnej úprave niektorého členského štátu je v rozpore so smernicou 76/207/EHS..“⁴⁰ [...] „...vylúčenie žien zo služby v ozbrojených silách, v zmysle vnútroštátnej právnej úpravy Spolkovej republiky Nemecko, resp. ich pripustenie jedine k poskytovaniu zdravotných a vojensko-hudobných služieb v tejto oblasti porušuje článok 2

³³ Van der Musselle proti Belgium, Application no. 8919/80 (23. novembra 1983)

³⁴ Engel and others proti The Netherlands, Application no. 5100/71, 5101/71, 5102/71, 5354/72, 5370/72 (8. júna 1976)

³⁵ Vec C-450/93, Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen

³⁶ BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Bratislava, Poradca podnikateľa 2004, s. 218 a nasl.

³⁷ Tamtiež, s. 218

³⁸ Vec C-476/99, H. Lommers proti Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij

³⁹ Vec C-180/95, Nils Draehmpaehl proti Urania Immobilienservice OHG

⁴⁰ Vec C-345/1989, Trestné konanie proti Alfred Stoeckel

ods. 2 smernice 76/207/EHS..“⁴¹ S problémom hľadania komparátora pri tehotenstve ženy sa Súdny dvor vyrovnal nasledovne, cit.: „...nerovnaké zaobchádzanie z dôvodu tehotenstva je diskrimináciou na základe pohlavia, hoci porovnanie s mužmi nie je z tohto hľadiska možné.“⁴²

Správne identifikovanie zakázaného nerovnakého zaobchádzania (diskriminácie) v príslušných právnych vzťahoch nie je vždy jednoduché ani jednoznačné, dôvodom je najmä latentnosť a sofistika konania diskriminujúceho, osobitnou a značne efektívnou metódou vedúcou k odhaľovaniu takéhoto konania, zdá sa s ohľadom na samotnú prax i judikatúru súdov, by mohli byť situačné testy. Základným cieľom situačného testingu je terénnym spôsobom zistiť (napr. v rámci výberových konaní do zamestnania a na základe komparácie dvoch alebo viacerých subjektov), či štátne orgány, orgány územnej samosprávy a záujmovej samosprávy, ale aj fyzické osoby a právnické osoby dodržiavajú povinnosti, ktoré im stanovuje antidiskriminačná legislatíva (z tohto hľadiska ide o horizontálny aj vertikálny identifikátor diskriminácie).

Počiatky situačného testingu nachádzame v Spojených štátoch amerických už približne v polovici 20. storočia, keď sa prostredníctvom jeho výsledkov pokúšali mimovládne organizácie zabrániť segregácii černoškého obyvateľstva a dopomôcť mu k uznaniu viacerých, predovšetkým občianskych a politických práv. Keďže výsledky situačného testingu výraznou mierou pomáhali odhaľovať diskriminačné javy, čoho dôsledkom boli viaceré súdne konania, začala sa postupne formovať silná antidiskriminačná judikatúra, ktorá predovšetkým na pôde Najvyššieho súdu Spojených štátov amerických určovala a dodnes reguluje právne mantinely antidiskriminačnej legislatívy celej krajiny. Táto skutočnosť preto indikuje záver, že situačný testing predstavuje vysokoefektívnu formu odhaľovania diskriminačných javov v spoločnosti, jeho využitie v Slovenskej republike je ale doteraz minimálne.

O situačnom testingu pojednával Najvyšší súd USA napr. v prípade Evers proti Dwyer (358, U.S. 202, 1958). Súd nižšieho stupňa rozhodol, že medzi stranami nie je skutočný spor, pretože žalobca použil v Memphise autobusovú linku, na ktorej bola uplatňovaná segregácia černoškého obyvateľstva iba jedinýkrát, s cieľom začať súdne konanie proti žalovanému. Najvyšší súd toto rozhodnutie nepotvrdil, ale naopak, rozhodol, že spor medzi stranami existuje, a to aj napriek tomu, že žalobca bol testujúcou osobou.

Rovnako v prípade Pierson proti Ray (386, U.S. 547, 1967) rozhodol Najvyšší súd USA obdobne a uznal práva testujúcich osôb. V tomto prípade vstúpili žalobcovia do čakárne autobusovej zástavky v Jacksone s cieľom otestovať právo na poskytnutie verejne prístupnej služby bez segregácie. Aj keď išlo „iba“ o test, neznamená to, podľa Najvyššieho súdu, že žalobcovia s danou situáciou, teda segregáciou a následným zatknutím súhlasili. Žalobcovia mali právo na využitie čakárne, a pokiaľ toto právo realizovali pokojným a neúčinným spôsobom, nemôžu byť diskvalifikovaní pri uplatňovaní nároku na náhradu škody.⁴³

Jeden z najvýraznejších aspektov aktuálneho prístupu Najvyššieho súdu USA k rozlišovaniu na základe pohlavia je evidentne jeho poňatie biologickej odlišnosti. Judikatúra súdu v otázkach zásady rovnakého zaobchádzania všeobecne používa pojem „formálna rovnosť“ – pojem, na základe ktorého by podobne situovaní ľudia mali byť posudzovaní podobne. V súvislosti s rasovou diskrimináciou súd prišiel k záveru, že rasové rozdiely, teda technicky telesné rozdiely, boli takmer vždy irelevantné k účelu väčšiny rasovo podložených zákonov. V skutočnosti boli tieto zákony podozrivé, pretože ich deformovali stereotypy

⁴¹ Vec C-285/1998, Tanja Kreil proti Bundesrepublik Deutschland

⁴² Vec C-177/88, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen

⁴³ Kolektív autorů *Situační testing (aneb zpráva z průzkumu)*. Praha, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva 2006, s. 12

a rasové predsudky, zároveň boli neústavné, keďže umožňovali rozdielne posudzovanie ľudí, ktorí boli v podstate „podobne situovaní“.⁴⁴

Slovenská a česká judikatúra

Napriek skutočnosti, že antidiskriminačný zákon je v Slovenskej republike účinný od 1. júla 2004, čo predstavuje v súčasnosti časový horizont dlhší ako šesť rokov, v praxi doposiaľ nie je známych veľa prípadov, v ktorých by sa fyzické alebo právnické osoby domáhali svojich práv na súde z dôvodu, že sú alebo boli dotknuté na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

Podľa niektorých starších prác sa očakávalo, že častými „diskriminačnými“ kauzami sa pravdepodobne stanú, ako tomu napovedá zahraničná súdna judikatúra, spory riešiace postupy zamestnávateľov pri prijímaní do zamestnania, resp. pri odmietaní uchádzačov o ne. Z hľadiska potenciálne konfliktných situácií počas trvania pracovného pomeru bude zaujímavé sledovať pôsobenie spoločenských zvyklostí, ktoré ponímajú vzťahy oboch pohlaví na pracovisku pomerne tolerantne. Absurdné dôsledky hypertrofovaných právnických aktivít, tvrdí právnik David, nás snáď nezasiahnu.⁴⁵

K jedným z prvých a známejších prípadov vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania patrí rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 6. augusta 2002.⁴⁶ Žalobkyňa, ktorá v čase, keď sa jej pracovný pomer začal spravovať novým právnym predpisom, zákonom o verejnej službe,⁴⁷ bola na materskej dovolenke a neskôr so súhlasom zamestnávateľa na rodičovskej dovolenke, v dôsledku čoho nemohla osobne zložiť predpísaný sľub, hoci inak spĺňala všetky kritériá určené zákonom o verejnej službe. Postup zamestnávateľa, ktorý znevýhodnil určitú skupinu zamestnancov tým, že ich príslušným spôsobom neinformoval o termíne zloženia sľubu, bol podľa rozhodnutia súdu v rozpore so zákazom diskriminácie (§ 13 Zákonníka práce) a dobrými mravmi (§ 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka), rovnako znamenal stav nemajúci za následok skončenie pracovného pomeru zamestnanca podľa § 54 ods. 2 zákona o verejnej službe. Súd vyslovil názor, že termín konania predpísaného sľubu potrebného na to, aby sa zo zamestnanca v pracovnom pomere stal zamestnanec pri výkone verejnej služby, musí zamestnávateľ oznámiť zamestnancovi písomne a doručiť mu ho do vlastných rúk. Súd rovnako zastával názor, že zákonodarca pri formulovaní kritérií, ktoré musí zamestnanec spĺňať, vychádzal zo situácie, že určité povinnosti musí zamestnanec splniť, avšak za predpokladu, že zamestnávateľ mu na ich splnenie vytvorí podmienky. Zverejnenie informácie o zložení sľubu na vývesných informačných tabuliach žalovaného považoval súd vo vzťahu k zamestnancom dlhodobo práceneschopným a ženám na materskej dovolenke alebo ďalšej materskej dovolenke za diskriminačné.

Nemenej zaujímavý je nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 25. septembra 2002.⁴⁸ Súd v predmetnej veci judikoval významný záver, cit.: „*Samotná možnosť ovplyvňovať veci verejného záujmu nerobí z pracovného miesta verejnú funkciu*“. Navrhovateľ v tomto prípade namietal porušenie svojich práv podľa článku 30 ods. 4 a článku 35 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a nerovnaké zaobchádzanie, keďže nebol pozvaný mestom Michalovce konajúcim v zastúpení primátorom mesta na výberové konanie dvoch

⁴⁴ WELLS, Ch. Diskriminace z důvodu pohlaví a Ústava spojených států. In *Právnik*, 2001, č. 2, s. 159

⁴⁵ DAVID, L. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a Občanského soudního řádu. In *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 9, s. 8

⁴⁶ Č. k. 5 C 203/02-34

⁴⁷ V tom čase išlo o zákon č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe, ktorý bol neskôr nahradený zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

⁴⁸ Sp. zn. III. ÚS 102/01

ponúkaných pracovných miest na mestskom úrade (referent finančného oddelenia, resp. referent oddelenia vonkajších vzťahov). Z charakteristiky pracovných miest, ktorých sa týkalo výberové konanie, vyplýva, že nejde o volené a iné verejné funkcie podľa článku 30 ods. 4 Ústavy SR. Podľa záverov súdu nedošlo ani k porušeniu článku 35 ods. 1 Ústavy SR (cit.: *„Každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť“*), keďže oznámenie o výberovom konaní obsahovalo komplexnú charakteristiku pracovných miest (vrátane termínu podania prihlášok a presne stanoveného miesta a času výberového konania), taktiež článku 12 ods. 2 ústavy, ktorý obsahuje osobitné ustanovenie o rovnosti všetkých občanov.

Za osobitne významné možno považovať aj rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 18. októbra 2005 o súlade § 8 ods. 8 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov s článkom 1 ods. 1, článkom 12 ods. 1 prvou vetou a ods. 2 v spojení s článkom 35 ods. 1 – 3, článkom 36, článkom 37 ods. 2, článkom 39 ods. 1 – 2 a článkom 40 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, na základe ktorého došlo k úprave právneho inštitútu pozitívnej diskriminácie v antidiskriminačnom zákone.⁴⁹ Vzhľadom na uvedené považujeme za vhodné poukázať rovnako na uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. marca 2000.⁵⁰ Podľa názoru súdu treba rozlišovať obmedzenia základných práv a slobôd (tzv. negatívnu diskrimináciu) z dôvodu, cit.: *„...nízkeho veku, ktoré majú základ ešte v nerozvinutých psychických a fyzických schopnostiach maloletého, ktorému ešte nemožno priznať určité práva v záujme spoločnosti (pasívne volebné právo), alebo ktorému je nutné obmedziť niektoré práva v jeho vlastnom záujme (zákaz detskej práce)..“* [...] *„...zároveň tiež vysokého veku, ktoré sú v zásade neprípustné, pretože samotný vek ešte neznižuje psychické a fyzické schopnosti človeka tak, aby to ospravedlňovalo obmedzenie jeho práva, keďže vplyv veku na ľudské schopnosti je individuálny..“* [...] *„...obdobné obmedzenia musia byť výslovne uvedené v Ústave Slovenskej republiky..“*

Ďalším antidiskriminačným sporom sa zaoberal Ústavný súd SR dňa 23. marca 2001.⁵¹ Vo svojom náleze judikoval súd podstatný záver, a to, že neprijatie do pracovného pomeru nemôže byť samo osebe porušením zákazu diskriminácie podľa článku 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky. Navrhovateľ v uvedenej veci podal podnet, či neprijatie kvalifikovaného učiteľa do pracovného pomeru predstavuje porušenie ústavného práva na prácu a či na základe nesprávneho a nezákonného úradného postupu mohla vzniknúť navrhovateľovi finančná a morálna škoda. V tomto kontexte poukazujeme aj na dve iné rozhodnutia súdu zo skoršieho obdobia, v znení ktorých bol vyslovený názor, cit.: *„...právo na prácu nemožno chápať ako právo na konkrétnu prácu, na ktorú má občan príslušnú kvalifikáciu..“*,⁵² resp. *„...právu na prácu nezodpovedá povinnosť zamestnávateľa prijať konkrétneho uchádzača o zamestnanie na konkrétne pracovné miesto..“* [...] *„...pri výbere uchádzačov o zamestnanie však zamestnávateľ nemôže postupovať v rozpore s článkom 12 ods. 2 Ústavy SR..“*⁵³

V zásade možno konštatovať, že v priebehu minulých rokov (2004 – 2010) vykazovali antidiskriminačné žaloby minimálne počty, našim výskumom sme dospeli k záveru, že väčšina takýchto konaní bola iniciovaná zamestnancami prevažne z dôvodu skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom, keď sa dovoľávali individuálnym spôsobom a rozsahom porušenia zásady rovnakého zaobchádzania z tohto dôvodu, avšak väčšinou

⁴⁹ PL. ÚS 8/04

⁵⁰ Sp. zn. III. ÚS 3/00

⁵¹ PL. ÚS 4/01

⁵² Sp. zn. II. 12/93

⁵³ Sp. zn. II. 47/98

neúspešne. Jeden z mála antidiskriminačných sporov rozhodoval v roku 2005 Okresný súd v Senici.⁵⁴ Navrhovateľka, zastúpená Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, sa v predmetnom konaní domáhala zaplatenia nemajetkovej ujmy, a to z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania pri výkone zamestnania. Navrhovateľka namietala diskrimináciu svojej osoby v súvislosti s pracovnými podmienkami a podmienkami výkonu práce z dôvodu, že je Rómka. Argumentovala, že zo strany odporcu (zamestnávateľa) bolo voči nej vytvorené nepriateľské, ponižujúce a zstrašujúce prostredie. Sme toho názoru, že zvolená žalobná konštrukcia bola v tomto prípade správna, keďže smerovala k priamej diskriminácii, a to najmä preto, že došlo k vyčleneniu jednotlivca v porovnaní s ostatnými zamestnancami, pričom toto vyčlenenie bolo jednotlivcovi na obtiaž a nebolo ospravedlniteľné. Dôkaznú situáciu odporcovi „ul'ahčila“ skutočnosť, že navrhovateľka mala uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú, pričom nerovnakého zaobchádzania sa dovoľavala rovnako z dôvodu jej nepredĺženia. Súd neuznal zdôvodnenie navrhovateľky, návrh zamietol, prijal tvrdenie odporcu, že k predĺženiu pracovného pomeru nedošlo z dôvodu nespokojnosti s prácou navrhovateľky, pričom poukazyval predovšetkým na fakt, cit.: *„...po uplynutí dohodnutej doby pracovného pomeru na dobu určitú je výlučne v kompetencii zamestnávateľa, komu ponúkne predĺženie trvania pracovného pomeru a ktorému zamestnancovi nie.“* [...] *„...existenciu stupňujúcich sa pracovných problémov a údajnú diskrimináciu zo strany odporcu možno považovať za nepreukázaný subjektívny pocit navrhovateľky..“*.

V priebehu minulých rokov boli do určitej miery úspešní aj niektorí ďalší navrhovatelia, vyberáme z tejto skupiny ako príklad len niektoré rozhodnutia.⁵⁵ Za vôbec jedno z prvých konaní, v ktorom navrhovateľ v antidiskriminačnom spore v Slovenskej republike uspel, možno považovať rozsudok Okresného súdu vo Zvolene z 11. júna 2003.⁵⁶ Išlo o právny stav ešte pred účinnosťou antidiskriminačného zákona, pričom príslušný súd rozhodoval predmetnú vec v zmysle normatívnej úpravy Zákonníka práce obsahujúcej ustanovenia o zákaze diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch.

Navrhovateľkou bola zamestnankyňa s praxou dlhšou ako 20 rokov v odbore lesníctva, ktorá podala návrh na neplatnosť zmeny personálneho obsadenia pracovnej pozície vedúcej projektu. Navrhovateľka vyjadrila presvedčenie, že zamestnávateľ ju vylúčil z uvedeného miesta v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, a to predovšetkým preto, že o realizácii projektu rozhodol bez konzultácie s ňou a na jej pozíciu obsadil zamestnanca (išlo o muža, pozn.) s menšími pracovnými skúsenosťami a rovnako nižšou odbornou kvalifikáciou, čoho dôsledkom bola okrem iného aj nižšia odmena za vykonanú prácu, ktorú mala navrhovateľka dostať. Zamestnávateľ argumentoval tým, že jeho rozhodnutie o zmene riešiteľa projektu vychádzalo zo zmien v pracovnom kolektíve (jeden zo spoluriešiteľov bol vyslaný na pracovný pobyt do zahraničia, druhá spoluriešiteľka bola na materskej dovolenke, ďalšia spoluriešiteľka zomrela), k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania preto neprišlo.

Z výroku súdu vyberáme, cit.: *„...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.“* [...] *„...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 zaradení..“*

⁵⁴ Č. k. 7 C 131/2005

⁵⁵ Č. k. 7 C 109/2004, Č. k. 5 C 86/2004, Č. k. 5 C 107/2004

⁵⁶ Č. k. 7 C 190/02-309

[..] „...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 zamestnancov 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 ospravedlňiteľné objektívnymi skutočnosťami.“

Otázke možného porušovania princípu rovnosti účastníkov konania sa venoval pred niekoľkými rokmi Ústavný súd Českej republiky. Krajský súd v Ústí nad Labem prerušil v roku 2004 konanie na ochranu osobnosti (podľa § 11 Občianskeho zákonníka)⁵⁷ a podal návrh na zrušenie § 133a ods. 2 zákona č. 99/1963 Sb. Občianskeho súdneho poriadku, ktorého znenie je nasledovné, cit.: „Skutočnosti tvrdené o tom, že účastník bol priamo alebo nepriamo diskriminovaný na základe svojho rasového alebo etnického pôvodu, má súd vo veciach poskytovania zdravotnej a sociálnej starostlivosti, prístupu ku vzdelaniu a odbornej príprave, prístupu k verejným zariadeniam, členstve v organizáciách zamestnancov alebo zamestnávateľov a členstve v profesijných a záujmových združeniach a pri predaji tovaru v obchode alebo poskytovaní služieb za preukázané, pokiaľ v konaní nevyšiel najavo opak“.

Krajský súd bol toho názoru, že uvedené ustanovenie Občianskeho súdneho poriadku, ktoré malo byť v konaní aplikované, neguje ústavný princíp procesnej rovnosti účastníkov konania. Na základe nálezu pléna Ústavného súdu Českej republiky zo dňa 26. apríla 2006⁵⁸ bol predmetný návrh zamietnutý s tým, že neobstojí názor navrhovateľa, že v konaniach relevantných k napadnutému ustanoveniu Občianskeho súdneho poriadku je žalujúca strana zvýhodnená, pretože nemusí preukazovať, čo sa malo stať, zatiaľ čo žalovaná strana je znevýhodnená, pretože by mala preukázať, čo sa nestalo. Podľa pléna Ústavného súdu totiž v skutočnosti neleží dôkazné bremeno výhradne na strane žalovaného, keďže i strana žalujúca nesie svoje bremená, a to bremeno tvrdenia a tiež dôkazné bremeno. V prípade, ak žalujúca strana tieto bremená unesie, čo musí, cit.: „V jednotlivých prípadoch vždy posúdiť súd“, ostáva na žalovanom, aby preukázal, že k diskriminácii nedošlo.

Z uvedených dôvodov dospel Ústavný súd ČR k záveru, že ustanovenie § 133a ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku predstavuje primeraný prostriedok k dosiahnutiu sledovaného cieľa, resp. že bude aplikované ústavno-konformným spôsobom, bude zachovaná spravodlivá rovnováha medzi požiadavkami verejného záujmu a požiadavkami ochrany individuálnych základných práv.

Podobne ako Ústavný súd Slovenskej republiky⁵⁹ aj Ústavný súd Českej republiky sa v minulosti zaoberal problematikou ústavnosti tzv. afirmatívnych opatrení, t. j. vyrovnávacích, pozitívno-právnych opatrení. Subsumujúc viaceré výroky súdu uvádzame, cit.: „...prostriedky nerovnakého, zvýhodňujúceho zaobchádzania nie sú v zásade v rozpore s právnymi princípmi rovnosti a zákazom diskriminácie, pokiaľ ich uplatnenie smeruje k odstráneniu faktickej diskriminácie medzi jednotlivými subjektmi.“⁶⁰ [..] „...v reálnom svete prírody a spoločnosti existuje z mnohých dôvodov faktická nerovnosť, preto musí zákonodarcu v odôvodnených prípadoch zvažovať i prípady normatívneho zakotvenia nerovnosti, ktoré odstránia faktickú nerovnosť alebo iný handicap.“⁶¹

Na druhej strane existuje judikát, v ktorom Ústavný súd Českej republiky kvalifikoval prijaté pozitívne opatrenie ako protiústavné (išlo o zvýhodnenie žien starajúcich sa o maloleté deti, ktoré nemuseli podávať prihlášky na účasť na dôchodkovom poistení, zatiaľ čo od ostatných subjektov vrátane mužov starajúcich sa o deti do 4. rokov veku to bolo

⁵⁷ Č. k. 34 C 22/2002

⁵⁸ PL. ÚS 37/04

⁵⁹ PL. ÚS 8/04

⁶⁰ PL. ÚS 15/02

⁶¹ PL. ÚS 42/03

vyžadované).⁶² V tomto prípade (PL. ÚS 42/04) otázkou ostáva, či je vôbec možné hovoriť o pozitívnom opatrení v prospech žien, a pretože predstavovala príslušná právna úprava viac prehlbovanie stereotypov, že o deti sa starajú vždy matky, a voči mužom, aj keď len nepatrným spôsobom, jedine určitú administratívnu komplikáciu. Ideálnym riešením, ako uviedol súd, by bolo vytvorenie prepojeného informačného systému medzi jednotlivými štátnymi úradmi, ktorý by umožňoval monitorovať starostlivosť o deti do štvrtého roku veku bez nutnosti podávania prihlášky.⁶³

Značne disparátne je súdnou judikatúrou interpretované samotné chápanie „rovnosti“. Podľa Ústavného súdu Českej republiky ústavnú zásadu rovnosti zakotvenú v článku 1 Listiny základných práv a slobôd (zákon č. 2/1993 Sb. ve znění pozdějších předpisů) nemožno ponímať absolútne a rovnosť chápať ako kategóriu abstraktnú. Už Ústavný súd ČSFR vyjadril svoje chápanie rovnosti z hľadiska predmetného článku, keď konštatoval, že ide o rovnosť relatívnu, ako ju majú na mysli všetky demokratické ústavy, požadujúce jedine odstránenie neodôvodnených rozdielov (nález Ústavného súdu ČSFR uverejnený pod č. 11 Zbierky uznesení a nálezov ÚS ČSFR).⁶⁴

Zásade rovnosti v právach je preto treba rozumieť tiež tak, že právne rozlišovanie v prístupe k určitým právam medzi subjektmi práva nesmie byť prejavom ľubovôle, zároveň z nej ale nevyplýva ani to, že by každému subjektu práva muselo byť priznané akékoľvek právo.⁶⁵

Ústavný súd Českej republiky interpretuje princíp rovnosti z dvoch hľadísk (pozri napr. nálezy PL. ÚS 16/93, PL. ÚS 36/93, PL. ÚS 5/95, PL. ÚS 9/95, PL. ÚS 33/96, PL. ÚS 9/99 atď.). Prvé je dané požiadavkou vylúčenia ľubovôle v postupe zákonodarcu pri rozlišovaní skupín subjektov a ich práv, druhé je požiadavkou ústavnoprávnej akceptovanosti hľadísk rozlišovania, t. j. neprípustnosti dotknutia niektorého zo základných práv a slobôd rozlišovaním subjektov a práv zo strany zákonodarcu. Z postulátu rovnosti síce nevyplýva požiadavka všeobecnej rovnosti každého s každým, vyplýva z nej ale požiadavka, aby právo bezdôvodne nezvýhodňovalo ani neznevýhodňovalo jedného pred druhým. Ústavný súd teda pripúšťa i zákonom založenú nerovnosť, pokiaľ na to existujú ústavne prijateľné dôvody.⁶⁶

Ústavný súd Slovenskej republiky konštatoval, že diskriminácia je vo všeobecnosti vymedzená ako každý spôsob zaobchádzania vrátane odmietnutia takého zaobchádzania s osobou, ktoré je pre túto osobu menej priaznivé než pre iné osoby so zreteľom na rasu, etnickú príslušnosť, sexuálnu orientáciu a iné ústavné charakteristiky.⁶⁷

Príkladom početnosti odborných názorov na pojem rovnosť môže byť výklad XIV. dodatku k Ústave Spojených štátov amerických Najvyšším súdom USA. Text prvého odseku tohto dodatku je od roku 1868 rovnaký, a to, cit.: „*Žiadny štát nemôže nikomu, kto spadá do jurisdikcie takéhoto štátu, odoprieť rovnakú zákonnú ochranu*“. Z hľadiska rovnosti osôb rôznej farby pleti znamenalo toto ustanovenie v roku 1896 možnosť segregovať takéto osoby vo verejných priestoroch, teda išlo o režim známy pod eufemistickou skratkou „*oddelení, ale rovni*“. V päťdesiatych rokoch minulého storočia bolo toto identické ustanovenie vyložené ako ústavný príkaz desegregácie, teda začlenenie osôb inej farby pleti do väčšinových bielych škôl. Konečne od sedemdesiatych rokov minulého storočia až po súčasnosť je (toto stále identické ustanovenie, pozn.) ústavným základom pozitívnych opatrení, teda úmyselného zvýhodňovania menšinových kandidátov v prístupe do škôl.⁶⁸

⁶² PL. ÚS 42/04

⁶³ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha, C. H. Beck 2007, s. 198

⁶⁴ PL. ÚS 6/96

⁶⁵ PL. ÚS 6/96

⁶⁶ PL. ÚS 1609/08

⁶⁷ PL. ÚS 8/04

⁶⁸ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha, C. H. Beck 2007, s. 4

Záver

Expanzia súdnych rozhodnutí vo veciach zákazu diskriminácie neprináša so sebou jedine kvantitatívny nárast, pretože nezanedbateľná je aj zložka kvalitatívna, keďže antidiskriminačné súdne rozhodnutia významným spôsobom formovali a stále dotvárajú hmotnú povahu a procesné mechanizmy uplatňované v antidiskriminačnom práve. Presun dôkazného bremena na stranu odporcu s cieľom kompenzovať dôkaznú núdzu subjektu (zamestnanca), ktorý spravidla nedisponuje rozhodujúcimi skutočnosťami, systematické konštituovanie konkrétnych chránených dôvodov v nadväznosti na príslušné zakázané diskriminačné formy, problematika vyrovnávacích opatrení (pozitívnej diskriminácie) alebo zavedenia terénnych prieskumov (situačných testingov) so sledovaným zámerom zvýšenia efektívnosti antidiskriminačnej legislatívy – uvedené je len časť spektra z otázok, ktorými sa súdna judikatúra zaoberá.

Súdne rozhodnutia, ktoré sme spracovali, sú z hľadiska historickej genézy, ako aj aktuálnych súvislostí tie najvýznamnejšie, antidiskriminačná legislatíva z nich vychádza, resp. súdne rozhodnutia reagujú na existujúce antidiskriminačné normatívne právne akty, vzájomná interakcia medzi právnou úpravou a rozhodovacou činnosťou súdov je preto pomerne intenzívna.

Parciálne sudy obsiahnuté v článku nevytvádzajú o problematike diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch komplexným spôsobom, z pohľadu súdnej judikatúry túto oblasť vedeckého skúmania rozvíjajú a dopĺňajú, sú jej neoddeliteľnou súčasťou, finálna hĺbka odborného poznania je však závislá od osobného záujmu čitateľa, v akej miere do tejto sféry prenikne, aj prostredníctvom iných odborných prác obdobného zamerania.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H. a kol. *Slovenské a európske pracovné právo*. Žilina, EUROKODEX 2004. 992 s. ISBN 80-88931-32-0.
- BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÚHN, Z. (eds.) *Rovnosť a diskriminácia*. Praha, C. H. Beck 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- DAVID, L. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. In *Právo a zaměstnání*, 2001, č. 9, s. 2-9, ISSN 1211-1139.
- KOLEKTIV AUTORŮ *Situační testing (aneb zpráva z průzkumu)*. Praha, Poradna pro občanství, občanská a lidská práva 2006 (uverejnené na stránke www.diskriminace.cz)
- KURIL, M. a kol. *Základy pracovního práva*. Bratislava, Merkury 2009. 450 s. ISBN 978-80-89143-97-9.
- KURIL, M. *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava, Akadémia Policajného zboru 2009. 180 s. ISBN 978-80-8054-475-1.
- KURIL, M. *International and European Labour Law (selected chapters)*. Bratislava, Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského 2009. 131s. ISBN 978-80-7160-269-9.
- WELLS, CH. Diskriminace z důvodů pohlaví a Ústava Spojených států. In *Časopis pro právní vědu a praxi*, 2001, č. 2, s. 153-160, ISSN 1210-9126.
- Internetové pramene (www.eur-lex.eu, www.echr.coe.int, www.justice.gov.sk)

Key words: labour relations, relevant labour relations, judicial decision, case law, unequal treatment, prohibition of discrimination

Summary

The expansion of judicial decisions in the cases of non-discrimination is not related only to the quantitative aspect, but also to the qualitative, the reason is that this kind of judicial decisions significantly shaped and still complete material nature and procedural mechanism of the anti-discrimination law. Shifting the burden of proof on the defendant with purpose to compensate the lack of evidence on the side of employee (who usually does not dispose of decisive matters of fact), systematic formation of the concrete protected grounds in relation to the relevant prohibited forms of discrimination, issues touching the affirmative actions or implementation of the field surveys (situation testing) to pursue an increase of efficiency of the anti-discrimination legislation – these are only a few of the issues contained in the processed article.

Judicial decisions which have been processed by author, they are in terms of the historical genesis, as well as the current context, probably the most important, anti-discrimination legislation is based on them, respectively judicial decisions response to the existing normative acts of the anti-discriminatory character, therefore the mutual interaction between the anti-discrimination law and its case law is quite extensive.

The partial results contained in the article do not offer global informations about discrimination in the employment relations, from the perspective of judicial law they complement and develop this area of the scientific research, they are inseparable part of it, however the final depth of the professional knowledge is depended on the personal interests of the reader, to what extent he penetrates this sphere, and through other articles with similar professional orientation.

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

(spracovaný článok je výstupom z projektu vedecko-výskumnej úlohy realizovanej na APZ v Bratislave na tému: “Zásada rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v zamestnaneckých vzťahoch spojených s výkonom štátnej služby v Slovenskej republike a vo vybraných krajinách Európskej únie)

Recenzent: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.