

PRÁVNÁ ÚPRAVA ZÁKAZU DISKRIMINÁCIE V PRACOVNOM PRÁVE VZHLADOM NA AXPROMIMÁCIU K PRÁVU EÚ

LEGAL REGULATION OF DISCRIMINATION PROHIBITION IN LABOUR LAW IN THE VIEW OF APROXIMATION TO THE EU LAW

Jana Belicová

Anotácia

Politické, spoločenské a hospodárske zmeny na Slovensku po roku 1989 nevyhnutne priniesli zmenu chápania právneho poriadku. Boli prevzaté nové záväzky spojené s právnou reguláciou v medzinárodnom práve ako aj snahou SR podieľať sa svojou časťou na európskej integrácii. Pracovnoprávne vzťahy tvoria z tohto hľadiska významnú oblasť, keďže sú spojené s právnymi vzťahmi ostro sledovanými inštitúciami EÚ.

Skutočná reforma pracovného práva bola realizovaná prijatím balíka 3 významných zákonov: Zákonníka práce (zákon NR SR č.311/2001 Z.z.), Zákona o štátnej službe (zákon NR SR č.312/2001 Z.z.) a Zákona o verejnej službe (zákon NR SR č.313/2001 Z.z.). Všetky v plnej miere zohľadňujú medzinárodné hľadiská: súlad s dohovormi MOP, Európskou sociálnou chartou a vzhľadom na snahy SR o vstup do EÚ, rešpektujúc záväzok vytvárať právne podmienky, ktoré zaručujú harmonizáciu nášho práva s právom EÚ, aj s Chartou základných sociálnych práv zamestnanca Európskej únie a viacerými smernicami EÚ.

Keďže existuje veľa problémov v právnej úprave pracovného práva, článok sa zaoberá len jeho vybranou časťou – zákazom diskriminácie. Nový zákonník práce, účinný od roku 2002 plne rešpektuje ustanovenia relevantných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce ako aj smernice EÚ - Smernicu Rady 2000/78/EC, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, Smernicu Rady 2000/43/EC o realizácii zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod a Smernicu Rady 97/80/ EÚ o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie založenej na pohlaví.

Podľa spomínaných smerníc sa realizáciou princípu rovnakého zaobchádzania EÚ sleduje elimináciu nerovností a podporuje sa rovnosť žien a mužov, najmä v súvislosti s faktom, že ženy sú často obeťami viacnásobnej diskriminácie. Podobne, diskriminácia založená na rasovom alebo etnickom pôvode, viere alebo náboženstve, zdravotnom handicape, veku alebo sexuálnej orientácii môže zničiť dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, kvality života, ekonomickej a sociálnej súdržnosti a v neposlednom rade ohroziť aj základnú slobodu EÚ- voľný pohyb osôb.

Vylúčenie diskriminácie na základe zdravotného stavu reaguje na Odporúčanie Rady 86/379/EEC o zamestnávaní zdravotne postihnutých a Rozhodnutie Rady z júna 1999 o rovnakých možnostiach zamestnávania ľudí so zdravotných postihnutím. Oba dokumenty sú zapracované do pracovnoprávných predpisov platných v SR.

Diskriminácia vo všeobecnej rovine predstavuje veľmi rozšírený problém nielen v SR, ale aj v krajinách Európskej únie. Zákaz diskriminácie v rámci zamestnania a povolania už existuje, ale jeho rozsah, obsah a vynutiteľnosť sa značne líši. Prvoradou otázkou preto zostáva, v akom rozsahu táto rozličnosť vytvára riziko zníženej účinnosti základného princípu rovnosti v zamestnaní a povolani.

Summary

Political, social and economic changes in Slovakia in 1989 necessarily brought new understanding of legal system. New obligations connected to international regulation and efforts of Slovak republic to take its role in European integration were taken. In the light of that, labour relations compose a very important field as it deals with relations sharply watched by EU institutions.

The effective reform of labour law has been realised by passing 3 important acts: Labour Code (No. 311/2001 Coll.), The Civil Service Act (no.312/2001 Coll.) and The Public Service Act (313/2001 Coll.). They all fully respect international aspects: compliance with ILO conventions, European Social Charter and considering the efforts of Slovak republic for membership in EU and obligation to create a legal surroundings for harmonising our legal rules with the EU law, they respect Charter of basic social rights of EU employee and several EU directions as well.

While there are many problems in the field of legal regulation in labour law, the article points just at the selected part – the prohibition of discrimination. New Labour Code entered into force in 2002 fully respects the readings of relevant conventions of International Labour Organisation and EU Directives – Council Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, Council Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin and Council Directive 97/80/EC on the burden of proof in cases of discrimination based on sex. According to these directions, the elimination of disparity and support the equality between men and women are followed by the realisation of the principle of equal treatment. Discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation may undermine the achievement of a high level of employment and social protection, the quality of life, economic and social cohesion and last but not least one of the basic freedoms of EU - the free movement of persons.

The exclusion of discrimination on the grounds of health status is a reaction on the Council Recommendation 86/379/EEC on the employment of disabled people and its Resolution of June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities. Both documents are factored in the labour rules valid in Slovakia.

Discrimination represent a problem of high importance not only in Slovakia but in states of EU as well. The prohibition of discrimination as regards employment and occupation already exists but its extend, contend and enforceability considerably vary. The main question therefore remains, in what extend does this variety create a risk of decreasing a effectiveness of the principle of equal treatment.

Kľúčové slová

pracovné právo, diskriminácia, aproximácia k právu EÚ, právna úprava

Key words

labour law, discrimination, aproximation to EU law, legal regulation

ÚVOD

Celkové zmeny politického, spoločenského a hospodárskeho systému na Slovensku si vyžiadali viaceré podstatné zmeny právneho poriadku. Okrem iného priniesli aj nové chápanie pracovnoprávnych vzťahov, ktoré bolo potrebné prispôsobiť nielen už existujúcim záväzkom z viacerých dohovorov Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ale najmä postupne sa transformujúcej ekonomike.

Zmeny Zákonníka práce však napriek snahe zosúladiť pracovnoprávne predpisy s ustanoveniami Európskej sociálnej charty, dohovormi MOP ratifikovaných SR a zjavnej snahe priblížiť sa k právu EÚ neboli dostačujúce vzhľadom na charakter hlavného pracovnoprávneho predpisu (prevažne kogentný charakter, nekplexnosť úpravy, značná ingerencia štátu).

Vzhľadom na záväzok SR vytvárať právne podmienky, ktoré zaručujú harmonizáciu nášho práva s právom EÚ vyjadrený v prístupovej zmluve k Európskym spoločenstvám, bolo potrebné zosúladiť najmä zákonník práce s Chartou základných sociálnych práv zamestnanca Európskej únie a viacerými smernicami.

Cieľ a metodika

Cieľom príspevku je podať stručný výklad zákonnej úpravy a právnej úpravy zákazu diskriminácie na Slovensku s dôrazom na proces aproximácie k právu Európskej únie, najmä k priamo aplikovateľným smerniciam Rady, nevynímajúc ani implementáciu noriem medzinárodného práva zaoberajúcich sa touto problematikou do právneho poriadku SR. Vzhľadom na rozsiahlosť problematiky harmonizácie pracovného práva sa článok zameriava len na vybranú oblasť právnej úpravy zákazu diskriminácie v pracovnom práve vzhľadom na relevantné aplikovateľné právo Európskej únie.

Z metodického hľadiska je príspevok spracovaný metódou syntézy dostupných prameňov a zákonov a následne je využitá metóda analýzy a komparácie poznatkov a informácií získaných na základe štúdia a syntézy použitých materiálov a právnych predpisov.

Výsledky a diskusia

Aj konštituovanie spoločnej Európy bolo od počiatku súbežne prepojené na úpravy diskriminácie a rovnoprávného postavenia žien a mužov a táto aktivita sa odráža v mnohých Európskych Dohovoroch:

- *Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd* – (1950). K dohovoru bolo postupne prijatých 11 pozmeňovacích a doplňovacích protokolov, ktoré dnes tvoria integrálnu súčasť dohovoru. Základné znenie dohovoru vymedzilo zákaz diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode (čl.14).
- *Európska sociálna charta* – (1961). Spolu s predchádzajúcim dohovorem tvorí Európsku chartu ľudských práv a týka sa najmä sociálnych a ekonomických práv. Zaručuje ženám niekoľko špeciálnych práv, najmä právo na rovnakú odmenu, ochranu materstva a sociálnu a ekonomickú ochranu žien a detí
- *Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte* (1988)- o.i. rozšíril úpravu o právo na rovnaké príležitosti a rovnaké zaobchádzanie v oblasti zamestnania a povolania, bez diskriminácie založenej na rozdieli pohlaví
- *Charta základných sociálnych práv zamestnancov ES* (1989). Charta obsahuje spolu 12 základných skupín sociálnych práv, medzi nimi aj právo na rovnaké zaobchádzanie pre mužov a ženy (čl. 16) (rovnoprávnosť musí byť zaručená, konkrétne musí byť

zabezpečený rovnaký prístup k zamestnaniu, rovnaká odmena, pracovné podmienky, sociálna ochrana, vzdelávanie, príprava na povolanie a postup v zamestnaní)

Aj ďalšie dokumenty Európskej únie, menovite Amsterdamská zmluva, ktorá doplnila Rímsku zmluvu reagovali novým, aktívnym prístupom Európskej únie k rodovej diskriminácii. V relevantnej oblasti ju doplnila v článku 2 o úlohu podporovať rovnosť postavenia žien a mužov. Ide o odstránenie diskriminácie založenej na pohlaví, uplatňovanie zásady rovnakej odmeny, zavedenie opatrení umožňujúcich osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti. Konkrétne článok 13 Zmluvy o EÚ modifikovaný práve Amsterdamskou zmluvou ukončil dlhotrvajúce debaty o kompetencii únie v anti-diskriminačných otázkach. Poskytuje pevný základ pre anti-diskriminačnú politiku a legislatívu, pričom explicitne udeľuje Rade špecifické oprávnenia v rámci boja proti najširším formám diskriminácie. Jej text ustanovuje, že: „Bez ohľadu na ďalšie ustanovenia tejto zmluvy a v rámci právomocí na ňu prenesených, Rada konajúc jednomyselne na návrh Komisie a po konzultácii s Európskym parlamentom, môže prijať vhodné opatrenia v rámci boja proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom a etnickom pôvode, náboženstve alebo viere, zdravotnom postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii.“ Na tomto základe Rada prijala v rámci balíka anti-diskriminačných opatrení 3 dokumenty:

1. *Smernicu Rady 2000/78/EC*, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani,
2. *Smernicu Rady 2000/43/EC* o realizácii zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod
3. *Akčný program na podporu snáh členských štátov v boji proti diskriminácii.*

Pre Slovensko je záväzný tiež dokument Partnerstvo pre vstup a Národný program pre prijatie *acquis communautaire*, kde sa v kapitole č. 13, Sociálna politika a zamestnanosť nachádza aj časť Rovnosť zaobchádzania pre ženy a mužov.

Jediná prijateľná definícia foriem diskriminácie z hľadiska práva Európskej únie sa v slovenskom právnom poriadku nachádza v pracovnom práve, ktoré upravuje aj pojem nepriamej diskriminácie. V rámci základných zásad zakladá predovšetkým bázu právnej úpravy zákazu diskriminácie tým, že v článku 6 Zákonníka práce vyhlasuje princíp rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve. Obe pohlavia sú zrovnoprávnené pokiaľ ide o ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne. Táto zásada je odrazom plnenia článku 11 Dohovoru OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (1979), v súvislosti s ktorým sa Slovenská republika zaviazala, že prijme opatrenia na odstránenie diskriminácie žien a mužov a na zabezpečenie rovnoprávnosti v oblasti práva na prácu, na rovnaké príležitosti pri získaní zamestnania, práva na postup v zamestnaní, práva na rovnosť v odmeňovaní atď.

Konkrétnym priemetom spomínaného princípu do právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov najmä po poslednej novele účinnej od 1.7.2003 je ustanovenie § 13 v súvislosti s § 41(8), § 48 a § 49 (6), na rozdiel od pôvodnej právnej úpravy, ktorá obsahovala len vymedzenie zákazu diskriminácie v rámci základných zásad bez ďalšej konkretizácie. Ochrana práva na prácu a práva na slobodnú voľbu povolania, práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky sa prehlbuje vylúčením diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. Oproti doterajšiemu právnomu stavu v pôvodnom zákonníku práce sa zákaz rozširuje aj na diskrimináciu z dôvodu manželského a rodinného stavu, zdravotného stavu,

majetku a rodu. Toto ustanovenie svojim rozsahom presahuje aj všeobecné vymedzenie zakotvené Ústavou SR a sleduje nielen Smernicu Rady 2000/78/EC, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani ale aj Smernicu Rady 2000/43/EC o realizácii zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. Podľa spomínaných smerníc sa realizáciou princípu rovnakého zaobchádzania EÚ sleduje elimináciu nerovností a podporuje rovnosť žien a mužov, najmä v súvislosti s faktom, že ženy sú často obeťami viacnásobnej diskriminácie. Podobne, diskriminácia založená na rasovom alebo etnickom pôvode, viere alebo náboženstve, zdravotnom handicape, veku alebo sexuálnej orientácii môže zničiť dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, kvality života, ekonomickej a sociálnej súdržnosti a v neposlednom rade ohroziť aj základnú slobodu EÚ- voľný pohyb osôb. Vylúčenie diskriminácie na základe zdravotného stavu reaguje na Odporúčanie Rady 86/379/EEC o zamestnávaní zdravotne postihnutých a Rozhodnutie Rady z júna 1999 o rovnakých možnostiach zamestnávania ľudí so zdravotných postihnutím.

Pre slovenských štátnych príslušníkov legálne pracujúcich v niektorej z členských krajín EÚ je dôležitý fakt, že zákaz diskriminácie sa vzťahuje tiež na štátnych príslušníkov tretích štátov, ale nezahŕňa odlišnosti úpravy povolenia ich vstupu a pobytu, ani ich prístupu k zamestnaniu. Možno to doložiť rozhodnutím Súdneho dvora Európskych spoločenstiev v prípade č. C-162/2000, Beata Pokrzeptowicz v. Land Northeim-Westfalen, v ktorom bolo rozhodnuté, že zákaz diskriminácie v pracovnom práve sa týka aj občanov kandidátskych krajín. Pani B. Pokrzeptowicz ako poľská občianka legálne pracovala na Univerzite v Bielefelde. Jej pracovná zmluva bola na základe platného nemeckého zákona o pracovných zmluvách na dobu určitú učiteľov a výskumných pracovníkov uzavretá na 5 rokov, teda dobu určitú, kým s ostatnými zamestnancami boli uzavreté zmluvu prevažne na dobu neurčitú a ich uzavretie na dobu určitú by muselo byť odôvodnené objektívnymi skutočnosťami. Súd už v spore Spotti vyhlásil to isté ustanovenie za diskriminačné; teraz doplnil výklad aj o názor, že anti-diskriminačné ustanovenia priamo aplikovateľného práva EÚ sa týkajú aj občanov nečlenských krajín EÚ.

Vo viacerých smerniciach Rady sa medzi dôvody, na základe ktorých nemožno diskriminovať uvádza aj sexuálna orientácia. V prejednávacom §13 zákonníka práce síce až do poslednej novely tento zákaz explicitne zakotvený nebol, ale z vyjadrenia „zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení“ možno vyvodit' záver, že zákaz sa vzťahoval aj na tento dôvod. Novelou zákonníka práce (zákon NR SR č. 210/2003 Z.z.) sa do právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov včlenilo nové ustanovenie, podľa ktorého zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca. Až do prijatia smernice, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani bola aj v EÚ právna ochrana nedostačujúca a na tento problém upozornil až Európsky súd pre ľudské práva dvoma rozsudkami zo septembra 1999, ktoré postavili mimo zákon prepustenie členov ozbrojených síl na základe ich sexuálnej orientácie.

V súlade so Smernicou Rady 2000/78/EC diskrimináciou nie je :

- *prípád, keď to ustanovuje zákon alebo*
- *ak je na výkon práce vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.*

Predpoklady spočívajú v podmienkach kladených zákonom na výkon určitej práce (napr. bezúhonnosť). Je to v súlade so spomínanou smernicou, ktorá umožňuje členským štátom zakotvit' špecifické ustanovenia o zákonných a oprávnených podmienkach, splnenie ktorých si vyžaduje konkrétna pracovná aktivita. Dokonca za veľmi obmedzených podmienok dovoľuje odlišné zaobchádzanie na základe náboženstva, viery, zdravotnom postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácie, ak tieto tvoria skutočnú a určujúcu podmienku zamestnania, ak

cieľ je zákonný a požiadavka adekvátne vzhľadom na vykonávanú prácu. Požiadavkou sa rozumejú nároky konkrétneho zamestnávateľa na výkon danej práce. Rozdielne zaobchádzanie je právne ospravedlniteľné aj pre vecný dôvod spočívajúci s povahe práce (mužská rola v divadelnom predstavení). Výnimky v prípade veku sú možné, ak sú objektívne a rozumne ospravedlniteľné zákonným cieľom za predpokladu, že použité prostriedky sú adekvátne a nevyhnutné. Pôjde napr. o opatrenia vzhľadom na prístup k zamestnaniu u mladých ľudí alebo starších osôb z dôvodu zaistenia ich ochrany. Zákonník práce rešpektuje túto zvýšenú potrebu ochrany zakotvením základnej zásady zabezpečenia pracovných podmienok mladistvých umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností ako aj osobitnými ustanoveniami (napr. § 11 ods.3, §§171-176).

Rovnako zvýšená ochrana zdravotne postihnutých nie je diskrimináciou, pretože takéto správanie je v súlade so zákonom a rešpektuje ho aj smernica 2000/78/EC v článku 5: „Aby sa zabezpečil súlad princípu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám zdravotne postihnutým...zamestnávateľia prijímajú vhodné opatrenia, tam kde je to potrebné v konkrétnom prípade, aby sa umožnil k zdravotne postihnutým osobám prístup, participácia alebo postup v zamestnaní alebo absolvovanie školenia, ak takéto opatrenia neprimerane nezaťažujú zamestnávateľa“. Toto ustanovenie podporuje a upevňuje povinnosť zamestnávateľa vytvoriť pracovné miesto pre takéhoto zamestnanca (smernica 89/391/EEC). Článok 7 smernice ustanovuje, že s ohľadom na zdravotne postihnuté osoby princíp rovnakého zaobchádzania neovplyvňuje právo členských štátov prijať zákonnú úpravu ohľadne ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, aby tak zabezpečili integráciu týchto osôb do pracovného prostredia. Vhodnosť takejto ochrany ako aj nutnosť pokračovať v opatreniach na zabezpečenie zvýšenia úrovne zamestnanosti postihnutých osôb možno vidieť aj na snahe EÚ o ďalšiu právnu reguláciu v tejto oblasti. 15. júla 2003 prijala Rada rezolúciu (teda právnu normu priamo účinnú v členských krajinách) o prehĺbení zamestnanosti a sociálnej integrácie zdravotne postihnutých osôb, v ktorej vyzýva členské štáty najmä k lepšej spolupráci so všetkými kompetentnými orgánmi na národnej aj európskej úrovni. Zaväzuje štáty pokračovať v snahách o odstránenie bariér integrácie zdravotne postihnutých osôb na trh práce, najmä zabezpečením rovnakého zaobchádzania a integrácie na všetkých stupňoch vzdelávacieho systému a umožniť im ľahší prístup k celoživotnému vzdelávaniu aj prostredníctvom odstránenia bariér vo využívaní nových informačných a komunikačných technológií. Zvýšená ochrana sa má poskytovať zdravotne postihnutým ženám pri navrhovaní, prijímaní a hodnotení politiky zamestnanosti pre zdravotne postihnuté osoby, tak aby bolo zabezpečené dodržanie zásady rovnakého zaobchádzania voči ženám. Štáty majú tiež prijať opatrenia na dosiahnutie cieľov Európskej stratégie zamestnanosti.

Zákonník práce prihliadajúc na článok 2 ods.2 písm. b relevantnej smernice zakazuje aj nepriamu diskrimináciu vrátane jej definície (navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami). Po poslednej novele sa do zákonníka zakotvila aj definícia priamej diskriminácie ako konania, ktorým sa so zamestnancom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii. Tieto definície majú svoj základ v práve EÚ. Podľa smernice 2000/78/EC sa za diskrimináciu považuje:

- *priama diskriminácia* (s jednou osobou sa zaobchádza menej priaznivo ako s inou v rovnakej alebo porovnateľnej situácii)
- *nepriama diskriminácia* (navonok neutrálne opatrenie, kritérium alebo prax znevýhodňujúce osobu určitého náboženstva, viery, zdravotného postihnutia alebo sexuálnej orientácie v porovnaní s väčšou skupinou fyzických osôb,

- a) ak toto opatrenie, kritérium alebo prax nie sú ospravedlnené dosiahnutím zákonného cieľa s použitím vhodných a nevyhnutných prostriedkov alebo
- b) ak sa týka zdravotne postihnutej osoby, ak nejde o zamestnávateľa, ktorý je v rámci vnútroštátneho zákonodarstva povinný prijať vhodné opatrenia na odstránenie nevýhod spôsobených takýmto opatrením, kritériom alebo praxou

Definícia bola inšpirovaná sudcovským právom Európskeho súdneho dvora v prípade týkajúcom sa voľného pohybu zamestnancov. Dôraz na objektívne ospravedlnenie v prípadoch nepriamej diskriminácie má 2 stránky: po prvé, cieľ opatrenia, kritéria alebo praxe zakladajúcej odlišné zaobchádzanie musí byť hodný ochrany a musí byť dostatočne podstatný, aby mal prednosť pred rovným zaobchádzaním; a po druhé, použité prostriedky musia byť vhodné a nevyhnutné.

- *obťažovanie* (nechcené správanie sa spojené s niektorým z uvedených dôvodov, ak má za cieľ alebo jeho výsledkom je zásah do dôstojnosti osoby a vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zosmiešňujúceho alebo urážlivého prostredia)

Takéto správanie môže mať rôzne formy, od slovných útokov a gest až po výrobu, rozširovanie alebo obeh písomností, obrázkov a iných podobných materiálov. Správanie musí byť vážne a spôsobovať celkovo rušivé a nepriateľské pracovné prostredie. Prvými významnými krokmi pri vyhlásení obťažovania za diskrimináciu bol írsky zákon o rovnosti v zamestnaní (1998) a švédsky Anti-diskriminačný zákon (1999).

- *pokyn k diskriminácii*

Smernica umožňuje členským štátom prijať opatrenia potrebné v demokratickej spoločnosti na zaistenie verejnej bezpečnosti, poriadku, na prevenciu páchania trestných činov, na ochranu zdravia, práv a slobôd iných. Rovnaké vymedzenie obsahuje aj Smernica 2000/43/EC.

Obťažovanie ako pojem do zákonníka práce pri jeho tvorbe prebraté nebolo, avšak naplnením jeho cieľa bol napr. pôvodné ustanovenie §13 ods.3: „Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nesmie sa znižovať dôstojnosť zamestnancov na pracovisku“. Ustanovenie je v súlade s Odporúčaním komisie EÚ č. 92/131/EC o ochrane dôstojnosti žien a mužov v práci. Vzhľadom na novelu z júla 2003 sa za formu diskriminácie považuje aj obťažovanie, ak ide o nežiaduce správanie s úmyslom alebo účinkom porušiť ľudskú dôstojnosť, a ktoré vytvára pre zamestnanca nepriateľské, zastrašujúce, zahanbujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie, a tiež pokyn na diskrimináciu zamestnanca.

Zákonník tiež zachováva značnú podobnosť pri vymedzení rozsahu, v ktorom treba zákaz diskriminácie rešpektovať: všetky osoby (fyzické aj právnické) majú

- rovnaký prístup k zamestnaniu, samozamestnaniu, povolaniu a postupu v zamestnaní (právna ochrana sa poskytuje už v rámci predzmluvných vzťahov, keď sa v § 41 ustanovuje, že zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu. Ak zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru poruší túto povinnosť, zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený v dôsledku nedodržania podmienok ustanovených v zákone, má právo domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Do 1. júla tohto roku bolo striktné ustanovené, že má právo na primeranú peňažnú náhradu v sume dvojnásobku mesačnej mzdy, ktorá by mu patrila, keby nebol pri prístupe k zamestnaniu diskriminovaný)
- rovnaký prístup ku všetkým typom a úrovniam odborného poradenstva vrátane praxe
- rovnaké pracovné podmienky, vrátane odmeny za prácu a podmienok skončenia pracovného pomeru (§ 48 a §49 ustanovujú, že zamestnanec v pracovnom pomere dohodnutom na určitú dobu sa nesmie zvýhodniť alebo obmedziť, najmä ak ide o pracovné podmienky s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, v porovnaní so zamestnancom v pracovnom pomere dohodnutom na neurčitý čas. Podobne to platí aj v prípade zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas v porovnaní so zamestnancom zamestnaným na ustanovený pracovný čas)
- rovnaký prístup k členstvu v ľubovoľnej profesijnej organizácii, organizácii zamestnávateľov alebo v odborových orgánoch (zamestnanci sa môžu dobrovoľne odborovo združovať v súlade so zákonom NR SR č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov).

Na efektivitu realizácie princípu rovnakého zaobchádzania podstatnou mierou vplyva adekvátne možnosti súdnej a inej ochrany ako aj ochrana pred viktimizáciou diskriminovaného zamestnanca. Zákonník práce zakladá právo zamestnanca podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením práv a povinností, pričom zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Zamestnanec, ktorý sa cíti poškodený môže sa domáhať svojich práv na súde vrátane primeranej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. V takomto prípade je povinnosťou zamestnávateľa preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania. S cieľom uľahčenia uplatnenia práva teda zákonník ukladá zamestnávateľovi povinnosť preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania v súlade so Smernicou Rady č. 97/80/EC o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia. S účinnosťou od 1. júla však musí zamestnanec aspoň preukázať súdu skutočnosť, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

Zamestnávateľ tiež nesmie zamestnanca postihovať alebo znevýhodňovať preto, že uplatňuje svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, najmä že podal na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania. Tým je naplnená aj posledná požiadavka smerníc na ochranu zamestnanca pred viktimizáciou.

Zástupcovia organizácií zamestnávateľov vyjadrili pochybnosti o správnosti presunu dôkazného bremena tvrdiac, že to bude viesť, k neopodstatneným sťažnostiam. Rovnaké pravidlá však už boli zavedené v niektorých členských štátoch EÚ v prípade rasovej diskriminácie a prax ukázala, že takýto prístup nevyvolal vážnejšie problémy.

Záver

Diskriminácia vo všeobecnej rovine predstavuje veľmi rozšírený problém nielen v SR, ale aj v krajinách Európskej únie. Z tohto dôvodu jej treba venovať náležitú pozornosť a prijať opatrenia na odstránenie diskriminácie, či už v pracovnom práve alebo v rámci iných oblastí spoločenského života.

Zákaz diskriminácie v rámci zamestnania a povolania už existuje, ale jeho rozsah, obsah a vynutiteľnosť sa značne líši. Prvoradou otázkou preto zostáva, v akom rozsahu táto rozličnosť vytvára riziko zníženej účinnosti základného princípu rovnosti v zamestnaní a povolani.

Literatúra

1. Zákon NR SR č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
2. http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/pdf/1999/com1999_0565en01.pdf: Návrh Smernice Rady 2000/78/EC, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani
3. <http://europa.eu.int/eur-lex/en/com:> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment (Smernica Rady 2000/78/EC, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani)
4. <http://europa.eu.int/eur-lex/en/com:> Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000, implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (Smernica Rady 2000/43/EC o realizácii zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod)
5. <http://europa.eu.int/eur-lex/en/com:> Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex (Smernica Rady 97/80 o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie založenej na pohlaví).
6. <http://europa.eu.int/eur-lex/en/com:> Council resolution 2003/C 175/01 of 15 July 2003 on promoting the employment and social integration of people with disabilities (Rezolúcia Rady 2003/C 175/01 o prehĺbení zamestnanosti a sociálnej integrácie zdravotne postihnutých osôb)
7. Sleziaková, E.: Zákaz diskriminácie v pracovnom práve sa týka aj občanov kandidátskych krajín. In: SEP, roč. III, 2002, č. 3-4, s.64-65

Adresa autora

JUDr. Jana Belicová, Katedra práva FEM SPU Nitra, Tr. A. Hlinku 2, 949 76 Nitra
E-mail: Jana.Belicova@fem.uniag.sk

