

AKTUÁLNY VÝVOJ PRACOVNÉHO PRÁVA EÚ : ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH.

MICHAL KURIL

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt

Príspevok autora sa zaoberá aktuálnym stavom legislatívy Európskej únie v oblasti zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch. Úvodná časť článku pojednáva o všeobecných východiskách antidiskriminačnej politiky Spoločenstva v intenciách primárneho a sekundárneho práva a vymedzení pojmov priamej a nepriamej diskriminácie. Hlavná pozornosť je venovaná najvýznamnejším normotvorným aktivitám orgánov Európskej únie, predovšetkým Smernici 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, ktorá s účinnosťou od 15. augusta 2009 nahradí viaceré smernice Spoločenstva. V záverečnej časti autor poukazuje aj na niektoré príčiny nedostatočnej vykonateľnosti antidiskriminačnej politiky Európskej únie v prostredí vnútroštátneho práva Slovenskej republiky.

Kľúčová slova

Diskriminácia, zákaz diskriminácie, priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, rovnaké zaobchádzanie, antidiskriminačné normotvorné aktivity, 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.

Abstrakt

The author of the article draws attention to the prohibition of discrimination in employment relations according to actual development of EU labour law. He deals with most relevant directives adopted by EU institutions as well as their last amendments (especially with Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council from 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, which will replace the Directives 75/117/EEC, 76/207/EEC and 97/80/EC from 15 August 2009). Author emphasises the principle of prohibition of discrimination such as essential pillar of advanced democratic states' legislation

and in the conclusion he considers some reasons related to insufficient practicable EU's anti-discrimination policy in the legal system of the Slovak republic.

Key words

Discrimination, prohibition of discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, equal treatment, antidiscrimination standards, Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

I.

Zásada zákazu diskriminácie predstavuje v demokratických a vyspelých štátoch sveta, vrátane právneho priestoru členských štátov Európskej únie, jeden zo základných pilierov ich moderných právnych poriadkov. Implementácia a efektívna vykonateľnosť antidiskriminačných princípov vytvára predpoklady pre bezproblémové fungovanie právnych vzťahov, pracovnoprávnych a sociálnych nevynímajúc. V odbornej právnickej literatúre a v intenciách viacerých významných medzinárodných a vnútroštátnych dokumentov sa za diskriminačné konanie považuje predovšetkým 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 zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.¹

Vychádzajúc z judikatúry Európskeho súdneho dvora diskriminácia znamená uplatňovanie rôznych pravidiel v porovnateľných situáciách ako aj uplatňovanie toho istého pravidla v rôznych situáciách.²

Rodová rovnosť je základným právom a základnou hodnotou demokratickej spoločnosti. Predstavuje jeden z dôležitých ukazovateľov stupňa rozvoja demokracie a uplatňovania demokratických princípov v danej spoločnosti. Nemenej dôležitá je však aj druhá stránka rodovej rovnosti, ktorá je spojená s novými výzvami trvalo udržateľného ekonomického rozvoja, ekonomického rastu a sociálnej kohézie. Súčasný a najmä budúci vývoj je založený predovšetkým na vytváraní nových a kvalitnejších pracovných miest. V tejto súvislosti určite

¹ Porovnaj napr. § 5-7 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov; čl. 12 ods. 2 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky; článok 1 a § 13 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

² Právna vec C-394/1996 Mary Brown proti Rentokil Ltd. zo dňa 30. júna 1998.

nie je nezaujímavé konštatovať, že až ¾ nových pracovných miest, ktoré vznikli v Európe v rokoch 2001-2006, boli obsadené ženami.³

Antidiskriminačnú legislatívu na úrovni Európskej únie tvorí značné množstvo právnych aktov, či už primárnych alebo sekundárnych. Konkrétne záväzky v tejto oblasti vyplývajú pre členské štáty zo smerníc Európskeho parlamentu, Rady alebo Európskej komisie. Ide o pramene sekundárneho komunitárneho práva, ktoré majú supranacionálny charakter a ktoré sú súčasťou úpravy prvého piliera Európskej únie – politiky vnútorného trhu Európskych spoločenstiev.⁴

Aplikácii zásady zákazu diskriminácie do svojich ustanovení venuje mimoriadnu pozornosť nielen sekundárne, ale aj primárne právo Európskej únie. V znení článku 13 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva môže Rada, na návrh Komisie a po konzultácii s Európskym parlamentom, jednomyseľne prijať opatrenia na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, zdravotnom postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii. Podľa článku 141 uvedenej Zmluvy každý členský štát je povinný zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Na dosiahnutie tohto účelu znamená „odmena“ obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky dávky, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo formou naturálnej mzdy, zamestnancovi v pracovnom pomere. V bode 4 článku 141 je deklarovaný princíp pozitívnej diskriminácie zamestnancov na základe pohlavia a s cieľom zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.

Odmenou za prácu sa podľa rozhodnutí Európskeho súdneho dvora považuje aj náhrada mzdy, príspevky zamestnávateľa zamestnancom z titulu súkromného (nie však štátneho) dôchodkového poistenia, odstupné pri ukončení pracovného pomeru, či právo na zľavu cestovného pre dôchodcov. V prípade Defrenne v. Sabena Súdny dvor stanovil, že článok 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva má horizontálny priamy účinok a môže sa ho

³ Piscová, M.: Úvod. In: Slovensko na ceste k rodovej rovnosti. Accord GS: Bratislava 2006, s. 7.

⁴ Davala, M.: Súčasný vývoj transpozície európskej antidiskriminačnej legislatívy v slovenskom právnom poriadku. In: Dny verejného práva. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Brno, 2007, s. 955.

preto dovoľávať zamestnanec voči zamestnávateľovi. Nie je pritom dôležité, či zamestnávateľom je súkromný alebo štátny subjekt.⁵

Pri dôslednej analýze skúmaného právneho inštitútu zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch regulovaných právnymi predpismi Spoločenstva dochádzame k záveru, že jeho vnútorné štruktúrne členenie je viacspektrálne, adresované rôznym spoločenským a právnym vzťahom. Ich bližšie dešifrovanie ponúka najmä prostredie sekundárneho práva, kde početné smernice Európskej únie upravujú napríklad problematiku prístupu k zamestnaniu, pracovných podmienok, skončenia zamestnania, ochrany dôstojnosti v pracovnoprávných vzťahoch, zákazu sexuálneho obťažovania, postavenia mužov a žien v systémoch sociálneho zabezpečenia a niektoré iné.

Od rozšírenia Európskej únie v roku 2004 o viaceré krajiny strednej a východnej Európy sú podľa viacerých odborných štúdií najzraniteľnejšou skupinou v rámci Spoločenstva rómovia a občania z bývalých štátov Sovietskeho zväzu. Pravidelne sú terčom rasových útokov, xenofóbneho správania či diskriminácie v oblasti predovšetkým občianskoprávných a pracovnoprávných vzťahov. Na viaceré diskriminačné tendencie s dosahom aj na pracovnoprávnu a sociálnu oblasť v európskej spoločnosti poukazujú tiež výročné správy Európskeho monitorovacieho centra pre rasizmus a xenofóbiu. Z mimoriadne rozsiahlej výročnej správy za rok 2007 uvádzame aspoň jeden príklad, ktorý si podľa nás, zaslúži rozsiahlejšiu citáciu : „V roku 2006 bola v Lotyšsku nezamestnaná rómska žena odporučená miestnym úradom práce na pohovor o prijatie do zamestnania k potenciálnemu zamestnávateľovi, do predajne zmiešaného tovaru. Potom ako sa o prácu prišla uchádzať, bola okamžite odmietnutá a poslaná preč, bez akéhokoľvek dotazovania praktických pracovných skúseností, životopisu alebo iných relevantných skutočností vo vzťahu k voľnému pracovnému miestu zo strany zamestnávateľa. Žena bola presvedčená, že k tomu došlo z toho dôvodu, že patrí k rómskej komunite, obrátila sa preto na príslušný súd. V rámci následného súdneho konania sa zamestnávateľ bránil tým, že žena prišla na interview neupravená a v oblečení nezodpovedajúcom štandardom obchodu. Súd vzápätí konštatoval porušenie zákazu nepriamej diskriminácie na základe etnických dôvodov a priznal žene kompenzáciu vo výške 1,422 euro.“⁶

⁵ Svitanová, K.: Voľný pohyb pracovníkov v EÚ. In: Aktuálne otázky pracovnoprávnej legislatívy v EÚ a SR. Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. Právnická fakulta. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Banská Bystrica 2007, s. 111.

⁶ European Union Agency for Fundamental Rights: Report on Racism and Xenophobia, Elanders Hungary Kft. Budapešť 2007, s. 52

V roku 2006 bolo prijaté rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady č. 771/2006 o ustanovení Európskeho roku rovnakých príležitostí pre všetkých (2007) – na ceste k spravodlivej spoločnosti. Závěry poukazovali na skutočnosť, že napriek výraznému pokroku pri presadzovaní rovnosti a boja proti diskriminácii oba fenomény v negatívnom vyjadrení pretrvávajú v spoločnosti aj naďalej v rôznych podobách. Hodnotiace uznesenie Rady z decembra 2007 konštatovalo, že pre dosiahnutie skutočného pokroku pri zabezpečovaní rovnosti v praxi je potrebné posilniť najmä všeobecné povedomie, vykonateľnosť právnych predpisov, vzájomnú spoluprácu členských štátov a rovnako zintenzívniť úsilie pre realizáciu Európskeho paktu pre rodovú rovnosť (2006) a Plánu Spoločenstva pre rovnosť medzi mužmi a ženami na roky 2006-2010. Podpora rovnoprávneho postavenia mužov a žien patrí aj mimo rámca uvedených rokov dlhodobo medzi základné úlohy Spoločenstva.⁷

II.

Sekundárne právo upravujúce oblasť zákazu diskriminácie a rovnakého zaobchádzania je konkretizované v početných smerniciach Európskej únie a v právnickej literatúre sa všeobecne usudzuje, že zásada rovnakého zaobchádzania je „najobľúbenejším dieťaťom“ práva Európskej únie.⁸

Orgány Spoločenstva prijali v priebehu rokov niekoľko smerníc zaoberajúcich sa uvedenou problematikou, k najvýznamnejším patria nasledovné:

- smernica Rady č. 75/117/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní mužov a žien,
- smernica Rady č. 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postup v zamestnaní a pracovné podmienky,
- smernica Rady č. 86/378/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia,
- smernica Rady č. 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia,
- smernica Rady č. 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod,
- smernica Rady č. 2000/78/ES ustanovujúca všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani,

⁷ Pozri článok 2 a článok 3 bod 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.

⁸ Barancová, H.: Európske pracovné právo. Sprint. Bratislava 2003, s. 54.

- 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.

Antidiskriminačné smernice je možné rozdeliť do viacerých skupín. Uvažujeme o tzv. antidiskriminačných smerniciach v užšom slova zmysle, ale tiež širšom slova zmysle – v druhom prípade ide o smernice, ktoré síce problematiku zákazu diskriminácie priamo neupravujú, no veľmi významne napomáhajú tomuto zákazu.⁹

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, č. 76/207/EHS, č. 97/80/ES a č. 86/378/EHS.¹⁰

Skôr, než pristúpime k analýze smernice č. 2006/54/ES, ako aktuálne vlajkovému antidiskriminačnému pracovnoprávnemu dokumentu Spoločenstva, načrtneme v historických súvislostiach podľa nás najvýznamnejší prínos smerníc zo 70-tych až 90-tych rokov. Smernica č. 75/117/EHS o aproximácii právnych predpisov členských štátov o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní mužov a žien bola prijatá 10. februára 1975. V svojom článku 1 deklarovala, že zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy ustanovená v článku 119 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota.¹¹ Smernica neobsahovala rozsiahly normatívny text (spolu ju tvorilo 10 článkov), zaväzovala však členské štáty v prípade využívania systému kvalifikácie zamestnaní, aby bol založený na rovnakých kritériách pre mužov aj ženy a vylúčil akúkoľvek formu diskriminácie. Rovnako obsahovala záväzok adresovaný členským štátom, aby zaviedli do

⁹ Išlo napr. o smernicu Rady č. 86/378/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia.

¹⁰ Smernica č. 2006/54 predstavuje subsumovanie smerníc 75/117/EHS, 76/207/EHS a 97/80/ES do jedného právneho dokumentu *mutatis mutandis*, zároveň ale prináša aj niektoré nové prvky.

¹¹ Zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami pri odmeňovaní za prácu bola pôvodne ustanovená v článku 119 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, prijatím Amsterdamskej zmluvy (v r. 1996) došlo k jej k prečíslovaniu a následne bola zakotvená do článku 141.

svojich vnútroštátnych právnych systémov garancie pre každého zamestnanca, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakej odmeny, domáhať sa svojich práv súdnou cestou.

III.

Smernica č. 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postup v zamestnaní a pracovné podmienky z 9. februára 1976 prehĺbila obsahovú náplň pojmu rovnaké zaobchádzanie o to, že vylúčila akúkoľvek priamu alebo nepriamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.¹² Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamenalo, že nesmela existovať žiadna diskriminácia z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o podmienky prístupu, vrátane kritérií výberu, k akýmkoľvek pracovným miestam alebo pozíciám, bez ohľadu na sektor alebo odvetvie činnosti, a k akýmkoľvek úrovňam zamestnaneckej hierarchie.

Pojem nepriamej diskriminácie bol po prvýkrát vymedzený v Smernici č. 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia. V článku 2 bod 2 sa uvádzalo, že k nepriamej diskriminácii dochádza tam, kde zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo praktiky znevýhodňujú podstatne väčšiu časť osôb jedného pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo praktiky nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu byť ospravedlnené objektívnymi faktormi netýkajúcimi sa pohlavia.¹³ Smernica ustanovila úzus, že v prípade, ak sa osoby, ktoré sa považujú poškodené, pretože v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania, uvedú pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosti, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na odporcovi dokázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.

Pojmy priama a nepriama diskriminácia sú obsiahnuté aktuálne vo viacerých smerniciach Spoločenstva. V zmysle článku 2 bod 2 Smernice č. 2000/43/ES sa za priamu diskrimináciu považuje prípad, keď sa s jednou osobou z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii menej priaznivo ako s inou osobou a za nepriamu diskrimináciu sa považuje prípad, ak by v dôsledku navonok

¹² K vymedzeniu pojmu nepriama diskriminácia došlo až smernicou č. 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia.

¹³ Pojmové vymedzenie priamej diskriminácie a nepriamej diskriminácie obsahujú aj smernice č. 2000/43/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod a č. 2000/78/ES ustanovujúca všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

neutrálneho predpisu, kritéria alebo zvyklosti bola znevýhodnená osoba určitej rasy alebo etnického pôvodu v porovnaní s inými osobami.

Smernica č. 2000/78/ES vymedzuje priamu diskrimináciu ako nepriaznivejšie zaobchádzanie s jednou osobou ako sa porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou. O nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že jedným z diferenciacných znakov pojmu priama diskriminácia a nepriama diskriminácia je, že stačí, ak sa menej priaznivé zaobchádzanie v porovnateľnej situácii v prípade priamej diskriminácie dotýka jednej osoby a v prípade nepriamej diskriminácie ide o osoby v množnom čísle, pričom len Smernica č. 97/80/ES v článku 2 v súvislosti s vymedzením pojmu nepriamej diskriminácie zakotvuje, že menej priaznivé zaobchádzanie podľa pohlavia sa má dotýkať podstatne väčšej časti členov jedného pohlavia.¹⁴

Podľa existujúcej právnej literatúry a judikatúry Európskeho súdneho dvora je pojem nepriamej diskriminácie charakteristický tým, že :

- ide o predpis, pravidlo, rozhodnutie alebo pokyn, ktoré sa vzťahujú na všetkých, resp. na určitú skupinu osôb vymedzenú všeobecnými znakmi,
- realizáciou tohto predpisu, pravidla, rozhodnutia alebo pokynu dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu,
- takéto rozdielne zaobchádzanie znevýhodňuje určitú diskriminačným dôvodom priamo vymedzenú skupinu osôb,
- takéto rozdielne zaobchádzanie nie je odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa alebo nie je primerané a nevyhnutné na jeho dosiahnutie [vid' napríklad Rozhodnutie Európskeho súdneho dvora v právnej veci C-79/1999 (Schnorbus)].¹⁵

Z rozsiahlej judikatúry Európskeho súdneho dvora k zákazu diskriminácie uvádzame aspoň niektoré vybrané rozsudky, ktoré si podľa nás zaslúžia byť citované. Občania z členských štátov Spoločenstva majú právo na prístup k zamestnaniu a vykonávanie pracovných činností

¹⁴ Barancová, H.: Európske pracovné právo. Sprint. Bratislava 2003, s. 56.

¹⁵ Barancová, H.: Zákoník práce. Komentár. Sprint. Bratislava 2007, s. 25.

v inom členskom štáte v rovnako rozsahu a za rovnakých podmienok ako tuzemskí zamestnanci.¹⁶

V prípade, ak sa žena a muž uchádzajú o to isté pracovné miesto, ktoré má vyššie pracovné zaradenie a sú rovnako kvalifikovaní, danie prednosti žene z dôvodu, že ide o pracovnú oblasť, ktorá vykazuje výrazne menšie zastúpenie žien, sa považuje za diskriminačné konanie na základe pohlavia.¹⁷

Veľmi častou formou nepriamej diskriminácie sú jazykové požiadavky na výkon určitého druhu práce, keďže je zrejmé, že tieto požiadavky môžu splniť lepšie najmä tuzemskí uchádzači o pracovné miesto. Nariadenie Rady č. 1612/68/EHS o slobode pohybu zamestnancov v rámci Spoločenstva však pripúšťa zavedenie kvalifikačných podmienok týkajúcich sa jazykových znalostí, len ak sú odôvodnené povahou práce, ktorá sa má vykonávať. Jazykové požiadavky nesmú slúžiť ako zámienka na vylúčenie zamestnancov pochádzajúcich z iných členských štátov.¹⁸

Podmienkou prijatia do zamestnania môže byť zo strany zamestnávateľa stanovenie inojazyčných kritérií pre uchádzača, ktoré musí spĺňať, nemôžu byť však posudzované výhradne len na základe určitého osobitného potvrdenia.¹⁹

Zásadou zákazu diskriminácie sú viazané nielen členské štáty Spoločenstva, ale aj súkromní zamestnávatelia a odborové organizácie (neštátne inštitúcie). Zavedenie takýchto obmedzení zo strany súkromných subjektov by mohlo obmedziť funkčnosť vnútorného trhu.²⁰

Za porušenie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy sa považuje aj poskytovanie rôznych zvýhodnení za pracovný výkon v prospech mužov a žien, pričom sa nemusí vždy jednať o prácu rovnakú, ale pre tento účel môže ísť i o prácu rovnocennú.²¹

Ako diskriminačné sa kvalifikuje aj také rozhodnutie zamestnávateľa, na základe ktorého je pri čiastočnom pracovnom úväzku odmena za prácu rovnakej alebo rovnocennej hodnoty nižšia ako pri plnom pracovnom úväzku.²²

Za diskriminačné konanie sa nepovažuje požiadavka perfektnej znalosti štátneho jazyka členského v prípade, ak to vyplýva z povahy vykonávanej práce (napr. pedagogickí zamestnanci).²³

¹⁶ Rozsudok vo veci C-167/73 Commission of the European Communities v French Republic.

¹⁷ Rozsudok vo veci C-450/93 Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen.

¹⁸ Karas, V., Králik, A.: Európske právo. Iura Edition. Bratislava, 2007, s. 303.

¹⁹ Rozsudok vo veci C-281/98 Roman Angonese v Cassa di Risparmio di Bolzano SpA.

²⁰ Rozsudok vo veci C-36/74 B.N.O. Walrave and L.J.N. Koch v Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie et Federación Española Ciclismo.

²¹ Rozsudok vo veci 129/79 Macarthys Ltd v Wendy Smith.

²² Rozsudok vo veci 96/80 J.P. Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.

IV.

Členské štáty Európskej únie sa zaviazali v zmysle článku 33 Smernice prijať do 15. augusta 2008 právne predpisy a ďalšie opatrenia na zosúladenie svojich vnútroštátnych poriadkov s obsahovou ideológiou smernice. Jej elementárnym cieľom je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania. S účinnosťou od 15. augusta 2009 Smernica ruší a nahrádza smernice č. 75/117/EHS, č. 76/207/EHS, č. 86/378/EHS a č. 97/80/ES.

V článku 2 bode 1 vymedzuje Smernica niekoľko základných pojmov. *Priamou diskrimináciou* sa rozumie menej priaznivé zaobchádzanie s jednou osobou z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii. *Nepriama diskriminácia* znamená situáciu, kedy zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné.

Obťažovanie znamená podľa Smernice nežiaduce správanie súvisiace s pohlavím s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastráňujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia. *Sexuálne obťažovanie* zakotvuje akúkoľvek formu nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastráňujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia.

Z hľadiska historických súvislostí patrilo k jednému z najvýznamnejších zásahov do právneho poriadku Slovenskej republiky premietnutie smernice č. 97/80/ES, ktorá preniesla dôkazné bremeno na odporcu.²⁴

Komunitárne právo upravujúce zásadu rovnakého zaobchádzania veľmi dôsledne vyžaduje, aby v prípade súdneho sporu bolo dôkazné bremeno na žalovanom.²⁵ Tieto požiadavky na

²³ Rozsudok vo veci C 379/87 Anita Groener v Minister for Education and the City of Dublin Vocational Educational Committee.

²⁴ Článok 4 bod 1 cit.: „Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami také nevyhnutné opatrenia, ktorými sa zaistí, že ak osoby, ktoré sa považujú za poškodené tým, že v ich prípade nebola uplatnená zásada rovnakého zaobchádzania, uvedú pred súdom alebo iným príslušným orgánom skutočnosť, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, bude na odporcovi dokázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania“.

²⁵ Neplatí pre konania, v ktorých prislúcha zisťovanie skutkových okolností súdu alebo príslušnému orgánu (ex offi).

národné právo členských štátov kladie nielen Smernica č. 97/80/ES, ale aj Smernica č. 2000/43/ES, Smernica č. 2000/78/ES a Smernica č. 2002/73/ES.²⁶

Smernica 2006/54/ES rieši túto situáciu identickým spôsobom, keď ponecháva na odporcovi aby preukázal, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.²⁷

Konštatujeme, že Smernica o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania napriek skutočnosti, že od 15. augusta 2009 dôjde k zrušeniu štyroch iných smerníc Spoločenstva v oblasti rovnakého zaobchádzania, právnu úpravu tohto inštitútu neoslabuje, práve naopak, má výrazný podiel na jej posilnení a sprehľadnení, v ktorej sa bežný občan Európskej únie podstatne ľahšie zorientuje.

Smernica č. 2006/54/ES bude samostatne upravovať celú oblasť rodovej rovnosti v zamestnaní; Smernica č. 2004/113/ES pri prístupe k tovarom a službám; Smernice č. 79/7/EHS, č. 86/613/EHS, č. 92/85/EHS a č. 96/34/ES v znení Smernice č. 97/75/ES v oblasti sociálneho zabezpečenia a ochrany materstva a rodičovstva. Najpodstatnejšími zmenami, ktoré zavádza Smernica č. 2006/54/ES budú tieto:²⁸

- definícia rovnakých podmienok odmeňovania nebude v niektorých prípadoch (v súlade s judikatúrou Európskeho súdneho dvora) obmedzovaná len na situácie, keď muž a žena pracujú pre toho istého zamestnávateľa;²⁹
- zásada rovnakého zaobchádzania sa bude jednoznačnejšie vzťahovať aj na zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme a na štátnych zamestnancov;
- rozšírenie princípu ochrany tehotných žien a matiek, ale aj mužov pri návrate z rodičovskej dovolenky do zamestnania (vzťahujúci sa nielen na nárok na návrat na pôvodné pracovné miesto, ale aj na uplatnenie rovnakých pracovných podmienok);
- uplatnenie definícií zavedených Smernicou č. 2002/73/ES na všetky oblasti upravené Smernicou č. 2006/54/ES;

²⁶ Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. Sprint. Bratislava 2007, s. 215.

²⁷ Pozri článok 19 bod 1 Smernice.

²⁸ Čambáliková, M., ml.: Prehľad legislatívy ES a SR týkajúcej sa rodovej rovnosti. In: Slovensko na ceste k rodovej rovnosti. Bratislava : Accord GS 2006, s. 187.

²⁹ Pozri napr. rozsudok v právnej veci 43/75 (Defrenne) alebo rozsudok v právnej veci C-320/00 (Lawrence and others). Ide o prípady, keď je zamestnávateľ, či už ako súkromná spoločnosť alebo úrad/inštitúcia verejnej správy, nejakým spôsobom súčasťou širšieho celku, napr. ovládaná a ovládajúca osoba (teda materské a dcérske spoločnosti) alebo jednotlivé úrady/inštitúcie v pôsobnosti jednej nadriadenej ustanovizne a pod., alebo môže ísť o prípady, keď diskriminácia vyplýva priamo z ustanovení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a pod. Aby však išlo o porušenie princípu rovnakého odmeňovania pre mužov a ženy, musí poskytovaná odmena nejakým spôsobom vychádzať z jedného „zdroja“ (a nemusí ísť pritom o jedného a toho istého zamestnávateľa). (Bližšie v rozsudku C-256/01 Debra Allonby vs. Accrington and Rossendale College and Others.)

- rozšírenie aplikácie zásady dôkazného bremena na strane odporcu aj na správne a administratívnoprávne konania (okrem situácie ak je sám kompetentný orgán povinný danú vec náležite vyšetriť a obstarat' dôkazy);
- a iné.

Významnou oblasťou bezprostredne súvisiacou s problematikou antidiskriminačnej politiky Spoločenstva je uznávanie odborných kvalifikácií a vzdelania. Ich (ne)uznávanie predstavuje v praxi jednu z najvýznamnejších prekážok voľného pohybu osôb v dimenzii nielen bez obmedzení sa presúvať na územia iných členských štátov, ale skutočne tam aktívne participovať v pracovnom procese v postavení migrujúceho zamestnanca. Tento stav pramení predovšetkým z prostredia diferencovanosti multivzdelávacích európskych systémov a pomerne neprehľadnej mašinérie vydávania rôznych druhov potvrzení o dosiahnutej kvalifikácii alebo vzdelaní.³⁰ Permanentnosť tohto problému vyvstáva aj zo situácie, že systematika vzdelávania je ponechaná v kompetencii členských štátov a na úrovni Európskej únie nepodlieha harmonizácii.

V.

Slovenská republika je od roku 2004 členským štátom Európskej únie, ktorá už vo svojom primárnom práve explicitne deklaruje rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami ako jednu zo základných úloh Spoločenstva. Vnútroštátna legislatíva bola v posledných rokoch obohatená prostredníctvom transpozície viacerých antidiskriminačných smerníc a rovnako prijatím antidiskriminačného zákona (v r. 2004) o viaceré právne inštitúty, čím došlo k posilneniu princípu rovnoprávnosti mužov a žien aj v prostredí pracovnoprávných vzťahov a na trhu práce.

Vzhľadom k ambícii autora poukázať týmto príspevkom aj na praktický výskum uvedenej problematiky, dovoľujeme si uviesť na záver niekoľko skutočností publikovaných v Správe o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike za rok 2006 vydané Slovenským národným strediskom pre ľudské práva. Vyberáme nasledovné :

- približne 10% populácie staršej ako 18. rokov nevie, čo pojem diskriminácia znamená, alebo o ňom nikdy nepočula;

³⁰ V roku 2005 bola prijatá smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií s ambíciou zjednodušiť a sprehľadniť systém uznávania odborných kvalifikácií a vzdelávania, ktorá s účinnosťou od 20. októbra 2007 zrušila doterajšie smernice č. 89/48/EHS o všeobecnom systéme uznávania diplomov a č. 92/51/EHS o druhom všeobecnom systéme uznávania odborného vzdelania.

- mimoriadne vysoké percento (91) sa domnieva, že problematike diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch sa nevenuje dostatočná pozornosť;
- najčastejšou formou diskriminácie s ktorou sa občania vo svojom živote v zamestnaní stretli bola diskriminácia na základe veku;³¹
- najmenej skúseností bolo zaznamenaných u diskriminácie v práci založenej na vierovyznaní a sexuálnej orientácii, ktoré uviedlo 13,5 % resp. 7,4 % skúmaného súboru;
- najviac skúseností s diskriminačnými praktikami v pracovnoprávných vzťahoch vzhľadom na vek vykázala stredná generácia (35-54 rokov).

Antidiskriminačná politika v pracovnoprávnej legislatíve je mimoriadne dôležitá, jej vykonateľnosť v praxi je ale často komplikovaná a nedostatočná. Príčinou takéhoto stavu je viacero skutočností, medzi najvýznamnejšie zaradujeme :

- nejednoznačné interpretácie niektorých základných pojmov (priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, rovnaké zaobchádzanie, rovnaká mzda za prácu rovnakej hodnoty);
- relatívne nízku mieru pripravenosti sudcov využívať novú legislatívu v praxi;
- nedostatočná znalosť novej legislatívy medzi verejnosťou (navyše tieto situácie sa týkajú predovšetkým už zamestnaných fyzických osôb, pričom existuje aj nemalá skupina potenciálnych zamestnancov);
- a ďalšie.³²

³¹ Až 67,7 % skúmaného súboru pozná situáciu, keď: „zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu“ a 66,5 % sa osobne alebo vo svojom okolí stretlo s prípadom, že: „zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku“.

³² Kvapilová, E.: Implementácia princípu rovnosti mužov a žien na trhu práce. In: Slovensko na ceste k rodovej rovnosti. Accord GS: Bratislava 2006, s. 20.

Literatúra:

- [1] BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo, Bratislava: Sprint, 2003, s. 186, ISBN: 80-89085-13-X.
- [2] BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce. Komentár. Bratislava : Sprint 2007, s. 1032, ISBN: 978-80-89085-94-1.
- [3] DAVALA, M.: Súčasný vývoj transpozície európskej antidiskriminačnej legislatívy v slovenskom právnom poriadku. In: Dny verejného práva. Masarykova univerzita, Právnická fakulta. Brno, 2007, s. 1275, ISBN 978-80-210-4430-2.
- [4] EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS: Report on Racism and Xenophobia, Elanders Hungary Kft. Budapešť 2007, s.161, ISBN-13-978-92-9192-024-2
- [5] EUR-Lex (online databáza komunitárneho práva Európskej únie), Smernice č. 2006/54/ES, č. 2000/43/ES, č. 2000/78/ES, č. 75/117/EHS, č. 76/207/EHS, č. 97/80/ES.
- [6] GALVAS, M. A KOLEKTÍV: Pracovní právo, Brno, Masarykova Univerzita 2004, s. 671, ISBN: 80-210-3558-7.
- [7] KARAS, V., KRÁLIK, A.: Európske právo, Bratislava, Iura Edition 2007, s. 505, ISBN: 978-80-8087-148-4.
- [8] KLUČKA, J., MAZÁK, J.: Základy európskeho práva, Bratislava, Iura Edition 2004, s. 536, ISBN: 80-8087-005-6.
- [9] KOLEKTÍV AUTOROV : Slovensko na ceste k rodovej rovnosti. Bratislava : Accord GS 2006, s. 203, ISBN: 80-85544-41-5.
- [10]KOLEKTÍV AUTOROV: Európske právo na Slovensku, Bratislava, Nadácia Kalligram 2003, s. 568, ISBN: 80-968886-1-7.
- [11] SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA: Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike, Bratislava 2007, s. 60.
- [12] SVITANOVÁ, K.: Voľný pohyb pracovníkov v EÚ. In: Aktuálne otázky pracovnoprávnej legislatívy v EÚ a SR. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta, 2007, Zborník príspevkov z vedeckej konferencie, s. 140, ISBN: 978-8083-523-1.
- [13] TICHÝ, L., ARNOLD, R., SVOBODA, P., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R.: Evropské právo. Praha: C. H. Beck, 2006, s. 928, ISBN 80-7179-430-9.

Kontaktné údaje na autora – email:

michal.kuril@flaw.uniba.sk