

Rodová rovnosť v slovenskej antidiskriminačnej legislatíve

Zuzana Magurová

Ústav štátu a práva Slovenská akadémia vied

Abstract in original language

Príspevok sa zaoberá problematikou rodovej rovnosti v slovenskej právnej úprave s poukazom na rozdiely v porovnaní s českou antidiskriminačnou legislatívou. Stručne charakterizuje pojem pohlavie, rod a diskriminácia. Hlavnú pozornosť sústreďuje na úpravu sexuálneho obťažovania, dočasných vyrovnávacích opatrení, preneseného dôkazného bremena, dobrých mravov a primeraného finančného zadosťučinenia.

Snahy o právnu úpravu rovnosti medzi mužmi a ženami a zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia reagovali na prejavy nerovnosti v spoločnosti. Presadzovanie rodovej rovnosti úzko súvisí s procesom ženského feministického hnutia.¹ Viaceré feministické autorky pristúpili k pojmovému rozlíšeniu pohlavia a rodu. Pojem rod (gender) začali používať na označenie spoločensky stanovených charakteristík, ktoré sú priradované biologickým pohlaviam. Pod pojem rod zahrnuli sociálnu dimenziu biologického znaku pohlavia. Prispeli tak k vytvoreniu základu pre nové metodologické prístupy, v ktorých sa rod stáva ústrednou kategóriou spoločenských vied.²

Key words in original language

pohlavie, rod, diskriminácia, sexuálne obťažovanie, dočasné vyrovnávacie opatrenia, prenesené dôkazné bremeno, dobré mravy, primerané finančné zadosťučinenie,

¹ Feminizmus rozlišuje tri vývojové obdobia rodovej rovnosti: obdobie dosiahnutia rovnosti pred zákonom, obdobie legislatívy zakazujúcej diskrimináciu a obdobie prijímania úprav a opatrení, ktoré idú nad rámec zákazu diskriminácie. Pozri napr. Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.): *Rovnosť a diskriminácia*. C. H. Beck Praha, 2007, s. 238, Debrecéniová, J.: *Pozitívny postup ako novodobá súčasť politik smerujúcich na zabezpečenie rovnosti a jeho zakotvenie v medzinárodnom, európskom a slovenskom práve*. In *(Ne)rovnosť a rovnoprávnosť* Zborník z medzinárodnej konferencie konanej v dňoch 13. a 15. októbra 2005, SAP Bratislava 2005 s. 253

² Vid' Kiczková, Z.: *Rodové stereotypy: O štruktúre a fungovaní rodových stereotypov alebo prečo je dôležité rozlišovať medzi pojmi pohlavie a rod*. In: Kvapilová, E., Porubánová, S. (eds.): *Nerovné cesty k rovnosti: pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*. Bratislava : BICFS, 2001. s. 1 – 14.

Zásada rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v európskom kontexte

Problematika rodovej rovnosti patrí k jednej z najdôležitejších a zároveň najkomplikovanejších oblastí európskeho pracovného a sociálneho práva. Právny základ rodovej rovnosti je obsiahnutý v primárnom aj v sekundárnom práve EÚ. Európske spoločenstvá³ boli od začiatku zamerané najmä na ekonomickú integráciu a utvorené na napĺňanie ekonomických cieľov, čo vyplýva už zo znenia článku 2 Zmluvy zakladajúcej EHS.⁴ Článok 119 síce stanovil zásadu rovnakej odmeny mužom a ženám za rovnakú prácu⁵, avšak jeho prvoradým cieľom nebolo zrovnoprávnenie žien a odstránenie ich diskriminácie, ale snaha vyrovnat' sa s ekonomickou konkurenciou, ktorej výhoda sa opierala o rozdiel v mzdách vyplácaných ženám a mužom.⁶ Nakoľko mal článok tzv. priamy účinok⁷ stal sa aj základom pre ďalšiu legislatívu Spoločenstva týkajúcu sa rovnosti medzi mužmi a ženami

³ Zmluvy o založení Európskych spoločenstiev tvorili Parížska zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre uhlie a oceľ z r. 1952 (ktoré zaniklo v r. 2002), dve Rímske zmluvy z r. 1957: Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva (EHS) a Zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu. Zmluvou o Európskej únii z r. 1993 (Maastrichtskou zmluvou) sa EHS premenovalo na Európske spoločenstvo (ES) a Zmluva o založení EHS sa premenovala na Zmluvu o založení ES a vytvorila sa nová politická a zároveň hospodárska štruktúra pozostávajúca z tzv. troch pilierov – Európska únia. Amsterdamskou zmluvou z r. 1999 sa zmenila a prečíslovala Zmluva o EÚ a Zmluva o založení ES. Lisabonskou zmluvou z r. 2007 sa Zmluva o založení ES premenovala na Zmluvu o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ). EÚ sa stala právnickou osobou a nástupcom ES. Európsky súdny dvor (ESD) sa premenoval na Súdny dvor Európskej Únie (SDEÚ).

⁴ „Spoločenstvo má za úlohu, prostredníctvom vytvorenia spoločného trhu a zblížovaním hospodárskych politík členských štátov, prispievať k harmonickému rozvoju hospodárskych aktivít v celom Spoločenstve, k trvalému a vyrovnanému rastu, k vysokej stabilite, rýchlemu zvyšovaniu životnej úrovne a k rozvoju užších vzťahov medzi štátmi, ktoré zjednocuje.“

⁵ „V priebehu prvej etapy každý členský štát zabezpečí uplatňovanie a ďalšie dodržiavanie zásady rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu. V zmysle tohto článku „odmena“ znamená obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky ďalšie plnenia, či už v peňažnej forme alebo v naturáliách, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, pracovníkovi v pracovnom pomere. Rovnosť odmeňovania bez rozdielu pohlavia znamená: a) že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby, b) že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.“

⁶ K zakotveniu tohto článku došlo vďaka tlaku Francúzska, ktoré bolo jedinou krajinou, v ktorej mali zamestnanci zákonom zaručené právo na rovnakú odmenu už v 50. rokoch a obávalo sa, že jeho podniky nebudú konkurencie schopné v dôsledku vyšších nákladov na pracovnú silu.

⁷ To znamená, že sa tohto ustanovenia môžu dovoľovať jednotlivci priamo a súdy členských štátov sú povinné ho aplikovať. Zmluva neobsahuje žiadnu konkrétnu úpravu priameho účinku, jej teória sa vyvíjala vďaka judikatúre ESD.

v zamestnaní. Prvými boli smernica o rovnom odmeňovaní⁸ a smernica o rovnom zaobchádzaní.⁹ Rovnoprávnemu postaveniu mužov a žien a zároveň aj zákazu diskriminácie na základe pohlavia sa venuje niekoľko ďalších smerníc zaručujúcich zásadu rovného zaobchádzania,¹⁰ ktoré spolu s vyvíjajúcou sa judikatúrou Súdneho dvora EÚ (SDEÚ) vytvárajú v súčasnosti, po dlhom vývojovom procese, akýsi všeobecný a ucelený právny rámec, ktorý sa zároveň týka rovnosti medzi ženami a mužmi na trhu práce, ako aj mimo neho. Oblasť rovného zaobchádzania medzi ženami a mužmi v oblasti sociálneho zabezpečenia zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb je zastrešená smernicou č. 79/7/EHS, ktoré zároveň zahŕňajú aj ustanovenia o ochrane žien počas tehotenstva a materskej dovolenky. Medzi smernice zdôrazňujúce úlohu sociálnych partnerov v oblasti rovného zaobchádzania patrí smernica č. 92/85/EHS týkajúca sa uplatňovania opatrení podporujúcich zlepšovanie bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných žien, žien po pôrode a dojčiacich žien a smernica č. 2010/18/EÚ týkajúca sa Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenky.

Zásada rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami slovenskej právnej úprave

Napriek tomu, že sa vo všeobecnosti u nás zjednodušuje a problematika rodovej rovnosti sa považuje len za súčasť pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, má táto interdisciplinárny charakter. Významnou mierou zasahuje do

⁸ Smernica Rady č. 75/117/EHS o aproximácii práva členských štátov týkajúceho sa aplikácie princípu rovnakého odmeňovania mužov a žien (od 15. augusta 2009 ide o smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES)

⁹ Smernica Rady č. 76/207/EHS o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich s prístupom k zamestnaniu, pracovným postupom a pracovnými podmienkami (od 15. augusta 2009 ide o smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES)

¹⁰ Smernica Rady č. 79/7/EHS o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením,

Smernica Rady 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovného zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. Ide o prepracované znenie smerníc 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES, ktorá, ako už vyplýva z názvu akcentuje nielen rovnosť zaobchádzania, ale aj rovnosť príležitostí.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS

oblasti ústavného, správneho, rodinného práva ako aj občianskeho a trestného procesného práva.

Na Slovensku sa zásada rovnosti medzi mužmi a ženami a zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia stali predmetom tak všeobecnej, ako aj špeciálnej úpravy. Na ústavnoprávnej úrovni bol zákaz diskriminácie upravený najprv v čl. 3 Listiny základných práv a slobôd.¹¹ Podľa čl. 12 ods. 1 prvej vety Ústavy SR¹²: „*Ludia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach.*“ Článok 12 ods. 2 Ústavy SR rozšíril chápanie princípu rovnosti tak, že zakotvil: „*Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.*“

Európska legislatíva sa stala pre Slovenskú republiku¹³ priamo záväznou až od 1. mája 2004, náš právny poriadok sa jej však musel prispôbiť už v priebehu prístupového procesu, kedy bola časť antidiskriminačnej legislatívy inkorporovaná do našej právnej úpravy.¹⁴ Zákaz diskriminácie na základe pohlavia sa postupne stával súčasťou každej pracovnej legislatívy, ako napr. zákona o zamestnanosti, ktorého novela z roku 1999 priniesla zákaz zverejňovať ponuky o zamestnaní obsahujúce akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu, zákonníka práce (ďalej len ZP)¹⁵

¹¹ Ústavný zákon č. 23/1991 Zb. ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd. Podľa čl.3 základné práva a slobody sa zaručujú všetkým bez rozdielu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnostnej alebo etnickej menšine, majetku, rodu alebo iného postavenia.

¹² Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

¹³ Rovnako ako pre Českú republiku

¹⁴ Rezolúcia Európskeho parlamentu z roku 2002 odporúčala Slovenskej republike aj prijatie antidiskriminačného zákona a jednou z úloh, ktorú Európska komisia považovala vo vzťahu k SR za prioritnú pre rok 2003 bolo prijatie takzvanej antidiskriminačnej legislatívy. Problematika antidiskriminačného zákona bola prioritou aproximácie práva podľa čl. 70 Európskej dohody o pridružení najmä v oblasti ochrany pracovníkov na pracovisku, ochrany zdravia a života ľudí, ochrany spotrebiteľa a ďalších, Partnerstva pre vstup, aktualizovaného znenia Národného programu pre prijatie *acquis communautaire* a screeningu – 13. kapitola, časť 13.01 – Pracovné právo a časť 13.4 - Boj proti rasizmu. V negociačnej pozícii ku kapitole 13 – Sociálna politika a zamestnanosť Slovenská republika prevzala záväzok dosiahnuť úplnú kompatibilitu s *acquis* v oblasti pracovného práva a v oblasti rovnakého zaobchádzania mužov a žien do konca roku 2002 a záväzok pripravenosti Slovenskej republiky na jeho implementáciu v plnom rozsahu k referenčnému dátumu vstupu do Európskej únie 1. januára 2004.

¹⁵ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

a nakoniec najmä antidiskriminačného zákona (ďalej len ADZ).¹⁶

Zákonník práce pred prijatím ADZ v § 13 pod názvom Zákaz diskriminácie zakotvil v rovnakej dikcii ako v čl. 1 základných zásad že zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, atď. Diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie bola síce výslovne uvedená ako dôvod diskriminácie v smerniciach ešte z roku 2000, napriek tomu ju ZP ako diskriminačné kritérium neobsahoval s odôvodnením, že dostatočná je dikcia „bez akýchkoľvek obmedzení“ a „iné postavenie“. V roku 2003 sa zákonodarca¹⁷ neúspešne pokúsil odstrániť tento nedostatok, keď do § 13, ods. 2 zaradil vágnu a nič neriešiacu formuláciu: „Zamestnávateľ nesmie zisťovať sexuálnu orientáciu zamestnanca.“ Až s účinnou od 1. apríla 2011¹⁸ došlo v čl. 1 základných zásad a § 13 ods. 2 k rozšíreniu dôvodov diskriminácie o sexuálnu orientáciu a genetické vlastnosti, čím sa explicitná úprava sexuálnej orientácie ako diskriminačného dôvodu (popri úprave v ADZ) dostala aj do ZP.

„Malá novela“ ZP z roku 2011 zaviedla aj definíciu obťažovania ako jednu z foriem diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch za účelom dosiahnutia transponovanie rasovej a rámcovej smernice. Za formu diskriminácie sa považovalo aj obťažovanie, ak išlo o nežiaduce správanie s úmyslom alebo účinkom porušiť ľudskú dôstojnosť, a ktoré vytváralo pre zamestnanca nepriateľské, zastráňujúce, zahanbujúce, ponížujúce alebo urážlivé prostredie. Aby sa dosiahol súlad so smernicou o rovnom zaobchádzaní¹⁹ došlo aj k zmene znenia čl. 6 základných zásad.

S cieľom uľahčenia uplatnenia práva zamestnanca na rovné zaobchádzanie po „euronovele“ z roku 2003 ukladal ZP zamestnávateľovi povinnosť preukázať, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania v prípade, ak zamestnanec, ktorý sa považoval za poškodeného, preukázal súdu skutočnosti,

¹⁶ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezů Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z., zákona č. 326/2007 Z. z., zákona č. 85/2008 Z. z., zákona č. 384/2008 Z. z. a zákona č. 48/2011 Z. z.,

¹⁷ tzv. „euronovelou“ obsiahnutou v Zákone č. 210/2003 Z. z.

¹⁸ tzv. „malou novelou“ obsiahnutou v Zákone č. 48/2011 Z. z.

¹⁹ Smernica EP a Rady 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (od 15. augusta 2009 ide o smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES).

z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej, alebo nepriamej diskriminácii.

Zároveň ZP stanovil, že mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkoch práce. Vzhľadom na to, že zásada rovnakej mzdy za prácu rovnakej hodnoty nebola dostatočne jednoznačne vyjadrená, s účinnosťou od 1. septembra 2007 sa do ZP²⁰ zaradilo nové ustanovenie § 119a, ktorého cieľom je garantovať rovnaké mzdové podmienky pre muža a ženu aj v prípade výkonu práce rovnakej hodnoty (t.j. porovnateľných prác). V nadväznosti na rozhodnutia SDEÚ týkajúcich sa výkladu pojmu "odmena", podľa ktorých zásada rovnosti sa vzťahuje na všetky dávky poskytované peňažnou alebo vecnou formou, terajšie alebo budúce, ak ich vypláca priamo alebo nepriamo zamestnávateľ zamestnancovi v súvislosti s jeho zamestnaním, sa v odseku 1 ustanovilo, že zásada rovnosti sa vzťahuje na všetky druhy plnení za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa zamestnancom vyplácajú v súvislosti so zamestnaním, ale v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce sa za mzdu nepovažujú. V zmysle odseku 4 sa zákaz diskriminácie upravený v § 119a vzťahuje aj na zamestnancov rovnakého pohlavia, ak vykonávajú rovnaké práce alebo práce rovnakej hodnoty.

ADZ vyššie citované ustanovenie § 13 ZP novelizoval, zrušil pôvodný nadpis „Zákaz diskriminácie“ a zakotvil povinnosť zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania. Zo ZP boli vyňaté definície pojmov priama a nepriama diskriminácia, či obťažovanie, nakoľko sú obsiahnuté v ADZ. Zároveň boli v ZP zredukované aj procesné záruky pri porušení zásady rovnakého zaobchádzania. Naďalej ostala upravená len možnosť zamestnanca podať sťažnosť u zamestnávateľa pre porušenie zásady rovnakého zaobchádzania – ako mimosúdny prostriedok nápravy a právo zamestnanca domáhať sa na súde právnej ochrany ustanovenej ADZ. Procesné záruky sa preniesli do ADZ. V súčasnosti ZP obsahuje všeobecný zákaz diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch v článku 1 základných zásad²¹

²⁰ Zákon č. 348/2007 Z. z.

²¹ *Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v*

a v ustanovení § 13, pričom osobitná úprava zákazu diskriminácie na základe pohlavia je obsiahnutá v článku 6 základných zásad²² a v ustanovení § 119a.

Antidiskriminačný zákon²³, ktorý bol prijatý v roku prebral tri smernice Rady EÚ²⁴, no neimplementoval revidovanú smernicu o rovnom zaobchádzaní.²⁵ Na základe implementovaných smerníc mal antidiskriminačný zákon definovať pojem diskriminácia, tak aby zahŕňal všetky formy diskriminácie uznané v právnom poriadku EÚ. To sa však nepodarilo, lebo zákon neupravil sexuálne obťažovanie ako osobitnú formu diskriminácie. Neumožnil ani utvorenie orgánu „na zabezpečenie, analýzu monitorovanie a podporu rovného zaobchádzania všetkých osôb bez diskriminácie na základe pohlavia“ (gender equality body) a ustanovenia európskych smerníc implementoval nesprávne alebo neúplne.

Európska komisia postupne upozornila Slovenskú republiku v troch formálnych oznámeniach podľa čl. 226 Zmluvy ES –

potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činnosti vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

²² Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

²³ zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) z 20. mája 2004 a účinného od 1. júla 2004.

²⁴ č. 2000/43 ES, ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, č. 2000/78 ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, č. 96/97 ES, ktorá mení a dopĺňa smernicu 86/378 EHS o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia.

²⁵ smernica EP a Rady 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (od 15. augusta 2009 ide o smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES)

porušenie zmluvy, na nesprávnu alebo neúplnú transpozíciu smerníc v ADZ, v dôsledku čoho prebehli dve novelizácie ADZ, s cieľom odstrániť vytknuté nedostatky.

K prvej zmene došlo prijatím zákona č. 326/2007 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa ADZ. Novela bola prijatá v dôsledku dvoch formálnych oznámení Komisie ES z roku 2006.²⁶ Pripomienky Komisie ES k nesprávnej alebo neúplnej transpozícii rasovej a rámcovej smernice spočívali najmä v tom, že do antidiskriminačného zákona sa dostali nepresné pojmy, resp. výrazy, ktoré smernice nepoznajú alebo také, ktoré zužujú možnosť uplatnenia zásady rovného zaobchádzania. Cieľom prijatej novely ADZ bolo urýchlené odstránenie nedostatkov, ktoré boli Slovenskej republike vytknuté vo vyššie spomínaných formálnych upozorneniach a ukončiť tak úplnú transpozíciu oboch smerníc v zmysle pripomienok Komisie ES.

Hlavným zámerom druhej zásadnej zmeny ADZ obsiahnutej v zákone č. 85/2008 Z.z.²⁷ bola transpozícia Smernice Rady 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu. Do schválenej novely boli zakomponované aj návrhy a pripomienky vyplývajúce z hromadnej pripomienky verejnosti z marca 2007 k predchádzajúcej novele ADZ, medziiným aj požiadavka transpozície revidovanej smernice o rovnom zaobchádzaní.²⁸ Táto požiadavka napokon vyplývala aj z tretieho formálneho oznámenia Komisie ES.

V novele sa rozšírili dôvody, na základe ktorých je zakázané porušovať zásadu rovného zaobchádzania, ako aj oblasti, v ktorých je zakotvená povinnosť dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania. Zvýšila sa aj ochrana osôb pred obťažovaním, a to doplnením výslovného zákazu sexuálneho obťažovania,

²⁶ V prvom konaní (č. 2006/2260 zo dňa 28. júna 2006) bola SR vytýkaná neúplná alebo nesprávna transpozícia smernice Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (rasová smernica). V druhom konaní (č. 2006/2447 zo dňa 20. decembra 2006) Komisia ES namietala neúplnú alebo nesprávnu transpozíciu smernice Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (rámcová smernica).

²⁷ Zákon č.85/2008 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezů Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z. a zákona č. 326/2007 Z.z., ktorý bol prijatý 4. februára 2008 a účinný od 1.apríla 2008

²⁸ Smernica EP a Rady 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (od 15. augusta 2009 ide o smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES).

ktorý naša legislatíva dovtedy nikde neobsahovala. Okrem toho novela opätovne zaviedla dočasné vyrovnávacie opatrenia pre znevýhodnené skupiny obyvateľstva.

Druhou novelou sa okrem ďalších, doplnil aj zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Rozšírila sa kompetencia strediska o vykonávanie nezávislého zisťovania týkajúce sa diskriminácie a vypracúvanie správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou čím malo plniť aj úlohy „gender equality body“. V praxi však k rozšíreniu kapacít, najmä o odborníkov a odborníčok na rodovú rovnosť, ani k zvýšeniu rozpočtu nedošlo, čím nastala len formálna implementácia smernice.

Na základe tretej novely ADZ zákonom č. 384/2008 Z.z. bola zavedená možnosť podávania žalôb vo verejnom záujme v prípadoch ak by porušením zásady rovnakého zaobchádzania mohli byť porušené práva viacerých osôb alebo by mohol byť ohrozený verejný záujem.

ADZ stanovuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovného zaobchádzania a prostriedky právnej ochrany pre prípad porušenia tejto zásady. V súčasnom znení ADZ dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

V komentári k ADZ J. Debrecéniová uvádza, že „Pohlavie (sex) je biologická danosť človeka, čiže skutočnosť, či je aj z anatomického hľadiska ženou alebo mužom. Rod (gender) je „sociálne“ resp. „kultúrne“ pohlavie. Predstavuje sociálne utváranú kategóriu, ktorá vzniká v kontexte určitej sociálnej, kultúrnej a ekonomickej štruktúry. Ako naučený, kultúrne akceptovaný a predpisovaný spôsob správania a vystupovania žien a mužov (ktorý sa historicky mení a má rôzne podoby) vymedzuje odlišné postavenie žien a mužov v sociálnych a mocenských vzťahoch, ktoré nie sú dôsledkom biologických, fyziologicko-anatomických odlišností.“²⁹ Zároveň poukazuje na skutočnosť, že viaceré prípady označované za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sú v skutočnosti diskrimináciou z dôvodu rodu.³⁰ Akým smerom a či vôbec sa bude koncepcia rodu

²⁹ Debrecéniová, J.: Antidiskriminačný zákon. Komentár. Občana a demokracia 2008 s.11

³⁰ Tamže. Ako príklad môže slúžiť omietnutie uchádzačky o pracovnú pozíciu z dôvodu, že má maloleté deti (hoci by bola najvhodnejšou adeptkou). K jej diskriminácii nedochádza preto, že je biologicky ženou, ale vzhľadom na pretrvávajúce tradičné rodové vzorce sa predpokladá, že bude často s deťmi doma a bude málo flexibilná.

v chápaní „gendru“ na Slovensku rozvíjať, ukáže až budúca rozhodovacia prax všeobecných súdov ale aj Ústavného súdu SR.³¹

Sexuálne obťažovanie

Pojem sexuálneho obťažovania bol inkorporovaný do našej legislatívy až prijatím druhej novely k ADZ³² v roku 2008. K jeho zaradeniu do ADZ predchádzala neochota akceptovať sexuálne obťažovanie ako spoločenský problém. V spoločnosti prevládal a stále prevláda názor, že ide o fenomén, ktorý sa u nás vyskytuje len ojedinele a je k nám „importovaný“ z USA. Sexuálne obťažovanie patrí pritom medzi najrozšírenejšie formy porušovania ľudských práv nielen v USA ale aj Európe, považuje sa za diskrimináciu na základe pohlavia a je v rozpore so zásadou rovného zaobchádzania.

Podľa ustanovenia § 2a ods. 5 ADZ *„sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctvujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“* V našej úprave adjektívum „nežiadúce“ chýba, tak ako i v prípade definície obťažovania. Pritom v dôvodovej správe sa uvádza, že *„sa novo navrhuje zmena tejto definície, podľa ktorej „Obťažovanie je také nežiaduce správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.“*

Na absenciu prívlastku „nežiadúce“ správanie v definíciách obťažovania i sexuálneho obťažovania autorka upozorňovala už počas pripomienkového konania k novele ADZ. Tento prívlastok, je totiž veľmi významný aj vzhľadom na už vyššie citované ustanovenie.

V Českej republike na rozdiel od nás bolo sexuálne obťažovanie v súlade so smernicou (a s prívlastkom)

³¹ Vid' napr. Berdisová, L. - Laclavíková, M.: Antidiscrimination Clause – Constitutional, Historical and Legal Metamorphoses. In Mikolajczyk, B.: *Free Movement of Goods and Persons across the Polish – Czech - Slovak Borders, Legal Differences and Similarities*. Oficyna Wydawnicza: Katowice, 2012, s. 73-81,

³² Zákon č.85/2008 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezů Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z. a zákona č. 326/2007 Z.z., ktorý bol prijatý 4. februára 2008 a účinný od 1.apríla 2008

„nežiadúci“ upravené podstatne skôr, a to v roku 2004 v Zákonníku práce,³³ v Zákone o zamestnanosti³⁴ a nakoniec aj v Antidiskriminačnom zákone³⁵ a na uvedenú problematiku boli zamerané aj viaceré výskumy³⁶. V porovnaní so Slovenskom v roku 2004 síce ešte nebol prijatý ADZ, ale úprava sexuálneho obťažovania bola obsiahnutá až v dvoch pracovnoprávných normách zásadného významu.

Problematika sexuálneho obťažovania je sprevádzaná nielen rozporuplnými názormi laickej verejnosti ale i verejnosti odbornej a podobne ako s problematikou násilia páchaného na ženách, sú s ňou spájané viaceré mýty.³⁷ Jedným z najrozšírenejších je možnosť zneužitia legislatívy o sexuálnom obťažovaní. Od 1. apríla 2008, kedy novela ADZ nadobudla účinnosť, sa v médiách postupne začali objavovať články a príspevky vyjadrujúce obavy z možného zneužitia tejto úpravy, a to predovšetkým zo strany žien proti mužom. Ako poukazuje súdna prax doteraz bol zaznamenaný len jeden prípad sexuálneho obťažovania.

Dobré mravy

Pôvodný ADZ upravil využitie dobrých mravov na dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania, ktoré spočíva „vo

³³ Zákon č. 46/2004 Sb., ktorým se mění zákon č. 65/1965 Sb. Zákoník práce § 2ods. 9 - *Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.*

³⁴ Zákon č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti, § 4 ods. 8 - *Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.*

³⁵ Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) §4 ods.1 a 2 - *Sexuálním obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru) a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů, které má sexuální povahu,*

³⁶ Jedným z prvých bol napr.: KRÍŽKOVÁ, A. et al: *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahu. rozsah, formy, aktéři, řešení* Sociologický ústav AV ČR, oddelení Gender a sociologie. Praha, 2005

³⁷ Šebestová J. : *Fakta a mýty o sexuálním obtěžování*
www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020602

výkone práv a povinností v súlade s dobrými mravmi“;³⁸ Dôvodová správa len stručne uviedla, že ide o požiadavku na výkon práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, teda nie na úkor iných osôb.

Podľa Komisie ES vo formálnom upozornení z roku 2006³⁹ použitie pojmu dobré mravy v ADZ nebolo v súlade s transponovanými smernicami (rasovou a rámcovou), nakoľko tento pojem nie je zákonom vymedzený. Z uvedeného dôvodu nemôže uvedené kritizované ustanovenie dosiahnuť mieru zrozumiteľnosti a presnosti, ktorá je potrebná na docielenie úrovne ochrany vyžadovanej smernicami, najmä vzhľadom na právnu istotu, ktorá by sa mala transpozíciou smerníc dosiahnuť. Potreba právnej istoty je zrejmá najmä v antidiskriminačnej oblasti.

Na prípravu prvej novely ADZ z roku 2007 bola vytvorená medzirezortná expertná komisia, ktorá sa zaoberala pripomienkami Komisie ES a ako vyplýva z dôvodovej správy, zvláštnu pozornosť venovala pojmu dobré mravy. Za účelom posúdenia opodstatnenosti tohto pojmu v uvedenom zákone požiadala expertná skupina o stanovisko šesť významných právnych inštitúcií v Slovenskej republike. Avšak už samotná otázka, s ktorou sa expertná skupina obrátila na uvedené inštitúcie nebola dostatočne špecifikovaná s prihliadnutím na kontext antidiskriminačnej legislatívy. Bola veľmi všeobecná a týkala sa „postavenia a úlohy pojmu dobrých mravov v právnom poriadku SR“.

Na základe expertných stanovísk a po rozsiahlej analýze existujúcej judikatúry dospela komisia k záveru, že ponechanie pojmu dobré mravy v ADZ je vhodné. Uvedené rozhodnutie nemožno považovať za najšťastnejšie, aj napriek tomu, že došlo k určitej modifikácii právnej úpravy ustanovenia § 2 ods. 2 v znení: „*Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou*“. Ako vyplýva z dôvodovej správy, vláda navrhla ponechať pojem dobré mravy v ADZ za účelom rozšírenia ochrany pred diskrimináciou, čo považujem za diskutabilné z nasledovných dôvodov.

Pojem dobrých mravov, ktorý sa nachádza v rôznych právnych predpisoch a predovšetkým v oblasti súkromného práva je

³⁸ § (1) *Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, vo výkone práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ak je možné prijatie takýchto opatrení požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a na možnosti osoby, ktorá má povinnosť túto zásadu dodržiavať.* Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) účinný od 1. júla 2004 do 31. augusta 2007 do prijatia zákona č. 326/2007 Z. z.

³⁹ Pozri pozn. 26

spojený už s niekoľkoročnou a ustálenou, tradíciou aplikácie súdmi. Ide o abstraktný právny inštitút, ktorý sa opäť udomácnil v našom práve po roku 1989, v súvislosti s novelizáciou Občianskeho a Obchodného zákonníka.

V judikatúre slovenských súdov prevláda názor, že ustanovenie § 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka „*Výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi.*“ je všeobecným ustanovením hmotno-právnej povahy, ktoré dáva súdu možnosť posúdiť, či výkon subjektívneho práva je v súlade s dobrými mravmi. Právny úkon sa prieči dobrým mravom, pokiaľ nerešpektuje niektoré zo súhrnu základných spoločenských, kultúrnych a mravných noriem, ktoré preukázali počas historického vývoja určitú mieru stálosti (nemennosti), vyjadrujú podstatné historické tendencie a stotožňuje sa s nimi podstatná časť spoločnosti. Podľa § 39 Občianskeho zákonníka je úkon priečiaci sa dobrým mravom sankcionovaný neplatnosťou.

ZP v článku 2 a v časti venovanej rovnému zaobchádzaniu v § 13 ods. 3), stanovuje, že „*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 spolu zamestnancov*“. Na rozdiel od občianskeho zákonníka však ZP a napokon ani ADZ neobsahujú ustanovenie, na základe ktorého by právne úkony, ktoré sú v rozpore s dobrými mravmi, boli sankcionované neplatnosťou.

Česká právna úprava je v oblasti občianskeho a obchodného práva porovnateľná s našou. Podľa § 14 Zákonníka práce⁴⁰ platilo až do 31.12. 2011⁴¹ podobne ako u nás, že „*Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.*“ V hlave IV Rovné zacházení a zákaz diskriminace, sa však odvolávaní na dobré mravy už v českom zákonníku práce vyhli už od jeho prijatia. V Českom antidiskriminačnom zákone⁴² sa inštitút dobrých mravov pripúšťa len vo vzťahu k opatreniam nevyhnutným na predchádzanie diskriminácii.⁴³

⁴⁰ Zákon č. 262/2006 Sb.

⁴¹ V dôsledku prijatia Zákona č. 365/2011 Sb.

⁴² Zákon č. 198/2009 Zb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) §4 ods.1 a 2

⁴³ §5 ods. 2 *Zajišťování rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním*

Použitie pojmu dobré mravy možno považovať za štandardné v úpravách občianskoprávných a obchodných vzťahov, avšak v rámci ADZ ho nepovažujem za vhodné. V určitých prípadoch by sa mohlo stať, že v právnych oblastiach, ktoré sa dynamicky vyvíjajú, nemusí byť zjednotený názor na to, čo je odrazom morálnych zásad demokratickej spoločnosti a mohlo by to viesť k rozporupľnej rozhodovacej praxi. Navyše keď vezmeme do úvahy, že v posudzovaní prípadov rovného zaobchádzania pretrváva v našej spoločnosti veľa stereotypov, je veľmi problematické ustáliť názor na dobré mravy v oblasti diskriminácie na základe pohlavia alebo rasy a ďalších. Súčasné znenie ADZ umožňuje len minimálnu právnu ochranu pred porušovaním zásady rovného zaobchádzania, najmä v pracovnoprávných vzťahoch, a aj to len vďaka možnosti využitia ustanovení ZP. Zaradenie pojmu dobrých mravov, síce vzbudzuje dobrý dojem, ale konkrétnu situáciu diskriminovaných vôbec nezlepšuje. Z uvedeného dôvodu považujem inštitút dobrých mravov z ADZ za nadbytočný. Minimálne by sa mala zúžiť ich pomerne široká úprava, tak ako je to v Čechách, aby sa tak zamedzilo prípadnému obmedzeniu ochrany pred diskrimináciou.

Dočasné vyrovnávacie opatrenia

V dôsledku implementácie rasovej smernice boli zavedené do pôvodného znenia ADZ v ustanovení § 8 ods. 8⁴⁴ aj osobitné vyrovnávacie opatrenia. Stalo sa tak napriek odporu zo strany niektorých poslancov a poslankýň ako aj niektorých predstaviteľov vlády. Parlament nakoniec schválil poslanecký pozmeňovací návrh obsahujúci úpravu vyrovnávacích opatrení na zabránenie znevýhodnenia súvisiaceho s rasovým alebo etnickým pôvodom.⁴⁵ Avšak už po dvoch mesiacoch od

poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

⁴⁴ Ustanovenie bolo do zákona doplnené na základe poslaneckého pozmeňovacieho návrhu, pričom transponovalo čl. 5 Smernice Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000 nasledovne: „Na zabezpečenie rovnosti príležitostí v praxi a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania možno prijať osobitné vyrovnávacie opatrenia na zabránenie znevýhodnenia súvisiaceho s rasovým pôvodom alebo etnickým pôvodom.“

⁴⁵ Dôvodová správa k ustanoveniu, ktoré bolo výsledkom pozmeňovacieho návrhu zo spoločnej správy výborov Národnej rady SR, obsahovala len odkaz na to, že podľa čl. 5 aproximovanej rasovej smernice (č. 2000/43/ES sa predpokladá prijatie takýchto (rozumej vyrovnávacích) opatrení. NR SR Ustanovenia § 8 ods. 1 až 7 antidiskriminačného zákona predstavujú výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a nie ustanovenia, ktorých aplikáciou sa má dosiahnuť rovnaké zaobchádzanie. Oproti tomu § 8 ods. 8 okrem toho, že je výnimkou zo zásady rovnakého zaobchádzania, v prvom rade ustanovuje

účinnosti zákona vláda SR, zastúpená ministrom spravodlivosti, podala na Ústavný súd SR návrh na začatie konania o preskúmanie súladu ADZ s Ústavou SR. Vláda SR odôvodnila svoje podanie tým, že uvedené ustanovenie ADZ je v rozpore s princípom právnej istoty, umožňuje zvýhodnenie pri prístupe k základným právam na základe príslušnosti k rase a etnického pôvodu, a teda je protiústavné. Podaním uvedeného návrhu na súd nastala pomerne kuriózna situácia, lebo len niekoľko mesiacov pred tým, tá istá vláda prijala celý rad vyrovnávacích opatrení za účelom dosiahnutia rovnosti a integrácie rómskej menšiny.

Vzhľadom na skutočnosť, že napadnuté ustanovenie neurčovalo ani rámcovým spôsobom predmet, obsah a kritériá na prijímanie osobitných vyrovnávacích opatrení a zároveň nezakotvovalo dočasnosť týchto opatrení, Ústavný súd 18. októbra 2005 rozhodol o jeho protiústavnosti a zrušil ho.⁴⁶ Z uvedeného vyplýva, že protiústavnosť napadnutého ustanovenia bola spôsobená nesprávnou a neúplnou definíciou osobitných vyrovnávacích opatrení.

Ústavný súd SR judikoval, že „*ustanovenie § 8 ods. 8 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) nie je v súlade s čl. 1 ods. 1 a s čl. 12 ods. 1 prvou vetou a ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky*“, t. j. nadpolovičnou väčšinou všetkých sudcov pléna Ústavného súdu SR⁴⁷ rozhodol o nesúlade pozitívneho opatrenia s uvedenými článkami Ústavy SR.

Sudca E. Bárány vo svojom konkurenčnom stanovisku uviedol, že za istých podmienok je aj v slovenskom právnom poriadku možné prijať pozitívne opatrenia ako formu pozitívnej diskriminácie.⁴⁸ Poukázal tak na skutočnosť, že na účinné prijatie pozitívnych opatrení nie je nevyhnutne potrebná zmena

možnosť prijať osobitné vyrovnávacie opatrenia, ktorých aplikáciou sa má dosiahnuť samotný cieľ zákona.

⁴⁶ Nález Ústavného súdu SR č. 539/2005 Z. z.

⁴⁷ K predmetnému rozhodnutiu boli pripojené tri odlišné stanoviská, dve disentujúce a jedno konkurenčné. Jedno disentujúce stanovisko bolo predložené spoločne sudcami L. Gajdošíkovou, J. Horváthom a A. Bröstlom. Druhé disentujúce stanovisko predložil sudca L. Mészáros. Konkurenčné stanovisko pripojil sudca E. Barány.

⁴⁸ Spomínané podmienky vymedzil nasledovne: „*Aj v prípade existencie niektorého zo zakázaných diskriminačných dôvodov je tzv. pozitívna diskriminácia prípustná, ak - a) je jej prípustnosť výslovne uvedená v ústave alebo v medzinárodnej zmluve podľa čl. 7 ods. 5 a čl. 154c ústavy alebo b) má podobu konkrétneho opatrenia, je obsiahnutá v zákone a je potrebná na reálne uplatnenie určitého práva podľa ústavy alebo medzinárodnej zmluvy podľa čl. 7 ods. 5 a čl. 154c ústavy. Každá výnimka z ústavného zákazu diskriminácie (čl. 12 ods. 2 ústavy) musí byť podľa čl. 13 ods. 2 ústavy obsiahnutá výslovne v zákone.*“

Ústavy SR. Na daný názor reagoval ⁴⁹ v roku 2008 aj zákonodarca, ktorý do ADZ opätovne zakotvil síce nie „osobitné“ ale „dočasné“ vyrovnávacie opatrenia pre znevýhodnené skupiny obyvateľstva.

V pôvodne predkladanom návrhu novely ADZ z roku 2008 bola formulácia: „*Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi*“.

Počas legislatívneho procesu v Národnej rade SR došlo prostredníctvom pozmeňujúceho návrhu predsedu Ústavnoprávneho výboru Národnej rady SR k nahradeniu formulácie „*etnického a rasového pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine a pohlavia*“ formuláciou „*sociálne a ekonomické znevýhodnenie*“ ⁵⁰.

V rámci rozpravy sa v Národnej rade rozprúdila v súvislosti s vyššie uvedeným rozhodnutím Ústavného súdu SR diskusia o (ne)ústavnosti pozitívneho opatrenia z dôvodu etnického a rasového pôvodu. Z nepochopiteľných príčin však spolu s dôvodom etnického a rasového pôvodu bol poslancami z príslušného návrhu novely ADZ odstránený aj dôvod pohlavia. Po schválení predmetnej novely tak súčasná úprava dočasných vyrovnávacích opatrení v ADZ znie nasledovne: „*Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy zameraných na odstránenie foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi.*“ Toto ustanovenie ignoruje skutočnosť, že ženy a príslušníci a príslušníčky rómskeho etnika čelili dlhodobej a systematickej diskriminácii, ktorej výsledkom je znevýhodnené postavenie mnohých žien a príslušníkov a príslušníčok rómskych komunít. Platné ustanovenie o dočasných vyrovnávacích opatreniach v súčasnosti nie je a ani nebude schopné efektívne napraviť pretrvávajúcu situáciu. Nereflektuje totiž skutočnosť, že ženy boli a naďalej sú znevýhodňované na základe pohlavia/rodu a v prípade rómskych žien aj na základe príslušnosti k etnickej skupine alebo národnostnej menšine.

⁴⁹ Aj keď nie v lehote šiestich mesiacov od vydania rozhodnutia Ústavného súdu SR o nesúlade osobitných vyrovnávacích opatrení s Ústavou SR, v dôsledku čoho stratila úprava pozitívnych opatrení v súlade s čl. 125 ods. 3 Ústavy SR platnosť

⁵⁰ Takto sformulovaný dôvod úplne vybočuje z rámca diskriminačných dôvodov vyšpecifikovaných v § 2 ods. 1 ADZ

Úprava dočasných vyrovnávacích opatrení v ADZ vychádza z konceptu rovnosti príležitostí. Prevláda všeobecná zhoda, že na ich prijatie musia byť kumulatívne splnené nasledovné podmienky:⁵¹ 1. Musia smerovať k odstráneniu sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia. Hoci sú tieto dôvody naformulované kumulatívne, v praxi by takáto interpretácia pravdepodobne neumožnila prijať žiadne opatrenie, čo by bolo v rozpore s antidiskriminačnými smernicami i medzinárodnými dohovormi. 2. Musia zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. 3. Musia byť prijímané orgánmi štátnej správy (t.j. napr. vláda, ministerstvá, ostatné ústredné orgány štátnej správy, miestne orgány štátnej správy – ako obvodné úrady, krajské úrady, úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.)

ADZ obsahuje demonštratívny výpočet foriem opatrení (napr. podporujúce záujem príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby; smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu a vzdelávaniu).

Opatrenia môžu byť prijaté len v oblastiach uvedených v ADZ a len za predpokladu, že existuje preukázateľná nerovnosť s cieľom zníženia alebo odstránenia tejto nerovnosti, pričom musia byť nevyhnutné a primerané. Opatrenia sa považujú za dočasné, môžu trvať len do doby odstránenia nerovnosti, ktorá viedla k ich prijatiu. Musia byť priebežne monitorované, vyhodnocované a informácie o nich musia byť zverejňované tak, aby mohla byť monitorovaná opodstatnenosť ich ďalšieho trvania. Orgány, ktoré prijímajú dočasné opatrenia podávajú správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.

Ako problematický vnímam úzky okruh subjektov, ktoré môžu prijímať dočasné opatrenia (iba štátne orgány). Aj v prípadoch ak sú predmetné opatrenia zo strany vlády, prípadne ministerstiev prijaté, tie väčšinou nedisponujú možnosťou ich priamej realizácie. V dôsledku decentralizácie verejnej správy prešli kompetencie v oblasti školstva, zdravotníctva, sociálnej pomoci na samosprávy, pričom orgány samosprávy nemajú možnosť prijímať dočasné opatrenia. Významná časť zamestnávateľov a subjektov poskytujúcich tovary a služby sú pritom súkromnoprávne osoby, ktorým ADZ taktiež neumožňuje prijímať dočasné opatrenia.

⁵¹ Pozri napr.: Debrecéniová, J.: Antidiskriminačný zákon. Komentár. Občana a demokracia 2008 s.193-195, Lajčáková, J.: O legislative spojenej s dočasnými vyrovnávacími opatreniami na Slovensku in MULTIKULTI.sk dostupné na internete www.multikulti.sk/studie/docasne_vyrovnavacie_opatrenea_a_ich_legislativ_na_uprava_s_3

Český antidiskriminačný zákon upravuje možnosť prijatia pozitívnych opatrení v § 7 v ods. 1 a 2⁵² ako výnimku z princípu rovnosti, ktorej cieľom je dosiahnutie rovnosti príležitosti, pričom reflektuje aj judikatúru ESD.

Na Slovensku je v súčasnosti ďalšia novela ADZ, v ktorej sa počíta aj s rozšírením prijímania dočasných vyrovnávacích opatrení z dôvodu pohlavia a rodu⁵³. Je na škodu, že predkladatelia vládneho návrhu nemali ambíciu zdokonaľiť súčasnú právnu úpravu a neinšpirovali sa českou úpravou.

Prenesené dôkazné bremeno

Koncept preneseného dôkazného bremena sa inkorporoval do európskeho práva na základe judikatúry Súdneho dvora EÚ, ktorá sa týkala prípadov rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu. Dovedajší koncept, podľa ktorého povinnosť tvrdiť a navrhovať dôkazy na preukázanie svojich tvrdení zaťažuje v prvom rade znevýhodnenú osobu (žalobcu), bol judikatúrou ESD rozvinutý do podoby tzv. dôkazu prima facie. To znamená, že v prípadoch kde žalovaná strana predloží fakty nasvedčujúce diskrimináciu na prvý pohľad, dochádza k preneseniu dôkazného bremena na žalovanú stranu. Ako nevyhnutný predpoklad dosiahnutia efektívnej súdnej ochrany v prípadoch diskriminácie sa koncept preneseného dôkazného bremena stal súčasťou smernice Rady 97/80/ES o obrátenom dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia, neskôr aj rasovej smernice 2000/43/ES⁵⁴, rámcovej smernice 2000/78/ES⁵⁵ a smernice v prepracovanom znení 2006/54/ES⁵⁶, čím sa okrem dôvodu pohlavia rozšíril aj na

⁵² (2) *Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.*

(3) *Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí opatření podle odstavce 2 vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.*

⁵³ V pripravovanej novele ADZ sa okrem iného navrhuje zmena znenia §8a, a to nasledovne: *Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy, verejnej správy alebo neverejnými subjektmi, smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi.*

⁵⁴ Čl.8 smernice Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod

⁵⁵ Čl.10 smernice Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

⁵⁶ Čl.19 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovného zaobchádzania s mužmi a ženami vo

d'alsie dôvody ako je rasa, vek, zdravotné postihnutie. Úprava presunu dôkazného bremena v uvedených smerniciach je takmer totožná.

Vyššie spomínané smernice sa premietli do nášho občianskeho súdneho konania ohľadne dôkazného bremena v sporoch, kde osoby tvrdia, že voči ním došlo k priamej či nepriamej diskriminácii v § 13 ods. 7 ZP s účinnosťou od 1. apríla 2002, neskôr od 1. júla 2004 v § 11 ods. 2 ADZ⁵⁷. Pôvodne sa v návrhu ADZ počítalo aj s novelou občianskeho súdneho poriadku, tak ako to je v českom antidiskriminačnom zákone, ale na koniec sa od tejto myšlienky upustilo.

Za slabú stránku ADZ sa často krát považovala aj skutočnosť, že priamo nenovelizuje občiansky súdny poriadok. Možnosť prenesenia dôkazného bremena na žalovaného je upravená len v ADZ, ktorý má rovnakú právnu silu ako občiansky súdny poriadok. Súdny sa z toho dôvodu môžu pridržiavať 'len' procesného predpisu a vyhnúť sa aplikácii ustanovenia obsiahnutom v ADZ. Neuplatňovanie zásady preneseného dôkazného bremena zo strany niektorých súdov tieto najčastejšie odôvodňovali práve skutočnosťou, že táto procesná zásada nie je upravená v občianskom súdnom poriadku, ako je to napr. v Českej republike. V praxi sa tak zo začiatku stávalo, že diskriminované osoby boli v dôsledku chýbajúcich dôkazov vo veľkom počte prípadov na súde neúspešné. Ako poukazujú doteraz publikované rozhodnutia súdov situácia sa postupne zlepšuje, nakoľko ak súdy uplatňujú koncept preneseného dôkazného bremena, aplikujú ho v súlade so smernicami aj judikatúrou SDEÚ. K zlepšeniu situácie prispela aj zmena ustanovenia § 11 ods.2 ADZ z pôvodného spojenia „...ak žalobca predloží súdu dôkazy...“ na spojenie „...ak žalobca oznámi súdu skutočnosť...“.

Úprava preneseného dôkazného bremena aj v občianskom súdnom poriadku, by však mohla byť ďalším krokom k lepšej vymožitelnosti súdnej ochrany pred nerovným zaobchádzaním ale so zachovaním takého rozsahu, aký je v ADZ. Na podporu uvedeného stanoviska môže poslúžiť aj nález Ústavného súdu

veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie), ktorá zastrešuje viacero oblastí rovného zaobchádzania a zároveň nahradila niekoľko rôznych smerníc, ktoré ich upravovali v minulosti, medzi nimi aj o rovnom odmeňovaní - 75/117/EHS, o rovnom zaobchádzaní 76/207/EHS a smernicu, ktorá ju revidovala - 2002/73/ES

⁵⁷ 2) *Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.* Došlo k nesprávnemu prekladu anglického znenia pojmov „facts“ použitých v príslušných antidiskriminačných smerniciach, čím dochádzalo k oslabeniu postavenia žalobcu v konaniach vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

ČR zo dňa 26. apríla 2006, publikovaný pod č. 419/2006 Sb., ktorým bol zamietnutý návrh na zrušenie ustanovenia § 133a ods. 2 zákona č. 99/1963 Sb., občiansky súdny poriadok.

Vymožiteľnosť práva

Doterajšia aplikácia ADZ v praxi ukázala, že možnosť súdnej ochrany v konaniach vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania je veľmi obmedzená. Týka sa to najmä prípadov, ak sa nemožno domáhať upustenia od konania alebo nápravy protiprávneho stavu a diskriminovaná osoba má možnosť dožadovať sa len primeraného finančného zadost'učinenia, resp. náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.⁵⁸ Ak má byť sankcia vo forme zadost'učinenia resp. náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch účinná, primeraná a odradzujúca⁵⁹, musí tomu zodpovedať aj výška požadovanej sumy. A od tej sa odvíja aj súdny poplatok. Viaceré mimovládne organizácie navrhovali novelu zákona o súdnych poplatkoch. Jednou z alternatív bolo zrušenie poplatkov tak, ako je to v prípade konania pred Ústavným súdom SR. Druhou možnosťou by bolo aspoň zníženie poplatku. Napokon sa v roku 2008 upravila výška súdneho poplatku z návrhu na začatie konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania bez návrhu na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch na 66 eur a z návrhu na začatie konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého

⁵⁸ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezov Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z., zákona č. 326/2007 Z. z. a č. 85/2008 Z. z. mechanicky prevzal ustanovenie § 13 ods.1 a 2 Občianskeho zákonníka do ustanovenia § 9 ods. 2 „Každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadost'učinenie.

§ 9 ods.3 Ak by primerané zadost'učinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa tá domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

⁵⁹ V súlade s bodom 27 Smernice rady č. 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu a bodom 22 Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, ktorou sa novelizuje Smernica č. 76/207/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu(od 15. augusta 2009 ide o smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES).

zaobchádzania s náhradou nemajetkovej ujmy na 66 eur a 3 % z výšky uplatnenej nemajetkovej ujmy.

Ani takto „znížené“ súdne poplatky neumožňujú účinnú a efektívnu ochranu v prípadoch, kedy došlo k diskriminácii alebo bola inak porušená zásada rovnakého zaobchádzania. Viaceré diskriminované ženy to odrádza od súdnych sporov, nakoľko vysoký súdny poplatok pre ne nezriedka predstavuje reálnu bariéru ochrany ich práva na rovnosť a na ochranu pred diskrimináciou.

Konštrukcia náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch bez rozmyšľania prevzatá z občianskeho zákonníka nezodpovedá v plnej miere požiadavkám smerníc a judikatúre SDEÚ, čo znamená, že súdy by mali na túto skutočnosť prihliadať vo svojej rozhodovacej praxi. Možnosť využitia doterajšia ustálenej praxe súdov a judikatúry k ustanoveniu §13 ods.1 a 2 občianskeho zákonníka bude preto podľa môjho názoru veľmi obmedzená.

Česká právna úprava obsiahnutá v ustanovení §10 antidiskriminačného zákona⁶⁰ je obsahovo podobná tej našej. Som toho názoru, že je len otázkou času, kedy obe krajiny pristúpia k modifikácii citovaných ustanovení.

Záver

Za prvoradý problém v oblasti problematiky (ne)rovnosti, a to nielen rodovej, považujem nesprávnu terminológiu, konkrétne používanie prívlastku „rovnaké“ zaobchádzanie. Všetky oficiálne preklady európskych legislatívnych dokumentov prekladajú pojem „equal treatment“ ako „rovnaké“ zaobchádzanie, resp. equal opportunities ako „rovnaké“ príležitosti. Pojem „rovnaké“ zaobchádzanie obsahuje aj ADZ. Podľa môjho názoru je však adekvátny prívlastok „rovné“ zaobchádzanie. Východiskom prívlastku je totiž podstatné meno rovnosť a nie rovnakosť a rovnaké zaobchádzanie ešte nemusí viesť k rovnosti. Z uvedeného dôvodu v texte svojho príspevku používam pojem rovné

⁶⁰ §10 1. Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. 2. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. 3. Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

zaobchádzanie s výnimkou oficiálnych dokumentov, resp. zákonov.

Za významný nedostatok považujem absenciu možnosti prijatia dočasných vyrovnávacích opatrení na základe pohlavia, ktorá by mala byť predmetom pripravovanej novely ADZ. Prostredníctvom nej by sa malo upustiť od zakotvenia príliš vágneho pojmu „sociálne a ekonomické znevýhodnenie“ a nahradiť ho pojmom, ktorý je v súlade s príslušnými smernicami, ako aj v katalógu diskriminačných dôvodov uvedených v ustanovení 2 ods. 1 ADZ t, j, pojmom „pohlavie“.

Modifikácia ustanovení týkajúcich sa náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch obsiahnutých v ADZ a zaradenie úpravy preneseného dôkazného bremena aj do občianskeho súdneho poriadku, by mohli byť ďalším krokom k lepšej vymožitelnosti súdnej ochrany pred nerovným zaobchádzaním a diskrimináciou.

Tento príspevok bol podporovaný Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe zmluvy č. APVV-0340-10.

LITERATÚRA

Berdisová, L. - Laclavíková, M.: *Antidiscrimination Clause – Constitutional, Historical and Legal Metamorphoses*. In Mikolajczyk, B.: *Free Movement of Goods and Persons across the Polish – Czech - Slovak Borders, Legal Differences and Similarities*. Oficyna Wydawnicza: Katowice, 2012, s. 73-81, ISBN 978-83-60743-57-7

Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. C. H. Beck : Praha, 2007, ISBN 978-80-7179-584-1.

Boučková, P., Havelková, B., Koldinská, K., Kühn, Z., Kühnová, E., Whelanová, M.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-315-8

Kiczková, Z.: *Rodové stereotypy: O štruktúre a fungovaní rodových stereotypov alebo prečo je dôležité rozlišovať medzi pojmi pohlavie a rod*. In: Kvapilová, E., Porubánová, S. (eds.): *Nerovné cesty k rovnosti: pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*. Bratislava : BICFS, 2001. ISBN 80-89048-02-1. s. 1 – 14.

Koldinská, K.: *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech* 1. Vydání. Praha: C.H.Beck 2010 ISBN 978-80-7400-343-1

Lajčáková, J.: *Dočasné vyrovnávacie opatrenia: medzinárodný a ústavný rámec, analýza*. Nadácia Milana Šimečku, 2008

Lajčáková, J.: O legislatíve spojenej s dočasnými vyrovnávacími opatreniami na Slovensku in in MULTIKULTI.sk dostupné na internete 28.11.2012

[www.multikulti.sk/studie/docasne_vyrovnavacie_opatrenea_a_i_ch_legislativna_uprava s. 3](http://www.multikulti.sk/studie/docasne_vyrovnavacie_opatrenea_a_i_ch_legislativna_uprava_s.3)

Šebestová J. : Fakta a mýty o sexuálním obtěžování

www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006020602

Contact – email

usapmagu@savba.sk