



VYBRANÉ ROZHODNUTIA SÚDOV

VO VECIÁCH PRÁVA NA ROVNÉ
ZAOBCHÁDZANIE

Slovenská republika

Česká republika

Spojené kráľovstvo

Súdny dvor Európskych spoločenstiev

2010

VYBRANÉ ROZHODNUTIA SÚDOV
VO VECIACH PRÁVA NA ROVNÉ ZAOBCHÁDZANIE

Slovenská republika
Česká republika
Spojené kráľovstvo
Súdny dvor Európskych spoločenstiev

Poradňa pre občianske a ľudské práva
2010

Poradňa pre občianske a ľudské práva

Krivá 23

040 01 Košice 1

telefón: +421 - 55 - 68 06 180

fax: +421 - 55 - 68 06 180

e-mail: poradna@poradna-prava.sk

web: www.poradna-prava.sk

Zostavili: Vanda Durbáková, Zuzana Gimerová, Stanislava Liptáková

Grafická úprava: Martin Ľudvík

Tlač: REPROCENTRUM, Letná 40, 040 01 Košice

Vydavateľ: Poradňa pre občianske a ľudské práva

Publikácia neprešla jazykovou úpravou.

Publikácia zohľadňuje stav k novembru 2010.

Táto publikácia bola vydaná v rámci projektu č. G/62/09/80000/6209/62Z „Aplikácia antidiskriminačného zákona na súdoch v SR - prax a perspektíva“, ktorý je spolufinancovaný z Finančného mechanizmu EHP, Nórskeho finančného mechanizmu a zo Štátneho rozpočtu Slovenskej republiky, ktorého sprostredkovateľom je Nadácia otvorenej spoločnosti.



Úrad vlády SR

Národný kontaktný bod

Slovenská republika

ISBN 978-80-970562-0-9

© Poradňa pre občianske a ľudské práva, 2010

Všetky práva vyhradené. Žiadna časť publikácie nesmie byť kopírovaná ani rozširovaná pre komerčné účely bez predchádzajúceho súhlasu autora.

Obsah

- 5 Na úvod
- 9 Krajský súd v Košiciach
Obrátené dôkazné bremeno
- 13 Krajský súd v Košiciach
K definícii porovnateľnej situácie a obráteného dôkazného bremena, k prípustnosti skrytého audiozáznamu ako dôkazu, k otázke nalievavého právneho záujmu na určovacom výroku
- 19 Okresný súd v Michalovciach
Prípustnosť prepisu zvukového záznamu ako dôkazu v súdnom konaní
- 25 Okresný súd vo Zvolene
Neplatnosť zmeny personálneho obsadenia
- 29 Najvyšší súd SR
Znevýhodnenie zamestnankýň na materskej dovolenke
- 33 Okresný súd Banskej Bystrici
K legitímnemu cieľu konania
- 37 Ústavný súd SR
Iné postavenie ako diskriminačný dôvod
- 43 Najvyšší súd ČR
Prípud výberového konania
- 49 Ústavný súd ČR
Prípud baseballovej pátky „Na cikány...“
- 55 Krajský súd v Ostrave
Sexuálna orientácia a prístup k zamestnaniu
- 59 Mestský súd v Prahe
Prístup k zamestnaniu podmienený vlastníctvom automobilu
- 63 Najvyšší súd ČR
K náhrade nemajetkovej ujmy v peniazoch
- 67 Najvyšší správny súd ČR
Diskriminačná zľava dôchodcom
- 73 Odvolací výbor Snemovne lordov
Diskriminácia Rómov na pražskom letisku
- 77 Odvolací výbor Snemovne lordov
Diskriminácia sikhha v prístupe k vzdelaniu na základe jeho etnickej príslušnosti
- 81 Odvolací výbor Snemovne lordov
Diskriminácia na základe štátnej príslušnosti
- 87 Súdny dvor Európskych spoločenstiev
Prípud Firma Feryn NV - C-54/07

- 93 Súdny dvor Európskych spoločenstiev
Prípado Coleman - C-303/06
- 97 Súdny dvor Európskych spoločenstiev
Prípado Mangold - C-144/04
- 101 Súdny dvor Európskych spoločenstiev
Prípado Marquerite Johnston - C-222/84
- 105 Súdny dvor Európskych spoločenstiev
Prípado Marshall - C-152/84
- 109 Súdny dvor Európskych spoločenstiev
Prípado Chacón Navas - C 13/05
- 113 Súdny dvor Európskych spoločenstiev
Prípado Dekker - C-177/88
- 117 Súdny dvor Európskych spoločenstiev
Prípado Colson - C-14/83
- 121 Register citovaných rozhodnutí súdov
- 123 Register použitej literatúry

Na úvod

V roku 2004 vstúpil na Slovensku do platnosti zákon č.365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou, nazývaný tiež „antidiskriminačný zákon“. Prijatie tohto právneho predpisu súviselo predovšetkým s nevyhnutnou potrebou transponovať do nášho právneho systému príslušné smernice v oblasti ochrany pred diskrimináciou, prijaté na pôde Európskej únie. Slovenský antidiskriminačný zákon (vrátane súvisiacej antidiskriminačnej legislatívy) prekročil rámec týchto požiadaviek a stal sa právnym predpisom, ktorý vo svojej dnešnej novelizovanej podobe pomerne komplexne upravuje zásadu rovného zaobchádzania a zakazuje diskrimináciu vo vymedzených oblastiach v spoločnosti zo širokého spektra dôvodov, ktorých výpočet nie je uzavretý.

Antidiskriminačný zákon a súvisiaca antidiskriminačná legislatíva umožňujú domáhať sa svojich práv na súde každému, kto sa domnieva, že je, bol alebo by mohol byť dotknutý na svojich právach nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a vytvoril tak priestor na tvorbu judikatúry slovenských súdov v novej špecifickej oblasti. Tento právny predpis je okrem iného charakteristický zavedeným inštitútom obráteného dôkazného bremena či priamou obsahovou súvislosťou s viacerými medzinárodnými zmluvami na ochranu ľudských práv, ktoré zaručujú rovnosť ľudí vo využívaní garantovaných práv. Dnes po viac než šiestich rokoch od prijatia antidiskriminačného zákona možno konštatovať, že judikatúra súdov v danej oblasti je stále pomerne úzka a rozvíja sa len pomaly. Domnievame sa, že antidiskriminačný zákon v súčasnosti nie je dostatočne efektívnym právnym prostriedkom ochrany v prípadoch diskriminácie a jeho doterajšiu aplikáciu možno v niektorých prípadoch považovať za nejednoznačnú až kontroverznú v kontexte komunitárneho práva a medzinárodnej legislatívy na ochranu pred diskrimináciou.

Ponúkaný zborník súdnych rozhodnutí vo veciach práva na rovné zaobchádzania obsahuje výber rozhodnutí slovenských súdov, ktoré sú v našich podmienkach progresívne a odrážajú interpretáciu práva na rovné zaobchádzanie vyplývajúcu z medzinárodných právnych predpisov na ochranu ľudských práv, ako aj rozhodovacej činnosti Súdneho dvora Európskych spoločenstiev V názve zborníka sme zámerne použili slovné spojenie „rovné zaobchádzanie“, a to z dôvodu, že sa domnievame, že uvedený termín lepšie vystihuje všeobecný princíp rovnosti (*principle of equal treatment*), než oficiálny v slovenskej legislatíve zakotvený pojem „rovnaké zaobchádzanie“. Zborník okrem príslušnej domácej judikatúry ponúka tiež prierez vybranými súdnymi rozhodnutiami v oblasti dodržiavania práva na rovné zaobchádzanie v Českej republike a Spojenom kráľovstve, ktoré môžu byť podnetné pre výklad slovenskej antidiskriminačnej legislatívy. V súvislosti s publikovanými rozhodnutiami súdov Českej republiky je nutné poznamenať, že sudy pri rozhodovaní prípadov diskriminácie postupovali

podľa príslušných ustanovení českého Občianskeho zákonníka na ochranu osobnosti, vzhľadom na skutočnosť, že antidiskriminačný zákon je v ČR účinný od 1.9.2009. Aj pred prijatím komplexného antidiskriminačného zákona, však česká právna úprava obsahovala v jednotlivých právnych predpisoch špecifické ustanovenia týkajúce sa zásady rovného zaobchádzania. Rozhodnutia súdov ČR v tejto oblasti považujeme za relevantné a inšpiratívne, nielen vzhľadom na príbuznosť právnych poriadkov medzi SR a ČR, ale aj preto, že v mnohých ohľadoch vychádzajú, respektíve odkazujú na štandardy dané komunitárnym právom.

Zborník venuje osobitný priestor vybraným rozhodnutiam Súdneho dvora Európskych spoločenstiev, ktorý okrem iných právomocí dohliada na jednotný výklad a implementáciu právne záväzných aktov prijímaných inštitúciami Európskej únie. Súdny dvor v minulosti v mnohých prípadoch posudzoval aplikáciu smerníc Rady Európskej únie, ktoré sa týkajú práva na rovné zaobchádzanie v členských krajinách Európskej únie. Pretože tieto smernice sú integrálnou súčasťou slovenskej antidiskriminačnej legislatívy, rozhodnutia Súdneho dvora Európskych spoločenstiev v týchto prípadoch majú svoju nespornú relevanciu aj pre slovenské súdy, ktoré pri svojej rozhodovacej činnosti často v aj v prípadoch porušenie zásady rovnakého zaobchádzania riešia otázky súvisiace s aplikáciou komunitárneho práva.

Rozhodnutia v zborníku sú zostručnené a prehľadne spracované s dôrazom na odôvodnenie súdu pri posudzovaní príslušných ustanovení z oblasti práva na rovné zaobchádzanie. Je dôležité zdôrazniť, že do zborníka boli zaradené nie len právoplatné rozhodnutia súdov, ale aj niektoré rozhodnutia nižších súdov najmä zo Slovenska. Ide o rozhodnutia, ktoré podľa nášho názoru posudzujú domácu antidiskriminačnú legislatívu v súlade s medzinárodnými zmluvami na ochranu ľudských práv a z teoretického hľadiska si preto zaslúžia pozornosť. Súčasťou zborníka je aj CD, na ktorom sú k dispozícii na stiahnutie všetky rozhodnutia v nekrátenej podobe a v niektorých prípadoch aj rozhodnutia súdov prvého stupňa.

Zborník vznikol v rámci projektu mimovládnej organizácie Poradňa pre občianske a ľudské práva, ktorá v rámci svojej činnosti zabezpečuje bezplatné právne zastúpenie diskriminovaným osobám vo vybraných prípadoch a usiluje sa o efektívnejšiu implementáciu antidiskriminačného zákona a antidiskriminačnej legislatívy v praxi. Veríme, že tento zborník bude vítanou pomôckou pre právnickú obec na Slovensku, ktorá sa prípadmi, namietajúcimi porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, môže vo svojej každodennej praxi stretávať. Chceme vysloviť želanie, aby sa domáca judikatúra súdov v tejto oblasti v budúcnosti rozvíjala vo väčšej miere a veríme, že antidiskriminačná legislatíva bude čoraz efektívnejšou záchrannou sieťou, pre tých, ktorí sú v našej spoločnosti diskriminovaní.

zostavovateľky zborníka

ROZHODNUTIA SÚDOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Košiciach

Obrátené dôkazné bremeno

Pri rozhodovaní o predmetnom nároku je potrebné prihliadať na to, že v konaní podľa antidiskriminačného zákona platí zásada tzv. obráteného dôkazného bremena, kde je ten, koho poškodená osoba žaluje, povinný preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.

Ďalej potom musí poškodený tvrdiť, že neznevýhodňujúce zaobchádzanie bolo motivované na základe rasového alebo aj etnického pôvodu. Túto motiváciu preukazovať nemusí, tá sa v prípade dôkazu odlišného zaobchádzania predpokladá, je však vyvrátiteľná, ak sa preukáže (dokazovaním) opak. Požiadavka, aby strana žalujúca musela preukazovať, že bola diskriminovaná práve a výlučne pre svoj rasový (etnický) pôvod a nie z dôvodu iného je celkom zjavne nesplniteľná, lebo preukázať motiváciu (pohnútku) žalovanej strany je z povahy veci vylúčené.

Uznesenie Krajského súdu v Košiciach zo dňa 25. októbra 2007, sp. zn. 2Co/430/2006-148

Okresnému súdu Michalovciach bola dňa 10.6.2005 cestou právnej zástupkyne žalobcov E.G., L.P. a T.K. doručená žaloba o poskytnutie ochrany pred diskrimináciou proti žalovanému J. spol. s.r.o., ktorou sa žalobcovia domáhali, aby súd určil, že konaním žalovaného voči žalobcom došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a žalobcovia tým boli vystavení priamej diskriminácii pre svoj rasový (etnický) pôvod. Zároveň sa domáhali, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaslať každému žalobcovi ospravedlňujúci list, ktorého obsahom malo byť konštatovanie, že vzhľadom na to, že personál prevádzkarne žalovaného im zabránil vo využití služieb, boli vystavení diskriminácii, bola znížená ich ľudská dôstojnosť, pričom tento zásah bol protiprávny, za čo sa im hlboko ospravedlňuje. Zároveň navrhli, aby súd zaviazal žalovaného zaplatiť im nemajetkovú ujmu každému zo žalobcov vo výške 50 000 Sk.

Žalobcovia vo svojej žalobe tvrdili, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo dňa 14.4.2005, približne o 22.55 hod. kedy navštívili Kaviareň I. s cieľom využiť služby pohostinstva a diskotéky. Okrem využitia spomínaných služieb si chceli overiť, či v zariadení naozaj dochádza k diskriminácii Rómov. Pre takýto prípad boli dohodnutí s ďalšími osobami z mimovládnej organizácie, ktoré by mohli byť pri prípadnom incidente prítomné. Žalobcovia prišli ku vchodu do kaviarne, kde narazili na zamestnanca žalovaného, ktorý od nich požadoval klubové karty ako podmienku vstupu do kaviarne. Keďže žalobcovia spomínanými klubovými kartami nedisponovali, nebol im vstup do prevádzky umožnený a preto odišli. Zhruba o 15

minút neskôr sa do tej istej prevádzkarne dostavili tri spolupracovníčky mimovládnej organizácie P. - A.C., V.H. a K.L. Po vstupe do prevádzkarne sa A.C. opýtala toho istého zamestnanca na výšku vstupného a či by sa najskôr nemohla ísť pozrieť dnu. To jej bolo umožnené bez akýchkoľvek prekážok. Následne sa vrátila späť k vchodu, pričom všetky spolupracovníčky P. spolu odišli preč, ale vzápätí sa vrátili a zakúpili si u zamestnanca vstupenky, bez toho, aby od nich žiadal predloženie klubovej karty. V danom prípade sa teda so žalobcami zaobchádzalo menej priaznivo ako sa zaobchádzalo s inými osobami v porovnateľnej situácii, pričom sa od obslužených osôb odlišovali jedine etnickou príslušnosťou, čo bol aj na strane žalobcov dôvod na podanie žaloby.

Žalovaný argumentoval tým, že prevádzkareň I. má vytvorené interné pravidlá pre členov klubu a rovnako má vydané klubové karty. Avšak v poslednom období sa majiteľ prevádzkarne (reakciou na falošné klubové karty) dočasne uspokojil s úsudkom svojho povereného pracovníka, ktorý ako biletár u žalovaného pracuje už niekoľko rokov a má prehľad o členoch klubu a o osobách, ktoré ich sprevádzajú. Žalobcovia nepatria k bežným návštevníkom klubu a to bol dôvod, prečo ich odmietli vpustiť dnu. Na margo obvinení, že tak jednú len s príslušníkmi rómskeho etnika žalovaný reagoval, že v podniku sa bežne nachádzajú zákazníci rómskeho pôvodu a že žalovaný dokonca zamestnáva množstvo Rómov, napríklad aj ako učňov. Spomínané obvinenia preto považuje za účelovo vykonštruované.

Žalovaný žiadal žalobu v celom rozsahu zamietnuť, keďže podľa neho bol celý priebeh večera, počas ktorého malo dôjsť k nerovnakému zaobchádzaniu, zo strany žalobcov detailne naplánovaný a zinscenovaný s úmyslom navodiť situáciu tak, aby následne bolo možné obviňiť ho z porušovania zásady rovnakého zaobchádzania.

Okresný súd Michalovce rozhodol v tejto veci rozsudkom, ktorým konštatoval, že žalovaný dňa 14.4.2005 vo vzťahu k žalobcom porušil zásadu rovnakého zaobchádzania a dopustil sa diskriminácie. Zároveň mu uložil povinnosť zaslať každému žalobcovi ospravedlňujúci list tohto znenia: „(...) dňa 14.4.2005 ste chceli využiť služby Kaviarne I., ktorú prevádzkuje naša obchodná spoločnosť J. spol. s r.o. so sídlom v M., IČO xxx. Personál prevádzkarne Vám však vo využití služieb zabránil. Tým ste boli vystavení diskriminácii. Takýto zásah do Vašich práv bol protiprávny a naša obchodná spoločnosť sa Vám zaň touto cestou hlboko ospravedlňuje.“ V prevyšujúcej časti žalobu zamietol a vyslovil, že žiaden z účastníkov nemá právo na náhradu trov konania.

Pri rozhodovaní vychádzal zo zistenia, že žalobcom dňa 14.4.2005 nebol umožnený vstup do reštauračných priestorov podniku I. patriacemu žalovanému. Zamestnanec žalovaného podmieňoval vstup žalobcov predložením klubových kariet, ktorými žalobcovia nedisponovali. Takmer v tom istom čase však biletár umožnil vstup do reštauračného zariadenia bez vyžadovania predloženia klubových

kariet svedkyňiam [spolupracovníčkam mimovládnej organizácie P. - A.C.,V.H. a K.L. – pozn. aut.] potom ako si u biletára zakúpili vstupenky.

Z vykonaného dokazovania vyvodil súd prvého stupňa záver, že so žalobcami sa v porovnateľnej, takmer identickej situácii, zaobchádzalo menej priaznivo. Ich vstup bol podmieňovaný podmienkou (predloženie klubovej karty), splnenie ktorej sa od iných zákazníkov nevyžadovalo. Tým bolo žalobcom vlastne odmietnuté poskytovanie služieb v kaviarni a diskotéke.

Podľa názoru súdu prvého stupňa v konaní však nebol preukázaný rasový motív správania sa žalovaného voči žalobcom dňa 14.4.2005. Žalovaný svedeckými výpoveďami svedkov hlásiacich sa k rómskemu etniku, ale aj čašníčky preukázal, že služby vo svojich zariadeniach poskytuje i Rómom a niektorým z nich i nezištne pomáha. Z výpovede žalovaného i svedka je zrejmé, že žiaden zákaz o nepochybní Rómov do reštauračného zariadenia vydaný žalovaným nebol. Z uvedených zistení vyvodil záver, že priama diskriminácia žalobcov 14.4.2005 nemá rasový dôvod.

Súd zamietol žalobu v časti o náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 50.000 Sk pre každého zo žalobcov, poukazujúc na to, že k priamej diskriminácii žalobcov nedošlo na verejnosti. Žalobcovia navyše s priamou diskrimináciou vopred museli rátať, pretože ako vyplýva z ich výpovede, táto akcia bola vopred naplánovaná v spolupráci s mimovládnu organizáciou P. v K. I s ohľadom na povahu priamej diskriminácie, okolností za ktorých k nej došlo, nemožno konštatovať, že bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, príp. spoločenská vážnosť a uplatnenie žalobcov. Požadované odškodnenie vo forme nemajetkovej ujmy v peniazoch sa javí ako neprimerané. Podľa názoru súdu prvého stupňa primeraným zadosťučinením pre žalobcov je konštatovanie porušenia povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania žalovaným a zaslanie požadovaných ospravedlňujúcich listov, ktorými do istej miery dôjde k náprave protiprávneho stavu. Súd zamietol i tú časť žaloby, v ktorej sa v ospravedlňujúcom liste konštatuje zníženie ľudskej dôstojnosti žalobcov, lebo táto pasáž ospravedlňujúceho listu nekorešponduje so zisteným skutkovým a právnym stavom.

Proti tomuto rozsudku v zákonnej lehote podali odvolanie žalobcovia aj žalovaný.

Podľa názoru žalobcov súd prvého stupňa postupoval pri hodnotení dôkazov nesprávne a na základe toho dospel k nesprávnym skutkovým záverom. Tiež namietali to, že súd síce konštatoval porušenie zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného, ale zároveň dospel k záveru, že k nerovnakému zaobchádzaniu voči žalobcom nedošlo z dôvodu ich príslušnosti k rómskej etnickej skupine – súd teda rozhodol, že žalobcovia boli diskriminovaní, ale neuviedol prečo aj keď v konaní bolo nesporné, že to bolo z dôvodu ich etnicity. Zároveň vyjadrili nesúhlas so záverom súdu prvého stupňa, ktorým zamietol ich nárok na náhradu nemajetkovej ujmy. V odvolaní tiež uviedli, že podľa ich názoru je akákoľvek diskriminácia nepochybné pre každú dotknutú osobu objektívne ponižujúca.

Žalovaný svoje odvolanie odôvodnil tým, že z vykonaného dokazovania pred súdom prvého stupňa nie je v žiadnom prípade zrejmé, že žalobcovia neboli do podniku vpustení. Podľa názoru žalovaného je nad akúkoľvek pochybnosť zrejmé, že žalobcovia v predmetný večer nešli do prevádzkarne žalovaného za účelom využitia ním poskytovaných služieb, ale s úmyslom pokúsiť sa získať dôkazy, ktoré by mohli viesť k obvineniu žalovaného z diskriminácie a následne k získaniu finančného zadosťučinenia. Žalovaný uviedol, že je veľmi ťažké dokazovať, že sa určitá udalosť nestala, pretože udalosť, ktorá sa nestala nemôže mať svedkov. Podľa jeho názoru súd prvého stupňa správne ustálil, že v konaní nebol preukázaný rasový motív jeho správania. Krajský súd v Košiciach uznesením rozhodol, že zrušuje rozsudok a vec vracia súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.

Z odôvodnenia:

Odvolací súd prejednal vec podľa § 212 ods. 1, 3 O.s.p. bez nariadenia pojednávania /§ 214 ods. 2 písm. e/ O.s.p./ a dospel k záveru, že nie sú splnené podmienky, ani pre potvrdenie ani pre zmenu napadnutého rozsudku, lebo účastníkom konania sa postupom súdu odňala možnosť konať pred súdom, preto rozsudok podľa § 211 ods. 1 písm. f/, ods. 3 O.s.p. zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.(...)

Po vrátení veci bude úlohou súdu prvého stupňa vec opätovne prejednať a vykonať navrhnuté dôkazy resp. ich nevykonanie zdôvodniť, vykonané dôkazy vyhodnotiť podľa zásad uvedených ust. §132 O.s.p. a rozhodnutie náležite podľa § 157 ods. 2 O.s.p. odôvodniť tak, aby bolo preskúmateľné a súčasne sa vyporiadať aj so skutočnosťami, ktoré žalobcovia a žalovaný uviedli v podaných odvolaniach.

Pri rozhodovaní o predmetnom nároku je potrebné prihliadať na to, že v konaní podľa antidiskriminačného zákona platí zásada tzv. obráteného dôkazného bremena, kde je ten, koho poškodená osoba žaluje, povinný preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo. Postačí, ak poškodený uvedie pred súdom dôkazy, z ktorých možno usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Poškodený v súdnom konaní musí nielen tvrdiť, ale i preukázať, že s ním nebolo zaobchádzané obvyklým, teda neznevýhodňujúcim spôsobom. Ak nepreukáže toto tvrdenie, nemôže v konaní uspieť. Ďalej potom musí poškodený tvrdiť, že neznevýhodňujúce zaobchádzanie bolo motivované na základe rasového alebo aj etnického pôvodu. Túto motiváciu preukazovať nemusí, tá sa v prípade dôkazu odlišného zaobchádzania predpokladá, je však vyvrátiteľná, ak sa preukáže (dokazovaním) opak. Požiadavka, aby strana žalujúca musela preukazovať, že bola diskriminovaná práve a výlučne pre svoj rasový (etnický) pôvod a nie z dôvodu iného je celkom zjavne nespĺniteľná, lebo preukázať motiváciu (pohnútku) žalovanej strany je z pohvy veci vylúčené.

Krajský súd v Košiciach K definícii porovnateľnej situácie a obráteného dôkazného bremena, k prípustnosti skrytého audiozáznamu ako dôkazu, k otázke naliehavého právneho záujmu na určovacom výroku

1. Pre konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 9 ADZ platí princíp preneseného dôkazného bremena (...). Tento princíp znamená, že žalobca nemusí tvrdenú diskrimináciu (porušenie zásady rovnakého zaobchádzania) preukazovať s istotou, ale stačí určitá miera pravdepodobnosti (zjavná resp. zrejماً diskriminácia na prvý pohľad – prima facie case of discrimination) (...) potom sa už dôkazné bremeno prenáša na žalovaného, ktorý musí preukázať, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil.

2. Posúdiť „rovnaké zaobchádzanie“ je možné len porovnaním zaobchádzania so žalobcom so zaobchádzaním s príslušníkom inej etnickej skupiny a tak za účelom získania informácií je prípustným dôkazom aj taký testing, pri ktorom komparátor predstiera porovnateľnú situáciu, o akú išlo žalobcovi. (...) U dotknutej osoby a komparátora nemusí ísť o absolútne identickú situáciu (...).

3. Išlo o súkromný audiozáznam urobený v prevádzke žalovaného v 2. rade, t.j. v priestore určenom pre verejnosť, ktorý sa netýkal súkromia zúčastnených osôb a jeho použitie ako dôkazu v občiansko-právnom konaní nie je viazané na ich súhlas. Ani to, že žalobca sa takto pripravil na možnosť preukázania diskriminačného konania, tento dôkaz nediskvalifikuje ako neprípustný.

4. K otázke naliehavého právneho záujmu na určovacom výroku poukazuje odvolací súd na to, že tu nejde o klasické ponímanie naliehavého právneho záujmu v zmysle § 80c O.s.p., pretože v týchto prípadoch už samotné určenie, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, môže predstavovať jednu z foriem primeraného zadostučinenia podľa § 9 ods. 2 ADZ; v žiadnom prípade by takéto určenie nemalo byť alternatívou k náhrade nemajetkovej ujmy v peniazoch, pokiaľ sú pre ňu splnené podmienky vyplývajúce z ust. § 9 ods. 3 ADZ.

**Uznesenie Krajského súdu v Košiciach
zo dňa 18. marca 2010, sp. zn. 1Co/334/2008-238**

Žalobca I.H. cestou právnej zástupkyne podal dňa 30.11.2005 na Okresnom súde Spišská Nová Ves žalobu o porušení zásady rovnakého zaobchádzania a o ochrane pred diskrimináciou proti žalovanému v 1. rade X. a.s. a žalovanému v 2. rade A. s.r.o., ktorou sa domáhal, aby súd určil, že konaním žalovaných dňa 17.6.2005 došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a žalobca tým bol vystavený diskriminácii na základe jeho etnického pôvodu, uložil žalovaným povinnosť zaslať mu písomné ospravedlnenie v znení, ktoré navrhol v žalobe a zaplatiť mu spoločne a nerozdielne náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 100 000 Sk a náhradu trov konania.

Žalobca je príslušníkom rómskej etnickej skupiny a svoj nárok uplatnil podľa st. § 9 ods. 2 a 3 zákona č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní a ochrane pred diskrimináciou aj s poukazom na ust. § 6 ods.1 zákona č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa na tom skutkovom základe, že po predchádzajúcej negatívnej skúsenosti na predajnom mieste žalovaného v 1. rade v K., kde po vyzvaní na predloženie tlačiva od zamestnávateľa s ním bolo odmietnuté uzavretie zmluvy o pripojení z dôvodu, že má uzavretý pracovný pomer na dobu určitú do 31.12.2004, hoci si všimol, že od iných zákazníkov takéto tlačivo nebolo požadované a zmluva s nimi bola uzavretá na počkanie.

Po týchto negatívnych skúsenostiach sa žalobca dňa 17.6.2005 šiel o podmienkach aktivácie paušálu a získania dotovaného mobilného telefónu znovu informovať, a to na predajné miesto žalovaného v 1. rade v S.N.V. u predajcu žalovaného v 2. rade, kde sa o možnostiach aktivácie paušálu a kúpy dotovaného mobilného telefónu zároveň informovali aj aktivistky P. - A.C., a N.R., ktoré sú príslušníčky majority a ktoré predstierali rovnaký záujem o uzavretie zmluvy o pripojení. Kým on bol hneď upozornený, že zmluvu o pripojení a dodatok k zmluve o kúpe mobilného telefónu s ním bude možné uzavrieť až po predložení tlačiva vyplneného zamestnávateľom, aktivistiek z P. sa vôbec nepýtali, či sú zamestnané: obom bola daná totožná informácia, že k uzavretiu zmluvy o kúpe dotovaného mobilného telefónu potrebujú predložiť občiansky preukaz a ďalší doklad totožnosti a žiadne tlačivo pre zamestnávateľa im dané nebolo. Keď sa A.C. z P. sama iniciatívne pýtala, či nie je potrebné predložiť doklad od zamestnávateľa, bola informovaná, že je to „neštandardný doklad“ a o tom, či ho budú potrebovať rozhodnú až „po nahodení do systému“. (...) Žalobca preto tvrdil, že s ním bolo zaobchádzané menej priaznivo ako s aktivistkami A.C. a N.R. v porovnateľnej situácii, pričom sa navzájom odlišovali len etnickou príslušnosťou. Priebeh udalosti bol žalobcom a svedkyňami A.C. a N.R. zaznamenaný na audiozáznam, ktorý bol v konaní pred súdom navrhnutý ako dôkaz.

Okresný súd v Spišskej Novej Vsi žalobu zamietol, pretože dospel k záveru, že zo strany žalovaných voči žalobcovi nedošlo k zaobchádzaniu menej priaznivo, ako sa zaobchádzalo s inými osobami v porovnateľnej situácii, pretože sa od ostatných osôb – zákazníkov odlišoval etnickou príslušnosťou a že nejde o diskrimináciu z dôvodu príslušnosti k rómskemu etniku. Odôvodnil to tým, že v rámci prevádzaného testu u žalobcu a pracovníčok P. nebola vytvorená porovnateľná situácia, neboli z ich strany kladené rovnaké otázky, ako aj nimi uvádzané skutočnosti boli rozdielne a informácie neboli poskytované tou istou pracovníčkou, čo bolo taktiež dôležité. Podľa názoru súdu prvého stupňa sa nejednalo o diskrimináciu, a preto žalobu žalobcu zamietol.

Žalobca podal proti rozsudku súdu prvého stupňa odvolanie a žiadal rozsudok prvostupňového súdu zmeniť a žalobe vyhovieť, eventuálne ho zrušiť a vec vrátiť súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Poukázal na to, že rozsudok je zmätočný, nezrozumiteľný a postráda akékoľvek zásady logiky, pretože z jeho odôvodnenia nevyplýva žiaden logický vzťah medzi skutkovými zisteniami a úvahami pri hodnotení vykonaných dôkazov na jednej strane a právnymi závermi na druhej strane. Pokiaľ ide o testing, mal za to, že vykonané dokazovanie bolo nesprávne interpretované a vyhodnotené. Trval na tom, že v jeho prípade išlo jednoznačne o situáciu porovnateľnú so svedkyňami z P., pretože tieto sa dožadovali totožných informácií o podmienkach poskytnutia rovnakej služby poskytovanej žalovaným v 1. rade prostredníctvom žalovaného v 2. rade.

Žalovaný v 1. rade žiadal rozsudok prvostupňového súdu ako správny potvrdiť. Zdôrazňoval, že žalobca v celom konaní ani neuviedol, akým konkrétnym konaním žalovaného v 1. rade malo dôjsť k diskriminácii. Mal za to, že celá žaloba je účelová.

Žalovaný v 2. rade taktiež žiadal rozsudok prvostupňového súdu ako správny potvrdiť. Zdôrazňoval, že tlačivo, potvrdenie o zamestnaní, si žalobca od predajkyne vyžiadal sám.

Krajský súd v Košiciach ako odvolací súd doplnil dokazovanie a rozsudok prvostupňového súdu zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie, pretože odvolanie žalobcu považoval za dôvodné.

Z odôvodnenia:

Pre konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa ust. § 9 ADZ platí princíp preneseného bremena (...). Tento princíp znamená, že žalobca nemusí tvrdenú diskrimináciu (porušenie zásady rovnakého zaobchádzania) preukazovať s istotou, resp. bez akýchkoľvek pochybností, ale stačí určitá miera pravdepodobnosti (zjavná, resp. zrejماً diskriminácia na prvý pohľad –

prima facie case of discrimination). Od toho okamihu ako nastane *prima facie* dôkaz o diskriminácii, sa potom dôkazné bremeno prenáša na žalovaného, ktorý musí preukázať, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil. Moment kedy dôjde k preneseniu dôkazného bremena, závisí od okolnosti každého prípadu; potom už ale žalovaný musí preukázať, že jeho prax nebola diskriminačná a ak bola rozdielna, tak musí preukázať, že pre rozdielne zaobchádzanie existovali objektívne dôvody. (...)

S uvedenou konštrukciou dôkazného bremena sa prvostupňový súd vôbec nevysporiadal, za právne významné skutočnosti považoval také skutočnosti, ktoré právne významné nie sú a právne významné skutočnosti, ktoré vyplývali z vykonaného dokazovania, nevyhodnotil.

Z obsahu návrhu žalobcu i jeho ďalších prednesov jednoznačne vyplýva, že porušenie zásady rovnakého zaobchádzania namieta z dôvodu svojej príslušnosti k rómskej etnickej skupine, a to v súvislosti s konaním predajkyne služieb žalovaného v 1.rade na predajnom mieste žalovaného v 2.rade dňa 17.6.2005, kde sa informoval o možnosti uzavretia zmluvy o pripojení a o poskytnutí dotovaného mobilného telefónu. Posúdiť „rovnaké zaobchádzanie“ je možné len porovnaním zaobchádzania so žalobcom so zaobchádzaním s príslušníkom inej etnickej skupiny a tak za účelom získania komparatívnych informácií je prípustným dôkazom aj taký testing, pri ktorom komparátor predstiera porovnateľnú situáciu, o akú išlo žalobcovi. V danom prípade išlo o zistenie podmienok, za akých možno „dostať telefón na paušál“ (otázka formulovaná žalobcom na predajkyňu), t.j. zistiť podmienky, za akých by bolo možné uzavrieť zmluvu o pripojení a dodatok o poskytnutí zľavy na mobilný telefón. K vykonaniu testingu odvolací súd uvádza, že u dotknutej osoby a komparátora nemusí ísť o absolútne identickú situáciu, t.j. nemusia klásť úplne tie isté otázky, ale otázky (aj iným spôsobom formulované) musia smerovať k podaniu informácie o tom istom, (...). Testing dokonca nemusí byť vykonaný ani s tým istým zamestnancom zodpovedného subjektu, pretože tu nejde o zodpovednosť zamestnanca, ale o zodpovednosť subjektu, v mene ktorého zamestnanec so záujemcom o služby tohto subjektu komunikuje. To, že žalobca a komparátori nekládli úplne identické otázky a nekomunikovali s tou istou zamestnankyňou, teda nie je rozhodujúce a zamietnutie návrhu, s poukazom na tieto skutočnosti, teda nebolo možné.

Pre posúdenie, či išlo o porovnateľné situácie, teda malo byť dokazovanie v predmetnej veci zamerané na to, ako prebehla komunikácia žalobcu a komparátorov so zamestnancami predajcu a aká im bola daná informácia o podmienkach uzavretia zmluvy o pripojení a dodatku o poskytnutí zľavy na mobilný telefón.

V prvom rade je prvostupňovému súdu nutné vytknúť, že nevykonala dokazovanie podľa návrhu žalobcu a to najmä vypočutím audiokazety, na ktorú žalobca nahrával dňa 17.6.2005 svoju komunikáciu so zamestnankyňou žalovaného v 2. rade, pretože to bol bezprostredný priamy dôkaz, ktorý by mohol mať najvyššiu výpovednú hodnotu. Išlo o súkromný audiozáznam urobený v prevádzke žalovaného v 2. rade, t.j. v priestore určenom pre verejnosť, ktorý sa netýkal súkromia zúčastnených osôb a jeho použitie ako dôkazu v občiansko-právnom konaní nie je viazané na ich súhlas. Ani to, že žalobca sa takto pripravil na možnosť preukázania diskriminačného konania, tento dôkaz nediskvalifikuje ako neprípustný. Ak sa prvostupňový súd uspokojil len s prepisom nahrávky, ide už o listinný dôkaz, ktorý mal byť vykonaný jeho oboznámením na pojednávaní (§ 129 ods.1 O.s.p), aby sa k nemu účastníci mohli vyjadriť. (...) Tento však bolo žiaduce konfrontovať s audiozáznamom. Až potom by bolo možné posúdiť jeho vierohodnosť. (...)

Po komplexnom vyhodnotení dokazovania vykonaného prvostupňovým i odvolacím súdom potom odvolací súd dospel k záveru, že žalobca predložil dôkazy o skutočnostiach, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo a že teda uniesol dôkazné bremeno v miere, akú vyžadovalo ust. §11 ods. 2 antidiskriminačného zákona aj v znení platnom v tom čase. (...)

Za daného stavu podľa názoru odvolacieho súdu u žalobcu, ktorý je Róm (čo je aj vizuálne zrejmé) išlo v tejto situácii o prima facie dôkaz o priamej diskriminácii a to z etnických dôvodov, pretože iný dôvod nerovnakého zaobchádzania logicky prítomný nebol. (...)

Vzhľadom na právny záver odvolacieho súdu o prima facie preukázaní nerovnakého zaobchádzania so žalobcom je teda v ďalšom konaní potrebné poskytnúť priestor pre žalovaných, aby preukázali, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania so žalobcom nedošlo a v rámci toho sa vysporiadať aj s uvedeným problémom. (...) Napokon v prípade dôvodnosti návrhu bude nutné vysporiadať sa aj s tým, aký prostriedok právnej ochrany a sankcie za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania so žalobcom prichádza v danom prípade do úvahy, tak aby bola naplnená požiadavka vyplývajúca z európskych antidiskriminačných smerníc. (...) K otázke naliehavého právneho záujmu na určovacom výroku poukazuje odvolací súd na to, že tu nejde o klasické ponímanie naliehavého právneho záujmu v zmysle § 80c O.s.p., pretože v týchto prípadoch už samotné určenie, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, môže predstavovať jednu z foriem primeraného zadosťučinenia podľa § 9 ods. 2 ADZ; v žiadnom prípade by takéto určenie nemalo byť alternatívou k náhrade nemajetkovej ujmy v peniazoch, pokiaľ sú pre ňu splnené podmienky vyplývajúce z ust. § 9 ods. 3 ADZ.

Pri úvahe, aký prostriedok právnej ochrany a sankcie súd použije, by bolo potrebné zvažovať, aby išlo o prostriedok efektívny (musí dosiahnuť želaný cieľ), aby bol tento prostriedok primeraný (musí adekvátne odrážať závažnosť, charakter a rozsah ujmy) a aby bol odstrašujúci (musí zabrániť budúcim aktom diskriminácie). Z hľadiska tohto účelu môže ísť aj o kombináciu viacerých prostriedkov právnej ochrany.

Okresný súd v Michalovciach

Prípustnosť prepisu zvukového záznamu ako dôkazu v súdnom konaní

Žiadne ustanovenie O.s.p. ani iného právneho predpisu nebráni vykonaniu dôkazu – prepisu zvukového záznamu, ktorý bol vyhotovený na verejnosti a ktorý žiadnym spôsobom nezasahuje do súkromia účastníkov konania alebo tretích osôb.

Rozsudok Okresného súdu v Michalovciach zo dňa 29. januára 2008, sp. zn. 12C/139/2005-158

Okresnému súdu Michalovce bola dňa 10.6.2005 cestou právnej zástupkyne žalobcov E.G., L.P. a T.K. doručená žaloba o poskytnutie ochrany pred diskrimináciou proti žalovanému J. s.r.o., ktorou sa žalobcovia domáhali, aby súd určil, že konaním žalovaného voči žalobcom došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a žalobcovia tým boli vystavení priamej diskriminácii pre svoj rasový (etnický) pôvod. Zároveň sa domáhali, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaslať každému žalobcovi ospravedľujúci list, ktorého obsahom malo byť konštatovanie, že vzhľadom na to, že personál prevádzkarne žalovaného im zabránil vo využití služieb, boli vystavení diskriminácii, bola znížená ich ľudská dôstojnosť, pričom tento zásah bol protiprávny, za čo sa im hlboko ospravedľuje. Zároveň navrhli, aby súd zaviazal žalovaného zaplatiť im nemajetkovú ujmu každému zo žalobcov vo výške 50 000 Sk.

Žalobcovia vo svojej žalobe tvrdili, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo dňa 14.4.2005, približne o 22.55 hod. kedy navštívili žalobcovia Kaviareň I. s cieľom využiť služby pohostinstva a diskotéky. Okrem využitia spomínaných služieb si chceli overiť, či v zariadení naozaj dochádza k diskriminácii Rómov. Pre takýto prípad boli dohodnutí s ďalšími osobami z mimovládnej organizácie P., ktoré by mohli byť pri prípadnom incidente prítomné. Žalobcovia prišli ku vchodu do kaviarne, kde narazili na zamestnanca žalovaného, ktorý od nich požadoval klubové karty ako podmienku vstupu do kaviarne. Keďže žalobcovia spomínanými klubovými kartami nedisponovali, nebol im vstup do prevádzky umožnený a preto odišli. Zhruba o 15 minút neskôr sa do tej istej prevádzkarne dostavili tri spolupracovníčky mimovládnej organizácie P. - A.C., V.H. a K.L. Po vstupe do prevádzkarne sa A.C. opýtala toho istého zamestnanca na výšku vstupného a či by sa najskôr nemohla ísť pozrieť dnu. To jej bolo umožnené bez akýchkoľvek prekážok. Následne sa vrátila späť k vchodu,

pričom všetky spolupracovníčky P. spolu odišli preč, ale vzápätí sa vrátili a zakúpili si u zamestnanca vstupenky, bez toho, aby od nich žiadali predloženie klubovej karty. V danom prípade sa teda so žalobcami zaobchádzalo menej priaznivo ako sa zaobchádzalo s inými osobami v porovnateľnej situácii, pričom sa od obslužených osôb odlišovali jedine etnickou príslušnosťou, čo bol aj na strane žalobcov dôvod na podanie žaloby.

Žalovaný argumentoval tým, že prevádzkareň I. má vytvorené interné pravidlá pre členov klubu a rovnako má vydané klubové karty. Avšak v poslednom období sa majiteľ prevádzkarne (ako reakciu na falošné klubové karty) dočasne uspokojil s úsudkom svojho povereného pracovníka, ktorý ako biletár u žalovaného pracuje už niekoľko rokov a má prehľad o členoch klubu a o osobách, ktoré ich sprevádzajú. Žalobcovia nepatria k bežným návštevníkom klubu a to bol dôvod, prečo ich odmietli vpustiť dnu. Na margo obvinení, že tak jednájú len s príslušníkmi rómskeho etnika žalovaný reagoval, že v podniku sa bežne nachádzajú zákazníci rómskeho pôvodu a že žalovaný dokonca zamestnáva množstvo Rómov, napríklad aj ako učňov. Spomínané obvinenia preto považuje za účelovo vykonštruované.

Žalovaný žiadal žalobu v celom rozsahu zamietnuť, keďže podľa neho bol celý priebeh večera, počas ktorého malo dôjsť k nerovnakému zaobchádzaniu, zo strany žalobcov detailne naplánovaný a zinscenovaný s úmyslom navodiť situáciu tak, aby následne bolo možné obviniť ho z porušovania zásady rovnakého zaobchádzania.

Okresný súd Michalovce rozhodol v tejto veci rozsudkom, ktorým konštatoval, že žalovaný porušil zásadu rovnakého zaobchádzania a dopustil sa diskriminácie tým, že žalobcov dňa 14.4.2005 vo večerných hodinách nevpustil do priestorov kaviarne I. a uložil žalovanému zaslať každému žalobcovi ospravedlňujúci list. Súd prvého stupňa z vykonaného dokazovania vyvodil záver, že so žalobcami sa v porovnateľnej, takmer identickej situácii, zaobchádzalo menej priaznivo. Vstup žalobcov bol podmienený predložením klubovej karty, ale splnenie tejto podmienky sa od iných zákazníkov nevyžadovalo. Tým bolo žalobcom vlastne odmietnuté poskytovanie služieb v kaviarni a diskotéke. Podľa názoru súdu išlo o prípad priamej diskriminácie. Žalovaný nepreukázal, že konanie biletára bolo v súlade so zákonom a neumožnenie vstupu žalobcom vykonané na zabezpečenie bezpečnosti, vnútorného poriadku, zamedzenie protiprávnej činnosti, príp. zabezpečenie ochrany zdravia alebo iných práv. Podľa názoru súdu v konaní však nebol preukázaný rasový motív správania sa žalovaného voči žalobcom. Žalovaný preukázal, že služby vo svojich zariadeniach poskytuje i Rómom a niektorým z nich i nezištne pomáha, pričom nevydal žiaden príkaz na nevpúšťanie Rómov do reštauračného zariadenia. Žalobu v časti náhrady nemajetkovej ujmy súd zamietol, poukazujúc na to, že k priamej diskriminácii žalobcov nedošlo na verejnosti. Uviedol, že žalobcovia s priamou diskrimináciou museli vopred rátať,

pretože táto akcia bola vopred naplánovaná v spolupráci s P. Tiež uviedol, že vzhľadom na povahu priamej diskriminácie, okolností za ktorých k nej došlo, nemožno konštatovať, že bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, príp. spoločenská vážnosť a uplatnenie žalobcov. Preto sa požadované odškodnenie vo forme nemajetkovej ujmy v peniazoch javí ako neprimerané. Podľa názoru súdu prvého stupňa je primeraným zadostučinením pre žalobcov konštatovanie porušenia povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania žalovaným a zaslanie požadovaných ospravedlňujúcich listov, ktorými do istej miery dôjde k náprave protiprávneho stavu. Súd zamietol i tú časť žaloby, v ktorej sa v ospravedlňujúcom liste konštatuje zníženie ľudskej dôstojnosti žalobcov a odôvodnil to tým, že táto pasáž listu nekorešponduje so zisteným skutkovým a právnym stavom.

Proti tomuto rozsudku podali odvolanie žalobcovia aj žalovaný.

Podľa názoru žalobcov súd prvého stupňa postupoval pri hodnotení dôkazov nesprávne a na základe toho dospel k nesprávnym skutkovým záverom. Namietali, že súd v rámci hodnotenia dôkazov niektoré dôkazy, ktoré boli vykonané, nevyhodnotil, a tiež nehodnotil dôkazy vo vzájomných súvislostiach. Tiež namietali to, že súd síce konštatoval porušenie zásady rovnakého zaobchádzania zo strany žalovaného, ale zároveň dospel k záveru, že k nerovnakému zaobchádzaniu voči žalobcom nedošlo z dôvodu ich príslušnosti k rómskej etnickej skupine – súd teda rozhodol, že žalobcovia boli diskriminovaní, ale neuviedol prečo aj keď v konaní bolo nesporné, že to bolo z dôvodu ich etnicity. Zároveň vyjadrili nesúhlas so záverom súdu prvého stupňa, ktorým zamietol ich nárok na náhradu nemajetkovej ujmy. V odvolaní tiež uviedli, že podľa ich názoru je akákoľvek diskriminácia nepochybne pre každú dotknutú osobu objektívne ponižujúca.

Žalovaný svoje odvolanie odôvodnil tým, že z vykonaného dokazovania pred súdom prvého stupňa nie je v žiadnom prípade zrejmé, že žalobcovia neboli do podniku vpustení. Podľa názoru žalovaného je nad akúkoľvek pochybnosť zrejmé, že žalobcovia v predmetný večer nešli do prevádzkarne žalovaného za účelom využitia ním poskytovaných služieb, ale s úmyslom pokúsiť sa získať dôkazy, ktoré by mohli viesť k obvineniu žalovaného z diskriminácie a následne k získaniu finančného zadostučinenia. Žalovaný uviedol, že je veľmi ťažké dokazovať, že sa určitá udalosť nestala, pretože udalosť, ktorá sa nestala nemôže mať svedkov. Podľa jeho názoru súd prvého stupňa správne ustálil, že v konaní nebol preukázaný rasový motív jeho správania.

Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací uznesením zo dňa 25.októbra 2007, sp. zn. 2Co/430/2006-148 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie.¹ Uložil súdu prvého stupňa vec opätovne prejednať

¹ Vid' rozhodnutie „Krajský súd v Košiciach: Obrátené dôkazné bremeno“ na strane 9 tohto zborníka.

a vykonať navrhnuté dôkazy, resp. ich nevykonanie zdôvodniť, vykonané dôkazy vyhodnotiť a rozhodnutie náležite odôvodniť tak, aby bolo preskúmateľné a súčasne sa vyporiadať aj so skutočnosťami, ktoré žalobcovia a žalovaní uviedli v podaných odvolaniach.

Z odôvodnenia rozhodnutia odvolacieho súdu vyplýva, že rozsudok súdu prvého stupňa treba považovať za nepreskúmateľný pre nedostatok dôkazov, pretože súd prvého stupňa urobil tzv. súhrné skutkové zistenie, z ktorého nie je zrejmé, či hodnotil všetky vykonané dôkazy a tiež nie je z rozhodnutia zrejmé, prečo súd nevykonal dokazovanie listinami. V rozhodnutí uložil súdu prvého stupňa vec opätovne prejednať a vykonať navrhnuté dôkazy, resp. ich nevykonanie zdôvodniť, vykonané dôkazy vyhodnotiť a rozhodnutie náležite odôvodniť tak, aby bolo preskúmateľné a súčasne sa vyporiadať aj so skutočnosťami, ktoré žalobcovia a žalovaní uviedli v podaných odvolaniach.

Záverom odvolací súd konštatoval, že pri rozhodovaní o predmetnom nároku je potrebné prihliadať na zásadu tzv. obráteného dôkazného bremena, kde je ten, koho poškodená osoba žaluje, povinný preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo.

Okresný súd po vrátení veci z druhostupňového súdu preto na základe právne záväzného názoru odvolacieho súdu vo veci znova konal a rozhodol. Určil, že žalovaný dňa 14.4.2005 vo vzťahu k žalobcom porušil zásadu rovnakého zaobchádzania a dopustil sa diskriminácie tým, že žalobcov dňa 14.4.2005 vo večerných hodinách nepustil do priestorov kaviarne I. v M. Zároveň zaviazal žalovaného, aby zaslal žalobcom ospravedlňujúci list.²

Z odôvodnenia:

Súd určuje, že žalovaný dňa 14.4.2005 vo vzťahu k žalobcom 1-3 porušil zásadu rovnakého zaobchádzania a dopustil sa diskriminácie tým, že žalobcov dňa 14.4.2005 vo večerných hodinách nepustil do priestorov kaviarne I. v M.

Žalobcovia v 1.-3.rade dňa 14.4.2005 približne o 23,00 hod. diskriminovaní boli. Tvrdili, že to bolo z dôvodu, že patria k Rómskej etnickej skupine. Žalovaný tento tvrdený dôvod nevyvrátil, obdobne ako to, že konanie bolo v súlade so zákonom, nepustenie žalobcov vykonané na zabezpečenie bezpečnosti, vnútorného poriadku, zamedzenie protiprávnej činnosti, príp. zabezpečenie ochrany zdravia alebo iných

² [Krajský súd v Košiciach rozsudkom zo dňa 15.7.2010, sp. zn. 2Co/115/2008 – 192 zmenil tento rozsudok Okresného súdu v Michalovciach tak, že určil, že konaním žalovaného dňa 14.4.2005 voči žalobcom došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a žalobcovia tým boli vystavení priamej diskriminácii. Žalobcovi určil povinnosť zasláť žalovaným ospravedlňujúci list, ktorý okrem iného obsahoval konštatovanie, že došlo k protiprávnemu zásahu do práv žalobcov, že žalobcovia boli vystavení diskriminácii a bola znížená ich ľudská dôstojnosť. Rozsudok Krajského súdu v Košiciach je právoplatným rozhodnutím vo veci. – pozn. aut.]

práv (§ 3 ods. 1 zákona č. 365/2004 Z.z.). Keďže žalovaný nepreukázal, čo bolo dôvodom diskriminácie, predpokladá sa žalobcami tvrdený dôvod diskriminácie – ich etnický – rómsky pôvod.

Z prepisu magnetofónovej nahrávky (...) je zrejme len to, že biletár od žalobcov v 1.-3.rade požadoval klubové karty. (...) I keď tento zvukový záznam má pomerne nízku dôkaznú hodnotu, pretože nie je úplný – nevyplýva z neho celý priebeh stretnutia žalobcov a svedkýň M., H. a L. s biletárom, zapadá do výpovede žalobcov 1 – 3 o tom, že im bolo zabránené vstupu do priestorov kaviarne požiadavkou k predloženiu klubových kariet a že od svedkýň M., H. a L. klubové karty vyžadované neboli. Žiadne ustanovenie O.s.p ani iného právneho predpisu nebráni vykonaniu takéhoto dôkazu – prepisu zvukového záznamu, ktorý bol vyhotovený na verejnosti a ktorý žiadnym spôsobom nezasahuje do súkromia účastníkov konania alebo tretích osôb.

Okresný súd vo Zvolene

Neplatnosť zmeny personálneho obsadenia

Postup žalovaného, ktorým bola žalobkyňa vyradená z riešiteľského kolektívu bez toho, aby s ňou niekto o zmenách hovoril, je rozhodnutie, ktoré žalobkyňa znevýhodnilo navonok nielen morálne, vo vedeckom postupe, ale aj v pracovnom zatriedení. Takáto zmena nebola nevyhnutná, na zmenu nebol vecný dôvod.

(...) nebolo zo strany žalovaného preukázané, že išlo o rozhodnutie nevyhnutné a že by bolo ospravedlňiteľné objektívnymi skutočnosťami. Uvedeným rozhodnutím bola žalobkyňa diskriminovaná, (...).

Medzitímny rozsudok Okresného súdu vo Zvolene zo dňa 11. júna 2003, sp. zn. 7C 190/02 – 309

Žalobkyňa Ing. X. podala na Okresnom súde vo Zvolene žalobu o neplatnosť zmeny personálneho zabezpečenia projektu, o zákaze priamej diskriminácie podľa § 13 Zákonníka práce (ďalej len ZP) proti žalovanému L. v. ú. Z., v ktorej žiadala určiť, že rozhodnutie žalovaného o zmene personálneho zabezpečenia projektu jej vylúčením z riešiteľského postu je neplatné, žalovaný je povinný dať personálne obsadenie do pôvodného stavu. Súčasne sa domáhala vyplatenia nemajetkovej ujmy vo výške priemerného zárobku v zmysle § 134 ZP až do právoplatného rozhodnutia súdu a odstránenia diskriminačného rozhodnutia. Rozhodnutie zamestnávateľa považovala za priamu diskrimináciu podľa § 13 ZP.

Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť.

Súd vykonal dokazovanie a zistil tento skutkový stav:

Žalobkyňa ako riešiteľka projektu vypracovala výskumný projekt pre Štátny fond zdravia v rámci programu Národný program podpory zdravia, ktorý bol prerokovaný vládou a došlo k schváleniu jeho riešenia. V návrhu projektu bola žalobkyňa uvedená ako vedúca riešiteľského kolektívu, sama vypracovala charakteristiku, cieľ a dôvody riešenia projektu. Žalobkyňa ako riešiteľka projektu nebola prizvaná ani na jednu z porád, na ktorých sa riešilo personálne obsadenie kolektívu. Dňa 22.4.2002 riaditeľ žalovaného prijal opatrenie, na základe ktorého došlo k zmene personálneho zabezpečenia projektu a jeho novým koordinátorom sa stal Ing. Y. Ten sa v projekte podieľal na riešení časti, ktorá bola ihneď po podaní návrhu z projektu úplne vynechaná. Na pojednávaní o personálnej zmene ju vedúci odboru ELP neinformoval o tom, že by sa zmena týkala jej, nikdy nemala možnosť

v rámci porád zaujať stanovisko k obsadeniu riešiteľského kolektívu. Z riešenia projektu však bola úplne vynechaná tým, že sa zostavil nový riešiteľský kolektív. Vylúčenie z riešiteľského postu považovala žalobkyňa za priamu diskrimináciu, na čo žalovaného upozornila aj listom. Za priamu diskrimináciu považovala to, že došlo k výmene riešiteľa ženy, ako vedeckej pracovníčky s rozsiahlou vedeckou činnosťou a kvalifikáciou, za muža, ktorý má nižšiu kvalifikáciu a vedeckú hodnosť ako ona, a že pre zmenu vedúceho riešiteľského kolektívu nebol žiaden dôvod a to ani z hľadiska jej pracovnej zaťaženia.

Žalovaný oponoval tým, že k zmene riešiteľského kolektívu muselo dôjsť aj z tohto dôvodu, že jedna spoluriešiteľka zomrela, druhá nastúpila na materskú dovolenku, ďalší spoluriešiteľ bol na dlhodobom pobyte a ďalší spoluriešitelia boli poverení inými projektmi. Zmenu odôvodňuje tým, že povinnosťou zamestnávateľa je prideľovať prácu rovnomerne všetkým pracovníkom. Poukázal na to, že takéto zmeny v riešiteľskom kolektíve nie sú ničím ojedinelým a že žalobkyňa nie je jediná, u ktorej k zmene došlo. Riaditeľ žalovaného uviedol, že k výmene žalobkyne ako riešiteľky došlo z toho dôvodu, že z rozpisu úloh bolo zrejmé, že žalobkyňa má pokrytú kapacitu na celý rok a nemala teda voľné kapacity, aby mohla projekt riešiť. V žiadnom prípade teda nešlo o diskrimináciu žalobkyne ako ženy, alebo vedeckej pracovníčky.

Medzitímny rozsudok Okresného súdu vo Zvolene zo dňa 11.6.2003, sp. zn. 7C 190/02 – 309, ktorým súd určil, že zmena personálneho zabezpečenia projektu je neplatná, nadobudol právoplatnosť dňa 9.8.2003.

Z odôvodnenia:

Vykonaným dokazovaním dospel súd k záveru, že žalovaný nepreukázal, že nedošlo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania so žalobkyňou. (...)

Podklady, ktoré súdu predložil [žalovaný – pozn. aut.] nie sú objektívnym dôkazom o tom, že žalobkyňa bola v rozhodujúcom období pracovne tak zaťažená, že sa nemohla podieľať na riešení projektu ako koordinátorka. (...) Postup žalovaného, ktorým bola žalobkyňa vyradená z riešiteľského kolektívu bez toho, aby s ňou o zmenách niekto hovoril, je rozhodnutie, ktoré žalobkyňu znevýhodnilo navonok nielen morálne, vo vedeckom postupe, ale aj v pracovnom zatriedení. Takáto zmena nebola nevyhnutná, na zmenu nebol vecný dôvod. (...) Žalovaný nepreukázal súdu, z akého dôvodu nepostupoval takýmto spôsobom.

V konaní bolo preukázané, že žalobkyňa bola odmeňovaná platovou triedou 9., ktorá je charakterizovaná pre pracovné činnosti vyžadujúce vysokoškolské vzdelanie, orientačná dĺžka praxe nie je ustanovená a pracovník s takouto platovou triedou rieši čiastkové úlohy rozvoja vedy a techniky pod odborným vedením. Ide

o platovú triedu na úrovni absolventa lesníckej fakulty napriek tomu, že žalobkyňa pracuje v organizácii viac ako 20 rokov a je samostatná vedecká pracovníčka. (...) Z riešenia projektu bola vylúčená tým, že sa zostavil nový riešiteľský kolektív. Takýto postup nesvedčí o zachovaní prístupu rovnakého zaobchádzania a nebolo zo strany žalovaného preukázané, že išlo o rozhodnutie nevyhnutné a že by bolo ospravedlniteľné objektívnymi skutočnosťami. Uvedeným rozhodnutím bola žalobkyňa diskriminovaná, rozhodnutie ju znevýhodnilo ako vedeckú pracovníčku, pretože ak nebola riešiteľka, nemohla postupovať po vedeckej linke. Znevýhodnilo ju vo vedeckej oblasti, nebola jej priznaná platová trieda, na ktorú by ako riešiteľka projektu mala nárok. Z postu riešiteľky sa odvíja aj morálne ocenenie. Žalovaný podľa zistenia súdu zmenil v prípade žalobkyne personálne obsadenie projektu bez objektívnych dôvodov, resp. nepreukázal, že k takejto zmene v poste riešiteľky kolektívu existovali objektívne dôvody. Preto takýto úkon súd považoval za neplatný.

Najvyšší súd SR

Znevýhodnenie zamestnankýň na materskej dovolenke

Postup zamestnávateľa, ktorým znevýhodnil určitú skupinu zamestnancov (zamestnankyne na materskej dovolenke, resp. na ďalšej materskej dovolenke) tým, že ich relevantným spôsobom neinformoval o termíne zloženia sľubu, je v rozpore so zákazom diskriminácie (§ 13 Zákonníka práce) a dobrými mravmi (§ 3 ods. 1 Občianskeho zákonníka v spojení s § 1 ods. 2 Zákonníka práce).

Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 26. augusta 2003, sp. zn. 2 Cdo 67/03

Žalobkyňa dňa 30.11.1998 uzavrela s právnym predchodcom žalovaného pracovnú zmluvu na výkon práce zdravotnej sestry s miestom výkonu práce NsP V.K. na dobu neurčitú a do 27.6.2003 so súhlasom zamestnávateľa čerpala ďalšiu materskú dovolenku. Dňa 11.4.2002 jej žalovaný doručil informáciu o skončení pracovného pomeru k 14.4.2002 podľa § 54 ods. 2 zákona č. 313/2001 Z.z. (zákona o verejnej službe) z dôvodu nesplnenia predpokladov stanovených v § 2 ods. 1 uvedeného zákona. Súd prvého stupňa uviedol, že žalobkyňa spĺňala všetky kritériá, ktoré stanovuje zákon o verejnej službe pre vykonávanie verejnej služby, okrem zloženia predpísaného sľubu. Súd prvého stupňa mal za to, že pokiaľ určil žalovaný termín zloženia sľubu na deň 2.4.2002, bolo jeho povinnosťou upovedomiť každého zamestnanca tak, aby mu umožnil prejavíť svoju vôľu. Zverejnenie tejto informácie na vývesných informačných tabuliach žalovaného považoval súd vo vzťahu k zamestnancom dlhodobo práceneschopným a ženám na materskej, resp. ďalšej materskej dovolenke za diskriminačné opatrenie v rozpore s § 15 Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z.). Súd prvého stupňa dospel k záveru, že žalovaný mohol uplatniť postup podľa § 54 zákona o verejnej službe len za predpokladu, ak upovedomil žalobkyňu o stanovenom termíne zloženia sľubu, aby jej tak umožnil prejavíť svoju vôľu. Žalovaný to však nevykonal, a preto súd mal za to, že žalobkyňa má naliehavý právny záujem (§ 80 písm. c) O.s.p.) domáhať sa súdnej ochrany.

Okresný súd Veľký Krtíš rozsudkom zo 6.8.2002, sp. Zn. 5 C 203/02-34, určil, že pracovný pomer žalobkyne u žalovaného sa neskončil zo zákona dňom 14.4.2002 a naďalej trvá.

Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudkom z 18.2.2003, sp. zn. 13 Co 2163/2002, na základe odvolania žalovaného rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že

žalobu zamietol a vyslovil, že žalovanému náhradu trov konania nepriznáva. V odôvodnení svojho rozsudku uviedol, že zákon č. 312/2001 Z.z. o verejnej službe v ustanovení § 2 vymenúva predpoklady, ktoré musí zamestnanec spĺňať, ak sa má stať zamestnancom verejnej služby. Zákon neupravuje možnosť prihliadnuť na objektívne alebo subjektívne prekážky, pre ktoré zamestnanec nemohol splniť niektorý zo zákonných predpokladov a pracovný pomer skončí zo zákona (§ 54 ods. 2). Aplikáciu ustanovenia § 15 zákona č. 311/2001 Z.z. odvolací súd vylúčil s odôvodnením, že jeho použitím by sa založil nový právny vzťah.

Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala žalobkyňa dovolanie. Žiadala jeho zrušenie a vrátenie veci odvolaciemu súdu na ďalšie konanie. Rozhodnutie považovala za nesprávne pre rozpor s ustanovením § 13 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z.z. Skonštatovala, že žalovaný si splnil základnú povinnosť informovať zamestnancov o termíne sľubu formou zverejnenia na vývesnej informačnej tabuli vo vestibule nemocnice. Tento postup vo vzťahu k zamestnancom, u ktorých existovala určitá prekážka v práci, v dôsledku ktorej nechodili do práce, považovala však za diskriminačný. Podľa názoru dovolateľky by bolo v rozpore s dobrými mravmi vyžadovať od zamestnankýň na materskej dovolenke, aby chodievali na pracovisko sledovať oznamy na informačnú tabuľu.

Žalovaný dovolací návrh nepodal.

Najvyšší súd SR ako súd dovolací preskúmal napadnutý rozsudok odvolacieho súdu podľa § 242 ods. 1 O.s.p. bez nariadenia pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) a dospel k záveru, že nie je správny.

Z odôvodnenia:

Právne vzťahy zamestnanca, ktorý bol ku dňu účinnosti zákona v pracovnom pomere so zamestnávateľom uvedeným v § 1 ods. 1 rieši zákon o verejnej službe v intertemporálnych ustanoveniach (§ 54 až § 57). V § 54 ods. 1 stanovuje, že takýto zamestnanec sa stáva zamestnancom podľa zákona o verejnej službe, ak spĺňa predpoklady ustanovené v § 2 ods. 1 písm. a) až e) a zloží sľub, ak sa naňho vzťahuje táto povinnosť podľa § 5. V odseku 2 uvedeného ustanovenia stanovuje, že zamestnancovi, ktorý ku dňu účinnosti zákona tieto predpoklady nespĺňa, sa pracovný pomer skončí na základe zákona najneskôr do jedného mesiaca odo dňa nadobudnutia účinnosti tohto zákona. Podľa odseku 3 uvedeného ustanovenia sa pracovný pomer zamestnanca, ktorému nevznikne pracovný pomer podľa tohto zákona spravuje podľa predpisov platných pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona. (...)

V prejednávanej veci nebolo medzi účastníkmi sporné, že žalobkyňa mala uzatvorený pracovný pomer so žalovaným, ktorý je zamestnávateľom uvedeným

v § 1 ods. 1 zákona o verejnej službe, na dobu neurčitú, žalobkyňa bola na ďalšej materskej dovolenke (do 27.6.2003) a žalovaný doručil žalobkyni písomne iba informáciu o skončení pracovného pomeru z 8.4.2002. V tomto písomnom podaní žalovaný žalobkyňu informuje, že dňom 14.4.2002 jej končí pracovný pomer z dôvodu, že ku dňu účinnosti zákona o verejnej službe v zmysle § 54 ods. 2 nespĺnila predpoklady stanovené v § 2 ods. 1. Nespornou skutočnosťou bolo aj to, že žalovaný informoval o termíne zloženia sľubu všetkých neprítomných zamestnancov, teda aj žalobkyňu, zverejnením tejto informácie na vývesnej informačnej tabuli od 26.2.2002.

Odvolačný súd z uvedených skutkových podkladov dospel k záveru, že žalobkyňa ku dňu účinnosti zákona o verejnej službe nespĺnila predpoklady uvedené v § 2, preto jej pracovný pomer skončil. Zo znenia ustanovení § 2 a § 54 zákona o verejnej službe vyvodil, že tieto neupravujú možnosť prihliadať na objektívne alebo subjektívne prekážky, pre ktoré zamestnanec tieto predpoklady nespĺnil. V dôsledku toho vylúčil aj aplikáciu ustanovenia § 15 Zákonníka práce. Uvedený záver odvolacieho súdu nie je správny.

Dovolačný súd je toho názoru, že ak informácia žalovaného o skončení pracovného pomeru žalobkyne ku dňu 14.4.2002, ako prejav jeho vôle, má spôsobiť právne následky, musí spĺňať zákonom predpísané podmienky. V danom prípade podanie žalovaného z 8.4.2002 neobsahuje, ktoré konkrétne predpoklady, stanovené v § 2 ods. 1 zákona o verejnej službe, žalobkyňa nespĺnila. Uvedený nedostatok, aj za použitia interpretačného pravidla obsiahnutého v § 15 Zákonníka práce, nie je možné ani výkladom odstrániť, a preto je tento prejav vôle neurčitý (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce s použitím § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka). Na jeho základe preto nemohol pracovný pomer žalobkyne skončiť dňom 14.4.2002. (...)

Splnenie predpokladu uvedeného v § 2 ods. 1 písm. f) zákona o verejnej službe nie je teda len povinnosťou zamestnanca, ale ukladá aj povinnosti zamestnávateľovi. Zamestnávateľ musí vykonať všetky úkony smerujúce k umožneniu zloženia sľubu zamestnanca a povinnosť vyhotoviť záznam o zložení sľubu, ktorý má zamestnanec povinnosť iba podpísať.

V nadväznosti na tento výklad treba interpretovať aj ustanovenie § 54 ods. 2 zákona o verejnej službe. K zániku pracovného pomeru pre nesplnenie predpokladu uvedeného v § 2 ods. 1 písm. f) uvedeného zákona, t.j. zloženia sľubu nemôže dôjsť v prípade, ak si zamestnávateľ nespĺnil svoju povinnosť uloženú mu v § 5 ods. 1 a 2 zákona o verejnej službe. Tento výklad zodpovedá aj zásade rovnakého postavenia účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, teda aj vzťahu vyplývajúceho zo zamestnaneckého pomeru zamestnanca vo verejnej službe.

Žalovaný v danom prípade stanovil termín zloženia sľubu zamestnancov na deň 2.4.2002. Zamestnancov o tom informoval na prevádzkových poradách, resp. neprítomných zamestnancov zverejnením na informačných tabuliach na verejne prístupných miestach pracoviska. Tento postup bol v rozpore s § 38 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý ukladá zamestnávateľovi povinnosť písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy doručiť zamestnancovi do vlastných rúk. Obdobne túto povinnosť ukladalo aj ustanovenie § 266a ods. 1 veta prvá zákona č. 65/1965 Zb. v znení účinnom do 31.3.2002. Zloženie sľubu je jedným z predpokladov pre vznik pracovného vzťahu vykonávaného vo verejnej službe, resp. na premenu pôvodného zamestnaneckého pomeru, preto bolo povinnosťou zamestnávateľa oznámiť termín konania sľubu žalobkyni písomne a doručiť ho do vlastných rúk. Z uvedeného vyplýva, že žalovaný si nesplnil svoju povinnosť vyplývajúcu mu z ustanovenia § 5 ods. 1, 2 zákona o verejnej službe, lebo neumožnil žalovanej relevantným spôsobom zložiť sľub. Z toho dôvodu nemohlo dôjsť ani k zániku pracovného pomeru žalobkyne podľa § 54 ods. 2 Zákona o verejnej službe.

Postup žalovaného vo vzťahu k žalobkyni treba považovať aj za diskriminačný. Žalovaný znevýhodnil určitú skupinu svojich zamestnankýň, ktoré boli na materskej alebo ďalšej materskej dovolenke tým, že na rozdiel od ostatných zamestnancov, ich neinformoval o termíne zloženia sľubu a o zmene jej pracovno-právneho vzťahu. Postupoval tak v rozpore so zákazom diskriminácie, ktorý je upravený v § 13 Zákonníka práce. Na účely princípu rovnakého zaobchádzania sa považuje za nepriamu diskrimináciu navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax znevýhodňujúce podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami. Rovnosť účastníkov pracovnoprávných vzťahov nemožno totiž vykladať absolútne bez prihliadania na úmysly zákonodarcu vyjadrené v článku 36 Ústavy Slovenskej republiky a zákonných ustanovení upravujúcich práva žien, a to najmä matiek. Postup žalovaného nebol navyše ani v súlade s dobrými mravmi, keď žalovaný zneužil svoje právo na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

Rozsudok odvolacieho súdu spočíva z uvedených dôvodov na nesprávnom právnom posúdení (§241 ods. 2 písm. d/ O.s.p.) a preto ho Najvyšší súd Slovenskej republiky zrušil podľa § 243b ods. 1 O.s.p. a vec mu vrátil na ďalšie konanie (§243b ods. 2 O.s.p.). (...)

Okresný súd Banskej Bystrici

K legitímnemu cieľu konania

Žalovaný sledoval oprávnený cieľ a postupoval na základe osobitných predpisov a teda sa nemohol dopustiť nepriamej diskriminácie.

Pokiaľ by si žalovaný stanovil túto podmienku svojvoľne a bez toho, aby stanovením tejto podmienky sledoval objektívne odôvodnený a oprávnený cieľ, bolo by možné znenie takéhoto inzerátu považovať za diskriminačné.

Rozsudok Okresného súdu v Banskej Bystrici zo dňa 20. novembra 2007, č.k. 8C/119/2006 -107

Žalobca R.B sa žalobou zo dňa 25.7.2006 proti žalovanému L.S., s.r.o. domáhal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi sumu 50 000 Sk. V žalobe uviedol, že žalovaný ho uverejnením inzerátu o prijatí pracovníka na pracovné miesto technik – elektronik v bezplatnom inzertnom a informačnom týždenníku Pardon pre B.B. zo dňa 15.7.2006 vážne diskriminuje tým, že stanovil podmienku veku do 25 rokov a tiež podmienku, že musí ísť o znevýhodneného uchádzača. Žalobca ostatné podmienky spĺňal v plnom rozsahu. Tým teda žalobcovi vznikla diskrimináciou jeho osobnosti škoda. Neskorším návrhom žiadal súd o pripustenie zmeny žaloby a domáhal sa toho, aby súd žalovaného zaviazal na zaplatenie odškodnenia žalobcovi vo výške 1 Sk. Súd zmenu návrhu pripustil, no v priebehu konania žalobca opäť navrhol zmenu sumy na 50 000 Sk, čo súd taktiež pripustil.

V rámci konania žalobca uviedol, že v čase čítania inzerátu mal 38 a z toho dôvodu sa o uvedené pracovné miesto neuchádzal, žiadosť o zamestnanie si nepodal, a to z dôvodu diskriminačného znenia inzerátu, v ktorom bolo uvedené, že uchádzač o zamestnanie má mať menej ako 25 rokov a má ísť o znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, čo žalobca považuje za diskriminačné opatrenie.

Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení k žalobe žiadal, aby súd žalobu zamietol. Uviedol, že mal uzavretú Dohodu o poskytnutí nenávratného finančného príspevku formou jednorazovej paušálnej platby na podporu vytvárania pracovných miest u malých zamestnávateľov s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a práve na základe tejto dohody, ktorú predložil súdu ako dôkaz, sa zaviazal vytvoriť 4 pracovné miesta pre znevýhodnených uchádzačov, ktorí sú takto určené zákonom – a to v § 8 a § 50 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z.z. Žalovaný poukázal na to, že v prípade, ak by nevytvoril pracovné miesta práve pre takýchto znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, porušil by dohodu s Úradom práce, soc. vecí a rodiny. Zároveň poukázal na § 8 ods. 3 zákona č. 365/2004 Z.z., podľa ktorého takéto správanie nemožno považovať za diskrimináciu, pretože je objektívne odôvodnené

a sledoval sa ním oprávnený cieľ stanovený v predpisoch. Žalovaný poukázal na to, že o týchto skutočnostiach oboznámil žalobcu, keď sa na nich obrátil pred podaním žaloby a uviedol mu ich v liste zo dňa 20.7.2006.

V rámci konania bol oboznámený inzerát na pracovné miesto technik – elektronik, v ktorom bolo uvedené: – znevýhodnený uchádzač o zamestnanie podľa § 8 a § 50 ods. 2 (študent do 25 rokov, ktorý nepracoval súvisle dlhšie ako 6 mesiacov u jedného zamestnávateľa a je evidovaný na úrade práce min. 4 mesiace).

Súd žalobu zamietol. Krajský súd v Banskej Bystrici rozsudok okresného súdu vo výroku, ktorým bola žaloba zamietnutá a vo výroku o povinnosti žalobcu zaplatiť žalovanému trovy prvostupňového konania potvrdil rozsudkom zo dňa 27.3.2008.

Z odôvodnenia:

Žalobca výtláčkom novín Pardon č. 28/13 z 15. júla 2006 preukázal svoje tvrdenie, že žalovaný vydal inzerát s ponukou na obsadenie dvoch pracovných miest, v ktorej bola medzi podmienkami prijatia uvedená podmienka, že má ísť o znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 a § 50 ods. 2 zákona č. 5/2004 a teda študenta do 25 rokov, ktorý nepracoval súvisle dlhšie ako 6 mesiacov u jedného zamestnávateľa a je evidovaný na úrade práce minimálne 4 mesiace. Žalobca žiadnym dôkazom v súdnom konaní nepreukázal, že žalovaný ho týmto inzerátom diskriminoval a že porušil zákon č. 365/2004 Z.z. a že v dôsledku týchto skutočností mu vznikla škoda diskrimináciou jeho osobnosti, ako to uviedol v písomnej žalobe zo dňa 25.7.2006 a neskôr vo svojej výpovedi v konaní pred súdom. (...)

Žalobca v žalobe uviedol, že žalovaný svojím postupom porušil zákon č. 365/2004 Z.z., pričom neuviedol, v čom spočíva porušenie, ktorého sa mal žalovaný dopustiť.

Žalobca v písomnom návrhu na začatie konania ani vo svojej výpovedi v konaní pred súdom neuviedol presne, v čom mala spočívať diskriminácia, ktorej sa voči nemu dopustil žalovaný. (...)

Zrejme mal na mysli žalobca nepriamu diskrimináciu, ktorej sa voči nemu mal žalovaný dopustiť uverejnením inzerátu oboznámeného znenia. Pretože vo svojej výpovedi (žalobca) uviedol, že sa ani neuchádzal o zamestnanie, ktoré ponúkal žalovaný z dôvodu, že v inzeráte bolo uvedené, že ide o znevýhodneného uchádzača vo veku do 25 rokov a on v čase uverejnenia inzerátu mal 38 rokov. To znamená, že žalobca sa zrejme cítil znevýhodnenou osobou v porovnaní s inou osobou – znevýhodneným uchádzačom.

Podľa § 6 ods. 1 citovaného zákona, v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa v pracovnoprávných vzťahoch zakazuje diskriminácia z dôvodu veku a podľa ods. 2a citovaného ustanovenia sa zakazuje diskriminácia v oblastiach prístupu

k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti, alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania. Pričom však toto ustanovenie je potrebné vykladať v spojení s § 8 ods. 3 zákona, podľa ktorého rovnaké zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis. Diskriminácia z dôvodu veku nie je najmä rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení:

- a) minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky na vstup do zamestnania ...

Súd konštatuje, že z textu inzerátu, ktorý uverejnil žalovaný v novinách Pardon vyplýva, že žalovaný pri podmienkach pre prijatie do zamestnania ustanovil podmienku, že má ísť o znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v zmysle § 8 a § 50 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z.z., teda o študenta do 25 rokov, ktorý nepracoval súvisle dlhšie ako 6 mesiacov u jedného zamestnávateľa a je evidovaný na úrade práce minimálne 4 mesiace. Pokiaľ by si žalovaný stanovil túto podmienku svojoľne a bez toho, aby stanovením tejto podmienky sledoval objektívne odôvodnený a oprávnený cieľ, bolo by možné znenie takéhoto inzerátu považovať za diskriminačné. Z dokazovania však vyplynulo, že žalovaný takto nepostupoval bezdôvodne, ale na základe Dohody č. xxx o poskytnutí nenávratného finančného príspevku, ktorú uzavrel s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a ktorou sa zaviazal, že vytvorí pracovné miesta pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, za čo od Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny mu mal byť poskytnutý nenávratný finančný príspevok zo zdrojov štátneho rozpočtu. (...)

Na základe vykonaného dokazovania a zisteného skutkového stavu, hodnotenia dôkazov súd potom považoval za preukázané, že žalovaný sa nedopustil diskriminačného správania sa, ani nepriamej diskriminácie žalobcu znením inzerátu, ktorý uverejnil v novinách Pardon, pretože postupoval v súlade s § 8 ods. 3a zákona č. 5/2004 Z.z., keď určil ako podmienku pre vstup do zamestnania vekovú hranicu uchádzača o zamestnanie, ktorý je znevýhodnený uchádzač o zamestnanie v zmysle § 8 ods. 1a zákona č. 5/2004 Z.z. a teda občan mladší ako 25 rokov veku, ktorý skončil sústavnú prípravu na povolanie v dennej forme štúdia pred menej ako dvomi rokmi a nezískal svoje prvé pravidelne platené zamestnanie (ďalej len „absolvent školy“) a tak, ako boli tieto podmienky stanovené v dohode, ktorú uzavrel žalovaný s Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny. Žalovaný teda sledoval oprávnený cieľ a postupoval na základe osobitných predpisov a teda sa nemohol dopustiť nepriamej diskriminácie.

Vzhľadom na to, že žalobca nepreukázal, že žalovaný mu svojim postupom spôsobil diskrimináciu, bol žalobca neúspešný v konaní aj čo do zaplatenia odškodnenia za diskrimináciu vo výške 50 000 Sk, ktorého sa od žalovaného domáhal touto žalobou.

Ústavný súd SR

Iné postavenie ako diskriminačný dôvod

Podľa čl. 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky je zakázaným diskriminačným dôvodom aj iné postavenie. Skutočnosť, či niekto je alebo nie je duchovným ktorejkoľvek cirkvi, je jeho iným postavením. Preto ho z tohto dôvodu nemožno zvýhodňovať ani znevýhodňovať.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. januára 2001, sp. zn. III. ÚS 64/00

Podnecovateľ V.Š., ktorý je duchovným Rímskokatolíckej cirkvi sa svojim podaním na Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) zo dňa 17. júla 2000 domáhal vyslovenia porušenia svojich práv podľa čl. 12 ods. 1, 2 a 4, čl. 24, čl. 26 ods. 1, čl. 36, čl. 46 ods. 1 a 2 v spojení s čl. 47 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) rozsudkami Okresného súdu v Nitre č. k. 17 C 54/97-77 a Krajského súdu v Nitre č. k. 5 Co 15/99-128.

Podnecovateľ požadoval, aby ústavný súd vo veci samej vydal nasledované rozhodnutie: „Rozsudkom Okresného súdu v Nitre č. k. 17 C 54/97-77 a Krajského súdu v Nitre č. k. 5 Co 15/99-128 došlo k porušeniu práva podnecovateľa domáhať sa súdnej a inej právnej ochrany pred nestranným a nezávislým súdom, bol porušený princíp rovnosti účastníkov konania a téza, že všetci ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a právach, bolo porušené právo na slobodu prejavu a právo na informácie, právo na ochranu pred svojvoľným prepúšťaním zo zamestnania, ktoré sú stanovené v čl. 12 ods. 1, 2 a 4, čl. 24, čl. 26 ods. 1, čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 47 ods. 3 Ústavy SR, tým, že všeobecný súd nesprávne zistil skutkový stav a povýšil vnútorný predpis cirkvi (Kódex kanonického práva) nad všeobecne záväzné predpisy Slovenskej republiky, čím porušil princíp zvrchovanosti práva a dostali sa tak do rozporu s ustanovením čl. 11 Ústavy Slovenskej republiky.“

Podnecovateľ v ústavnej sťažnosti okrem iného uviedol, že sa žalobou podanou na Okresnom súde v Nitre dňa 11. marca 1997 domáhal vyplatenia a vyplácania mzdy.

Rozsudkom č. k. 17 C 54/97-77 zo dňa 17. augusta 1998 Okresný súd v Nitre jeho žalobu zamietol a v rozsudku uviedol, že „...súd dospel k záveru, že medzi účastníkmi konania nevznikol pracovný pomer tak, ako ho má na mysli Zákonník

práce, a preto tento pomer nemožno ani podľa tohto zákona posudzovať. (...) súd prišiel k záveru, že vzťah medzi žalobcom a žalovaným vznikol na základe Kódexu kánonického práva a že žalobcovi z tohto dôvodu by pri splnení podmienok v ňom uvedených mohol vzniknúť nárok na tzv. renumeráciu, obsahom ktorej je aj finančné ohodnotenie jeho pastoračnej činnosti.“

Dňa 29. septembra 1998 podal podnecovateľ proti uvedenému rozsudku odvolanie.

Krajský súd v Nitre odvolaniu nevyhovel a rozsudkom č. k. 5 Co 15/99-128 potvrdil rozsudok Okresného súdu v Nitre pričom uviedol: *„Platnosť skončenia služobného pomeru navrhovateľa ako duchovného nemožno pre jeho cirkevný charakter (služba Bohu a ľuďom) skúmať v občianskoprávnom súdnom konaní, lebo to môžu posúdiť len príslušné orgány cirkvi, ktoré mu umožnili službu duchovného, teda ho ustanovili do funkcie duchovného, čím sa stal zamestnancom cirkvi. (...) Použitie Zákonníka práce je subsidiárne v prípadoch, keď úprava nie je v cirkevnom predpise uskutočnená. Služobný pomer duchovného vzniká dvojstranným prejavom vôle a v zásade má teda podobnú zmluvnú povahu, ako je tomu v pracovnoprávnych vzťahoch. Podobne ako v pracovnoprávnom vzťahu, tak aj v služobnom pomere duchovného k cirkvi je o otázkach vzniku, zmeny a skončenia služobného pomeru rozhodované cirkevnými orgánmi v podobnom postavení, v akom vo vzťahu k zamestnancovi rozhoduje zamestnávateľ. Toto rozhodovanie sa však neuskutočňuje v služobnom pomere duchovného k cirkvi podľa pracovnoprávnych predpisov, ale podľa cirkevných predpisov schválených na to príslušnými orgánmi.“*

Podnecovateľ mal za to, že konaním Okresného súdu v Nitre a Krajského súdu v Nitre boli jeho práva garantované ústavou porušené. Ústavný súd nálezom zo dňa 31. 1. 2001 sp. zn. III. ÚS 64/00 rozhodol, že práva podnecovateľa podľa čl. 46 ods. 1 v spojení s čl. 12 ods. 1,2, čl.36 písm. a) a b) Ústavy Slovenskej republiky boli konaním a rozhodnutím vyššie uvedených všeobecných súdov porušené.

Z odôvodnenia:

Podľa ústavného súdu nároky na zaplatenie finančnej čiastky a vyplácanie mzdy, ktoré navrhovateľ uplatňoval pred všeobecnými súdmi, sa spravujú právnym poriadkom Slovenskej republiky. Podnecovateľ vykonával duchovenskú činnosť v rámci právneho vzťahu medzi ním a Rímskokatolíckym biskupstvom v N. Na tento právny vzťah sa plne vzťahuje právny poriadok Slovenskej republiky. Preto všeobecné súdy mali posudzovať všetky stránky právneho vzťahu podnecovateľa a Rímskokatolíckeho biskupstva v N. potrebné pre ich rozhodovanie podľa právneho poriadku Slovenskej republiky. Cirkevné právo malo byť pri ich rozhodovaní súčasťou skutkovej, a nie právnej stránky veci. Podľa povahy tohto právneho vzťahu podnecovateľa s rímskokatolíckym biskupstvom sa tento spravuje príslušnou časťou právneho poriadku Slovenskej republiky.

Všeobecné sudy však akceptovali prednosť kanonického práva, čiže vnútorného predpisu cirkvi pred právnym poriadkom Slovenskej republiky, teda pripustili aplikáciu noriem, ktoré nie sú súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky.

Podľa čl. 144 ods. 1 ústavy sú sudcovia pri rozhodovaní viazaní iba zákonom, čo treba chápať tak, že nie sú viazaní nielen podzákonnými normami, ale ani normami, ktoré nie sú súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky, a tento ani ich použitie zvlášť neumožňuje, teda nie sú viazaní ani kanonickým právom. (...)

Všeobecné sudy považovali cirkevné právo za súčasť právnej, a nie skutkovej stránky veci. Rozhodovali na základe aplikácie noriem, ktoré nie sú súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky, a právny poriadok Slovenskej republiky ich použitie ani zvlášť neumožňuje, čím porušili právo podnecovateľa podľa čl. 46 ods. 1 ústavy.

Cirkevné orgány rozhodujúce o právnych vzťahoch podnecovateľa s Rímskokatolíckym biskupstvom v N. nie sú orgánmi verejnej moci a pri svojom rozhodovaní aplikovali cirkevné právo (a nie právny poriadok Slovenskej republiky). Preto ich rozhodnutie nemali Okresný súd v Nitre a Krajský súd v Nitre akceptovať ako rozhodovanie o predbežnej otázke iným orgánom podľa § 135 ods. 2 OSP. Akceptáciou rozhodnutí cirkevných orgánov týkajúcich sa právneho vzťahu podnecovateľa s Rímskokatolíckym biskupstvom v N. ako rozhodnutí, z ktorých Okresný súd v Nitre a Krajský súd v Nitre vychádzali podľa § 135 ods. 2 OSP tieto sudy porušili práva podnecovateľa na súdnu a inú právnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy.

Podľa čl. 12 ods. 2 ústavy je zakázaným diskriminačným dôvodom aj iné postavenie. Skutočnosť, či niekto je alebo nie duchovným ktorejkoľvek cirkvi, je jeho iným postavením. Preto ho z tohto dôvodu nemožno zvýhodňovať ani znevýhodňovať. Duchovný cirkvi má rovnako ako ktorákoľvek iná fyzická osoba podľa čl. 46 ods. 1 ústavy právo, aby o jeho právnom spore s cirkvou rozhodol všeobecný súd podľa právneho poriadku Slovenskej republiky alebo podľa noriem, ktorých aplikáciu právny poriadok Slovenskej republiky predpokladá.

Porušenie práva podnecovateľa podľa čl. 46 ods. 1 ústavy súvisí s jeho postavením kňaza rímskokatolíckej cirkvi, v dôsledku ktorého bol diskriminovaný voči ostatným občanom pri súdnom uplatňovaní svojich práv. Preto došlo k porušeniu jeho práva podľa čl. 46 ods. 1 v spojení s čl. 12 ods. a 2 zakotvujúcich rovnosť v právach a zákaz diskriminácie.

Podnecovateľ pred všeobecnými súdmi uplatňoval mzdové nároky zo svojho údajného pracovnoprávneho vzťahu s Rímskokatolíckym biskupstvom v N. Úprava mzdových otázok v Zákonníku práce predstavuje čl. 51 ústavy požadovanú

konkretizáciu práv podľa čl. 36 písm. a) a b) ústavy. Porušenie práv podľa čl. 46 ods. 1 a 2 ústavy v konaní, kde sa rozhodovalo o právach podľa čl. 36 písm. a) a b) ústavy, znamená aj porušenie práv podľa čl. 36 písm. a) a b) ústavy.

ROZHODNUTIA SÚDOV ČESKEJ REPUBLIKY

Najvyšší súd ČR

Prípád výberového konania

Pokiaľ sa zamestnanec domáha od zamestnávateľa, aby upustil od jeho diskriminácie, aby odstránil jej následky, aby mu dal primerané zadostučinenie alebo aby mu poskytol náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, prípadne aby mu nahradil škodu vzniknutú diskrimináciou, má zamestnanec v občianskom súdnom konaní procesnú povinnosť tvrdenia a dokazovania o tom, že bol (je) konaním zamestnávateľa znevýhodnený v porovnaní s inými (ostatnými) zamestnancami toho istého zamestnávateľa.

Tvrdenie zamestnanca o tom, že pohnútkou (motívom) ku konaniu zamestnávateľa boli (sú) zákonom stanovené diskriminačné dôvody, má súd (...) za preukázané, ibaže zamestnávateľ bude tvrdiť a prostredníctvom dôkazov preukáže, alebo ak v priebehu konania inak vyplynie, že voči svojim zamestnancom neporušil (neporušuje) zásadu rovného (rovnakého) zaobchádzania.

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 11. novembra 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008

Žalobkyňa Ing. M. Č. podala na Obvodný súd pre Prahu 7 žalobu na ochranu pred diskrimináciou proti žalovanej P. t. a.s.. Žalobkyňa sa žalobou domáhala, aby žalovanej bola uložená povinnosť zaplatiť jej náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch vo výške 1 000 000 Kč, aby žalovaná odstránila následky svojho diskriminačného konania na základe pohlavia a porušenia rovného zaobchádzania so všetkými účastníkmi pracovno-právnych vzťahov, a to tak, že s ňou uzavrie pracovnú zmluvu na druh práce „finančná riaditeľka“ s nástupom do práce do 3 dní od právoplatnosti rozsudku, s miestom výkonu práce v P. a mesačnou mzdou vo výške 150 000 Kč a aby žalovaná uverejnila formou platenej inzercie v denníku MF D. v žalobe bližšie špecifikované ospravedlnenie.

Žalobkyňa vo svojej žalobe tvrdila, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo nasledovným spôsobom:

Žalobkyňa (ktorá bola a je zamestnankyňou žalovanej) sa prihlásila do výberového konania, ktoré v júli 2005 vyhlásila žalovaná na obsadenie funkcie finančného riaditeľa. Žalobkyňa sa zúčastnila pohovoru v spoločnosti, ktorá pre žalovanú organizovala výber vhodných kandidátov. Podľa hodnotenia v druhom kole výberového konania podala žalobkyňa najlepší výkon a spolu s ďalším uchádzačom Ing. H. boli odporučené ako uchádzači schopní zastávať danú pracovnú pozíciu. Avšak štvorčlenné predstavenstvo žalovanej, ktoré za prijatie uchádzača musí hlasovať jednomyseľne, návrh predsedníčky predstavenstva Ing. V.

o vymenovaní žalobkyne do funkcie, neschválilo. Do funkcie nebol vymenovaný ani žiadny iný uchádzač. Predsedníčka predstavenstva listom oznámila žalobkyni, že splnila predpísané kritéria, avšak predstavenstvo návrh na jej vymenovanie do funkcie neschválilo. V októbri 2005 predstavenstvo žalovanej rozhodlo, že vo výberovom konaní na obsadenie tejto funkcie bude pokračovať. Bolo vyhlásené nové výberové konanie, ktorého sa zúčastnilo päť nových kandidátov. Z tejto skupiny bol na základe rozhodnutia predstavenstva žalovanej prijatý na funkciu finančného riaditeľa Ing. P. P. V tomto ďalšom výberovom konaní mali uchádzači porovnateľné podmienky ako účastníci prvého (ktorého sa zúčastnila žalobkyňa) s výnimkou o 15 minút dlhšej doby na prípravu riešenia prípadovej štúdie.

Žalobkyňa listom zo dňa 24.10.2005 vytkla žalovanej neprijatie do funkcie napriek tomu, že splnila podmienky, s tým, že došlo k porušeniu povinnosti zabezpečiť dodržiavanie rovného zaobchádzanie so všetkými zamestnancami a k porušeniu zákazu diskriminácie a žiadala odstránenie následkov a prehodnotenie rozhodnutia predstavenstva. Na to predsedníčka predstavenstva žalovanej listom z 19.1.2006 oznámila žalobkyni, že nebola menovaná do funkcie aj napriek tomu, že preukázala požadované vzdelanie, skúsenosti, prax i znalosť prostredia žalovanej a vyslovila pochybnosť o tom, či nebola porušená zásada rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe do vyberanej funkcie.

Obvodný súd pre Prahu 7 rozsudkom č.k. 26 C 25/2006 – 190 zo dňa 25.9.2006 žalobu zamietol. Súd vychádzal predovšetkým z toho, že žalobkyňa by mohla byť so žalobou úspešná len vtedy, keby bolo preukázané, že s ňou bolo vo výberovom konaní zaobchádzané odlišným a znevýhodňujúcim spôsobom v porovnaní s ostatnými uchádzačmi. Podľa súdu posudzovanie odborných, profesijných a ľudských kvalít uchádzačov nie je porušením zákazu rozdielného zaobchádzania a diskrimináciou. Výsledok výberového konania závisel na dosiahnutí jednomyseľnej zhody štyroch členov predstavenstva, ktorá nebola dosiahnutá kvôli ich rozdielnym stanoviskám. Podmienky výberového konania pre žalobkyňu vo vzťahu k ostatným uchádzačom, neboli podľa súdu nijako sťažené. Podľa názoru prvostupňového súdu teda žalobkyňa mohla byť znevýhodnená akurát tým, že mala kratší čas na prípravu štúdie, ale medzi uchádzačmi v skupine boli podmienky rovnaké. Keďže žalobkyňa nepreukázala odlišné zaobchádzanie, nemožno ani predpokladať diskriminačnú pohnútku v zmysle § 133a ods. 1 O.s.p. s nutnosťou jeho vyvracania žalovanou. Čo sa týka listu predsedníčky predstavenstva žalovanej, ktorým pripustila, že mohlo dôjsť k porušeniu zásady rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe do vyberanej funkcie, súd zastáva názor, že šlo len o jej súkromný názor, pretože nebol, čo sa týka obsahu, prerokovaný s predstavenstvom a predsedníčka predstavenstva nemôže za spoločnosť konať samostatne.

Žalobkyňa sa voči rozsudku odvolala a vytýkala súdu prvého stupňa nesprávne právne posúdenie veci. V odvolaní žalobkyňa uviedla, že podľa jej názoru k diskriminačnému konaniu došlo pri samotnom výbere uchádzača do funkcie členmi predstavenstva, pretože zatiaľ čo kritéria výberu boli stanovené objektívne, výber predstavenstva bol vykonaný subjektívne. Žalobkyňa uviedla o.i. aj to, že diskriminačné konanie členov predstavenstva potvrdzuje v liste jej adresovanom aj predsedníčka predstavenstva. Žalobkyňa poukázala na skutočnosť, že k nerovnému zaobchádzaniu došlo aj medzi účastníkmi jednotlivých výberových konaní. Nesúhlasí so záverom, žeby ďalšie výberové konanie (ktorého sa už nezúčastnila) bolo pokračovaním predchádzajúceho. Odvolanie opiera o skutočnosť, že pri tvrdení o diskriminačnom konaní z dôvodu pohlavia mohla byť žaloba zamietnutá len vtedy, pokiaľ by vyšlo najavo, že k nerovnému zaobchádzaniu z dôvodu pohlavia nedošlo, čo však žalovaná nevyvrátila. Žalobkyňa žiadala rozsudok zmeniť a žalobe vyhovieť.

Mestský súd v Prahe ako odvolací súd napadnutý rozsudok preskúmal, odvolanie označil ako nedôvodné a rozsudok súdu zmenil len čo do výšky náhrady nákladov konania účastníkov, inak ho ako vecne správny potvrdil rozsudkom zo dňa 23.5.2007, č.k. 54 Co 127/2007-258.

V odôvodnení sa opiera o závery súdu prvého stupňa, s ktorými sa stotožnil, a rovnako konštatuje, že k žiadnej priamej ani nepriamej diskriminácii žalobkyne nedošlo. Vo veci neoslovenia žalobkyne pri výbere uchádzačov do druhého výberového konania doplnil, že neoslovenie pôvodných kandidátov je prirodzeným dôsledkom toho, že žiadneho z nich predstavenstvo ako celok nepovažovalo v predchádzajúcom výberovom konaní za vhodného. Odvolací súd tiež podotkol, že samotné výberové konanie je svojím spôsobom zvláštnym a špecifickým prostriedkom na obsadenie určitého miesta, v ktorého podstate je nerovnosť zakódovaná. Tiež konštatuje, že z hľadiska rozhodovania bola rovnosť medzi účastníkmi dodržaná i preto, že žiaden z nich vybraný nebol.

Proti rozsudku Mestského súdu v Prahe zo dňa 23. mája 2007 č.k. 54 Co 127/2007-258 podala žalobkyňa dovolanie. V ňom namieta, že súdy nesprávne vymedzili, s kým má byť porovnávaná situácia diskriminovaného účastníka výberového konania. Uvádza, že v prejednávanej veci bolo na mieste porovnanie žalobkyne s akýmkoľvek iným uchádzačom o prácu finančného riaditeľa bez ohľadu na to, ktorého výberového konania (jeho časti či kola) sa zúčastnil, inak by absurdne postačovalo, aby zamestnávateľ najprv zorganizoval výberové konanie pre prvú skupinu osôb, v ktorej budú i osoby diskriminované, so všetkými by rovnako zaobchádzal, teda nikto z nich by neuspel a v druhom kole by potom vybral osobu, ktorá by bola v porovnaní s osobou diskriminovanou zvýhodnená. Žalobkyňa ďalej súdom vytkla, že pri výklade ust. § 133a ods. 1 O.s.p. nesprávne posúdili otázku presunu dôkazného bremena a ponechali dôkazné bremeno v celej miere

na žalobkyni, ktorá ho nemohla s ohľadom na obmedzené možnosti poznania pohnútok rozhodovania predstavenstva uniesť. Prípustnosť dovolania odvodzuje z ust. § 237 odst.1 písm. c) O.s.p. a navrhuje, aby dovolací súd napadnuté rozhodnutie zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie mestskému súdu.

Žalovaná navrhla, aby dovolací súd dovolanie žalobkyne odmietol, popr. ak ho uzná prípustným, aby ho zamietol. Uviedla, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu nemá po právnej stránke zásadný význam. Vo veci samej zdôraznila, že so žalobkyňou bolo zaobchádzané rovnako ako s ostatnými uchádzačmi o prácu. Tvrdí, že žalobkyňa nepredložila žiadne skutočnosti, ktoré by nasvedčovali tomu, že k diskriminácii mohlo dôjsť.

Najvyšší súd ČR rozhodol najprv o prípustnosti dovolania, z dôvodu, že dospel k záveru, že sa jedná o vec, ktorá má po právnej stránke zásadný význam. Podľa odvolacieho súdu rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci, preto ho (spolu s akcesorickým výrokom uznesenia o výške náhrady nákladov konania štátu) zrušil a vec vrátil Mestskému súdu v Prahe na ďalšie konanie.

Z odôvodnenia:

Rozhodnutie odvolacieho súdu má po právnej stránke zásadný význam v zmysle ustanovenia § 237 ods. 1 písm. c) o.s.p.³ najmä vtedy, ak rieši právnu otázku, ktorá pri rozhodovaní odvolacieho súdu doteraz nebola vyriešená alebo ktorá je odvolacími súdmi alebo dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne, alebo ak rieši právnu otázku v rozpore s hmotným právom (§ 237 ods. 3 o.s.p.)⁴. (...)

Pre rozhodnutie v prejednávanej veci bolo okrem iného významné vyriešenie právnej otázky, ktorý z účastníkov a v akom rozsahu má vo veciach pracovných s prihliadnutím na ustanovenie § 133a ods. 1 o.s.p.⁵ (v znení účinnom do 31.8.2009) procesnú povinnosť tvrdiť a preukázať (a z nich vyplývajúceho bremena tvrdenia a dokazovania) skutočností o priamej alebo nepriamej diskriminácii na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva,

³ § 237 odst.1 písm. c) O.s.ř.: Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle písmena b) a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [znenie doplnené aut.].

⁴ §237 (3) O.s.ř.: Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam [odstavec 1 písm. c)] zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem. [znenie doplnené aut.].

⁵ §133a odst. 1 O.s.ř.: Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. [znenie doplnené aut.].

viery, svetonázoru, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Pretože uvedená právna otázka doteraz nebola dovolacím súdom vyriešená a pretože jej posúdenie bolo pre rozhodnutie prejednávanej veci významné (určujúce), predstavuje napadnutý rozsudok odvolacieho súdu rozhodnutie, ktoré má vo veci samej po právnej stránke zásadný význam. Najvyšší súd ČR preto dospel k záveru, že dovolanie žalobkyne proti rozsudku odvolacieho súdu je prípustné podľa ustanovenia § 237 ods. 1 písm. c) o.s.p.

Po preskúmaní rozsudku odvolacieho súdu v zmysle ustanovenia § 242 o.s.p., ktoré vykonal bez nariadenia pojednávania (§ 243a ods. 1 veta prvá o.s.p.), Najvyšší súd ČR dospel k záveru, že dovolanie je sčasti opodstatnené.

Jedným z prípadov, v ktorých sa tvrdenie účastníka považuje za preukázané, bez toho aby mal účastník v tomto smere dôkaznú povinnosť, je upravený v ustanovení § 133a ods. 1 o.s.p. Tvrdenie účastníka (zamestnanca) o tom, že bol v pracovných veciach diskriminovaný z dôvodu v ňom uvedených, má totiž súd za preukázané vždy, pokiaľ nevyšiel najavo opak. Opak z pohľadu ust. § 133a ods. 1 o.s.p. vyjde v konaní najavo, len ak druhý účastník (zamestnávateľ) bude tvrdiť a prostredníctvom ním označených dôkazov preukáže alebo počas konania inak vyplynie, že voči svojim zamestnancom neporušil (neporušuje) zásadu rovného (rovnakého) zaobchádzania.

So žalobkyňou nemožno súhlasiť v tom, že by k preukázaniu znevýhodňujúceho konania zamestnávateľa mohla postačovať len „určitá miera pravdepodobnosti“. Pokiaľ má zamestnanec skutočne za to, že ho zamestnávateľ svojim konaním (konaním alebo opomenutím) znevýhodnil či znevýhodňoval oproti iným svojim zamestnancom, nič mu nebráni v tom, aby ich tvrdil (popísal, v čom takéto konanie spočívalo) a je potrebné – v záujme naplnenia zásad spravodlivého procesu – trvať na tom, aby takéto tvrdenie prostredníctvom dôkazov preukázal.

Z uvedených dôvodov dospel Najvyšší súd ČR k záveru, že pokiaľ sa zamestnanec domáha od zamestnávateľa, aby upustil od jeho diskriminácie, aby odstránil následky diskriminácie zamestnanca, aby mu zamestnávateľ dal primerané zadosťučinenie alebo aby mu zamestnávateľ poskytol náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch, poprípade aby mu zamestnávateľ nahradil škodu vzniknutú diskrimináciou, má zamestnanec v občianskom súdnom konaní procesnú povinnosť tvrdenia a dokazovania o tom, že bol (je) konaním zamestnávateľa znevýhodnený v porovnaní s inými (ostatnými) zamestnancami toho istého zamestnávateľa. Tvrdenie zamestnanca o tom, že pohnútkou (motívom) ku konaniu zamestnávateľa boli (sú) zákonom stanovené diskriminačné dôvody, má súd za preukázané, ibaže zamestnávateľ bude tvrdiť a prostredníctvom dôkazov preukáže, alebo ak v priebehu konania vyplynie, že voči svojim zamestnancom neporušil (neporušuje) zásadu rovného (rovnakého) zaobchádzania.

V prejednávanej veci súdy – vo všeobecnej rovine – z uvedeného právneho názoru v podstate vychádzali, nepremietli ho však náležite do zisteného skutkového stavu veci.

Odvolací súd síce (v zhode so súdom prvého stupňa) dovodil, že obe výberové konania prebehli za porovnateľných podmienok (...), súčasne však dospel k záveru, že u oboch výberových konaní „nie je namieste porovnávať, či podmienky kandidátov boli či neboli rovnaké“, a že nebola prejavom znevýhodnenia žalobkyne jej neúčast v ďalšom výberovom konaní, na základe ktorého došlo k obsadeniu miesta finančného riaditeľa.

S týmto hodnotením odvolacieho súdu sa dovolací súd nestotožňuje. Pokiaľ bola žalobkyňa z účasti na ďalšom výberovom konaní vylúčená, je už z toho samo o sebe zrejmé, že týmto konaním žalovanej bola v porovnaní s inými (možnými) uchádzačmi o prácu znevýhodnená. Na tomto závere nič nemení to, že žalobkyňa nebola do ďalšieho výberového konania pribratá preto, že neuspela v pôvodnom výberovom konaní a že jej „angažovanie“ ako finančnej riaditeľky bolo pre predstavenstvo žalovanej „neakceptovateľné“. Žalobkyňa v tejto súvislosti správne poukazuje na to, že výsledok pôvodného výberového konania (v podobe „neobsadenia“ miesta finančného riaditeľa) mohol byť len prejavom zdanlivo neutrálneho rozhodnutia, ktoré malo (mohlo) zakrývať diskrimináciu niektorého z uchádzačov v prístupe k tejto práci zo zákonom vymedzeného diskriminačného dôvodu a ktoré malo (mohlo) byť prostriedkom jeho vylúčenia z takéhoto výberového konania, v ktorom sa napokon o obsadení pracovného miesta finančného riaditeľa skutočne malo rozhodovať. (...)

Z uvedeného vyplýva, že za tohto stavu veci bol odôvodnený záver, že žalobkyňa bola konaním žalovanej (jej predstavenstva), ktorým bola vylúčená z nožnej účasti v ďalšom výberovom konaní, aj napriek tomu, že nebola v prvom výberovom konaní vyhodnotená ako uchádzačka nespĺňajúca stanovené podmienky, v porovnaní s inými (možnými) uchádzačmi znevýhodnená v prístupe k práci finančného riaditeľa žalovanej. Žalobkyňa v priebehu konania tvrdila, že dôvodom jej diskriminácie, ktorou jej bola odopretá príležitosť dosiahnuť funkčný alebo iný postup k zamestnaniu, bolo jej ženské pohlavie. V zmysle ustanovenia § 133a ods. 1 o.s.p. bolo potrebné tento tvrdený diskriminačný dôvod považovať za preukázaný, iba ak by žalovaná tvrdila a prostredníctvom ňou označených dôkazov preukázala alebo by v priebehu konania inak vyplynulo, že žalovaná voči zamestnancom neporušila (neporušuje) zásadu rovného (rovnakého) zaobchádzania. (...)

Odvolací súd – vedený iným (nesprávnym) právnym názorom o tom, že dokazovaním nebolo preukázané, že by žalovaná konala so žalobkyňou pre ňu znevýhodňujúcim spôsobom – sa vecou z tohto pohľadu náležite nezaoberala. Jeho záver o neopodstatnenosti žaloby preto zatiaľ nemôže obstáť.

Ústavný súd ČR

Prípád baseballovej pálky „Na cikány...“

Osobnosť jednotlivca môže byť totiž objektívne dotknutá rovnako aj nezamýšľanými dôsledkami konania ako zamýšľanými, a vo výsledku je stav zhodný. Z hľadiska možnosti dotknutia osobnosti jednotlivca nie je relevantné, či poškodzujúce konanie druhej strany bolo zamýšľané alebo nie.

Pokiaľ sa určitý jednotlivec cíti byť príslušný k určitej množine osôb, skupine a pod., môže byť objektívne dotknutý na svojej osobnosti i v prípade formulácie vyslovenej iba smerom k množine osôb (t.j. bez individualizácie osôb). Ak je totiž výrok smerovaný proti množine osôb (t.j. vymedzený všeobecne), je z povahy veci smerovaný i proti jednotlivcom, lebo tí, resp. iba tí sú jej vlastným obsahom (podmnožinami). Názov takej množiny je len prostriedkom pre označenie obsahu, ktorý tvoria jednotlivci, teda iba formou, pričom ide o obsah, nie o formu.

Nález Ústavného súdu ČR zo dňa 13. januára 2010, sp. zn. II. ÚS 1174/09

Žalobca F.K., právne zastúpený Mgr. D.S., advokátom so sídlom v P. podal na Mestský súd v Prahe žalobu na ochranu osobnosti a žiadal, aby žalovaná bola povinná zaslať žalobcovi list v znení: „Vážení pán K. dňa 12. júna 2001 ste navštívili reštauráciu pri hoteli N.S. V tom čase bola vo verejných priestoroch reštaurácie umiestnená socha postavy, ktorá v ruke drží baseballovú pálku s nápisom „Na cikány...“. Tým došlo uvedeného dňa k zníženiu Vašej ľudskej dôstojnosti a teda k neoprávnenému zásahu do Vášho práva na ochranu osobnosti. Za tento zásah sa Vám spoločnosť B.t., spol. s r.o., touto cestou hlboko ospravedlňuje.“ Tiež sa domáhal, aby mu žalovaná zaplatila náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 300 000 Kč.

Mestský súd v Prahe žalobu rozsudkom dňa 7. marca 2002, č.k. 34 Co 66/2001-42 zamietol. Voči tomuto rozhodnutiu podal žalobca odvolanie.

Odvolačný súd – Vrchný súd v Prahe rozsudkom zo dňa 10. 12.2002, č.k. 1 Co 162/2002-64 rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil.

Proti uvedenému rozsudku podal žalobca dovolanie, v ktorom položil zásadnú otázku, a to či možno tzv. obťažovanie považovať za diskrimináciu a či možno na takéto konanie vzťahovať ochranu vyplývajúcu z ust. § 11 a nasl. občianskeho zákonníka v situácii, kedy Smernica Rady Európskej únie č. 200/43/ES, ktorou sa

zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasu alebo etnický pôvod, resp. pokiaľ by nebolo možné túto smernicu aplikovať, či možno na vec použiť iné právo alebo právne zásady. Žalobca má za to, že nie je žiaden dôvod, prečo by tzv. obťažovanie nemalo byť považované za porušenie práva na rovné zaobchádzanie aj podľa českého práva.

Najvyšší súd ČR rozsudkom zo dňa 30. júna 2005, č.k. 30 Cdo 1630/2004-156 rozsudok odvolacieho súdu zrušil v časti potvrdzujúcej rozsudok mestského súdu vo výroku o zamietnutí žaloby na zadosťučinenie podľa ust. § 13 ods. 1 občianskeho zákonníka a vo výroku o náhrade nemajetkovej ujmy v peniazoch podľa § 13 ods. 2 občianskeho zákonníka v časti, v ktorej bola žaloba zamietnutá čo do čiastky 150 000 Kč. V tom istom rozsahu zrušil aj rozsudok mestského súdu a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Dovolací súd konštatoval, že za diskrimináciu sa považuje i konanie zahŕňajúce podnecovanie, navádzanie alebo vyvolávanie nátlaku smerujúceho k diskriminácii, pričom ponižovanie ľudskej dôstojnosti zahŕňa i tzv. obťažovanie. Poukázal na skutočnosť, že súdy oboch stupňov vychádzali z toho, že nápis na baseballovej pálke bol vyjadrený len všeobecne, bez vzťahu k akejkoľvek konkrétnej fyzickej osobe a osobnosti, takže sa osobnosti žalobcu objektívne nemohol dotknúť, a preto nenašli neoprávnený zásah do osobnostných práv žalobcu. Uviedol, že k uvedeným prípadom zásahov do osobnostných práv fyzickej osoby môže dôjsť nielen ich zacielením voči individualizovanej osobe, ale i zásahom, ktoré sú vyjadrené všeobecnou formou a vzťahujú sa tak na množinu vymedzených fyzických osôb. Podľa dovolacieho súdu súdy obidvoch stupňov z toho pohľadu nezisťovali, či skutočne boli zasiahnuté osobnostné práva žalobcu v zmysle jeho tvrdení v žalobe, preto nemohli uplatnený nárok na ochranu osobnosti spoľahlivo posúdiť.

Rozsudkom zo dňa 22.decembra 2005, č.k. 34 C 128/2005-27 Mestský súd v Prahe vo veci opätovne žalobu zamietol po tom, ako doplnil dokazovanie výsluchom dvoch svedkov a videozáznamom z priestoru reštaurácie. Súd vzal za preukázané, že na baseballovej pálke boli ako dominantné uvedené nápisy „*Na cikány*“, „*Na skiny*“, „*Na P.*“, „*Na brutálneho M.*“ a ďalšie, ktorých cieľom nebolo nikoho poškodiť, ale išlo o recesiu. Súd s prihliadnutím na vyslovený právny názor dovolacieho súdu konštatoval, že skutok nemožno hodnotiť ako protiprávny zásah do osobnostných práv žalobcu, pretože ten nebol v reštaurácii diskriminovaný pre svoju príslušnosť k rómskemu etniku a nedošlo ani k obťažovaniu v zmysle smernice č. 2000/43/ES z 29.6.2000.

Vrchný súd v Prahe vo výroku vo veci samej rozsudkom zo dňa 1. augusta 2006, sp. zn. 1 Co 99/2006 rozsudok potvrdil. Vychádzal zo skutkových záverov mestského súdu a stotožnil sa s jeho záverom, že v konaní nebol preukázaný neoprávnený

zásah do osobnostných práv žalobcu. Podľa názoru súdu, subjektívny pocit žalobcu, že predmetným nápisom bol hanobený, ponížený, diskriminovaný, nie je rozhodujúce z hľadiska ochrany osobnosti vyplývajúcej z ustanovení § 11 a nasl. občianskeho zákonníka. Na baseballovej pátke boli i ďalšie nápisy, pričom svojím spôsobom išlo o recesiu, a ako bolo preukázané, vnímala to tak i verejnosť.

Proti tomuto rozsudku podal žalobca dovolanie. Mal za to, že dané rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci a že konanie má vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Za otázky zásadného právneho významu považuje, či možno poskytnúť právnu ochranu pred tzv. obťažovaním, ako je definované v Smernici č. 2000/43/ES, aj napriek tomu, že ním nie je poškodzovaná česť a povesť fyzickej osoby v očiach tretích osôb, ale je vyvolaný negatívny účinok v ich subjektívnych pocitoch, resp. či možno poskytnúť právnu ochranu i v prípade, keď vytvorené zahanbujúce, nepriateľské, zastrážujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie môže pôsobiť na široko a všeobecne vymedzenú množinu fyzických osôb, ktorých členov nemožno konkretizovať. Podľa žalobcu súdy tieto otázky riešili odlišne od dovolacieho súdu, pričom nerešpektovali ním vyslovený právny názor v tejto veci.

Najvyšší súd dňa 12.2.2009, sp. zn. 30 Cdo 736/2007 dovolanie žalobcu odmietol pre neprípustnosť.

Žalobca podal ústavnú sťažnosť proti rozsudku Vrchného súdu v Prahe zo dňa 1.8.2006, sp. zn. 1 Co 99/2006 a proti uzneseniu Najvyššieho súdu zo dňa 12.2.2009 sp. zn. 30 Cdo 736/2007. Domáhal sa zrušenia citovaných rozhodnutí, pričom tvrdil, že postupom týchto všeobecných súdov došlo k porušeniu čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd.

Rozhodnutiam vytýkal predovšetkým porušenie práva na riadne odôvodnenie. Negatívne rozhodnutia súdov sa opierajú len o skutkový záver, že nedošlo k obťažovaniu sťažovateľa v zmysle Smernice. Nebolo vysvetlené, prečo sa súdy domnievajú, že nebolo vytvorené prostredie zastrážujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého charakteru.

Ústavný súd rozsudok Vrchného súdu v Prahe zo dňa 1.8.2006 sp. zn. 1 Co 99/2006 a uznesenie Najvyššieho súdu zo dňa 12.2.2009 sp. zn. 30 Cdo 736/2007 zrušil.

Z odôvodnenia:

Ústavný súd je však toho názoru, že všeobecné súdy neodôvodnili riadne a presvedčivo právny záver, že v konkrétnom prípade absentovalo naplnenie objektívneho hľadiska.

Všeobecné súdy totiž primárne opreli záver o absenciu objektívneho hľadiska konštatovaním, že na predmetnej baseballovej pálke boli i ďalšie nápisy, takže svojím spôsobom išlo o recesiu.

Týmto záverom tak všeobecné súdy postavili na jednu rovinu nápis „*Na cikány...*“ a ostatné nápisy na baseballovej pálke, teda obidva okruhy nápisov považovali za porovnateľné. Avšak sťažovateľ v odvolaní namietal, že nápis „*Na cikány...*“ bol dominantný, vyrezaný, vyfarbený a nalakovaný, zatiaľ čo ostatné nápisy mali byť napísané drobným písmom perom a z prevádzky bol viditeľný len nápis „*Na cikány...*“, zatiaľ čo údajný nápis „*Na skiny...*“ bol natočený k stene. Na túto námietku v podobe metódy odlišenia, t.j. porovnávania neporovnateľného, však vrchný súd nijak nereagoval, i keď mala už na prvý pohľad relevanciu. Pokiaľ by vychádzal vrchný súd z mylnej premisy porovnávania neporovnateľného, racionálne by bol neobhájiteľný i záver z nej vyplývajúci. Vrchný súd sa teda nevysporiadal s námietkou sťažovateľa, ktorá mala vzťah k prejednávanej veci, a napokon zjavné ratio, a preto zafažil svoje rozhodnutie protiústavnosťou v podobe porušenia práva na spravodlivý proces v zmysle ustálenej judikatúry Ústavného súdu.

Nad rámec Ústavný súd dodáva k obsahu tejto námietky sťažovateľa, že pokiaľ by bol obsah citovanej námietky pravdivý, v skutočnosti by mohol dominantný, vyrezaný, nafarbený a nalakovaný nápis „*Na cikány...*“, ako nápis originálny, resp. pôvodne výlučný, vyvolávať objektívne diametrálne odlišný pocit u jednotlivcov, v porovnaní s neskôr dopisovanými ostatnými nápismi (perom, navyše drobným písmom); teda nie recesiu. (...)

K tomu je namieste podotknúť, že v skutočnosti nie je ako jediné relevantné hľadisko účel baseballovej pálky, ale rovnako významný – pokiaľ nie významnejší (pretože účel nemusí byť vždy úspešne zrealizovaný) – je i následok. Osobnosť jednotlivca môže byť totiž objektívne dotknutá rovnako aj nezamýšľanými dôsledkami konania, tak ako zamýšľanými a vo výsledku je stav zhodný. Z hľadiska možnosti dotknutia osobnosti jednotlivca nie je relevantné, či poškodzujúce konanie druhej strany bolo zamýšľané alebo nie.

Všeobecné súdy taktiež na podporu svojho záveru o absencii objektívneho hľadiska argumentovali nemožnosťou dotknutia sa osobnosti jednotlivca tým, že predmetný nápis sa vzťahuje na množinu vymedzenú len všeobecným rozsahom.

Tu absentuje argumentácia, riadne a presvedčivé odôvodnenie takéhoto názoru a teda i porušenie práva na spravodlivý proces sťažovateľa. Takýto deficit v argumentácii platí o to viac, keď je už z povahy veci zrejmé, že pokiaľ sa určitý jednotlivec cíti byť príslušný k určitej množine osôb, skupine a pod., môže byť objektívne dotknutý na svojej osobnosti i v prípade formulácie vyslovenej iba smerom k množine osôb (t.j. bez individualizácie osôb). Ak je totiž výrok

smerovaný proti množine osôb (t.j. vymedzený všeobecne), je z povahy veci smerovaný i proti jednotlivcom, lebo tí, resp. iba tí sú jej vlastným obsahom (podmnožinami). Názov takej množiny je len prostriedkom pre označenie obsahu, ktorý tvoria jednotlivci, teda iba formou, pričom ide o obsah, nie o formu. Ústavný súd aprobuje z ústavno-právnych hľadísk názor Najvyššieho súdu vyslovený v zrušujúcom rozsudku v prejednávanej veci pod sp. zn. 30 Cdo 1630/2004, podľa ktorého k zásahom do osobnostných práv fyzickej osoby môže dôjsť nielen ich zacielením voči individualizovanej osobe, ale i zásahmi vyjadrenými všeobecnou formou a vzťahujúcimi sa tak na množinu vymedzených fyzických osôb.

V rámci hodnotenia vykonaného všeobecnými súdmi, či došlo k tzv. obťažovaniu sťažovateľa v zmysle a obsahu Smernice, resp. v zmysle relevantného vnútroštátneho práva, absentuje riadne a presvedčivé odôvodnenie (...)

Krajský súd v Ostrave

Sexuálna orientácia a prístup k zamestnaniu

K diskriminácii môže dôjsť i v prípadoch, kedy medzi účastníkmi neexistuje pracovnoprávny vzťah a môže teda k nej dôjsť ešte pred uzavretím pracovnej zmluvy.

Pri stanovení výšky náhrady nemajetkovej ujmy je potrebné prihliadať na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu došlo. Vymedzenie hypotézy právnej normy teda závisí v každom konkrétnom prípade na úvahe súdu, ktorý pri skúmaní miery zásahu do osobnostnej sféry v spoločnosti prihliada v prvom rade na charakter zásahu do dôstojnosti zamestnanca a na jeho formu, na dobu trvania zásahu, na postavenie zamestnanca v spoločnosti i v súkromí a na dobu a situáciu, v ktorej k protiprávnemu zásahu došlo a v neposlednom rade tiež na dôsledky, ktoré protiprávny zásah vyvolal.

Rozsudok Krajského súdu v Ostrave zo dňa 12. septembra 2006, sp. zn. 16 Co 197/2006 – 125

Žalobca L.S. podal na Okresný súd vo Frýdku-Místku žalobu, ktorou sa domáhal písomného ospravedlnenia a požadoval náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 200 000 Kč a náhradu trov konania splatné do troch dní od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku k rukám právneho zástupcu za diskriminačné konanie, ktorého sa voči nemu ako uchádzačovi o zamestnanie na pracovné miesto maséra dopustila žalovaná B.R.C., spol. s r.o.

Žalovaná vo svojom písomnom vyjadrení k návrhu navrhovala zamietnutie žaloby.

Žalobca sa uchádzal u žalovanej o pracovné miesto maséra. Na pracovnom pohovore bolo žalobcovi zo strany žalovanej prisľúbené zamestnanie, zároveň sa žalobca zaviazal, že si doplní svoju kvalifikáciu v odbore. Zamestnankyňa žalovanej, ktorá mala na starosti uzatváranie pracovných zmlúv žalobcovi oznámila, že ho bude kontaktovať za účelom uzavretia pracovnej zmluvy. Medzičasom si však overovala u iných osôb na pracovisku jeho sexuálnu orientáciu a keď jej bolo potvrdené, že žalobca žije v partnerskom vzťahu s iným mužom, prijala na jemu sľúbené pracovné miesto inú osobu. Svoj postup odôvodnila tým, že prijatý uchádzač má u nich podanú žiadosť o prijatie do zamestnania už dávnejšie a má lepšiu kvalifikáciu ako žalobca. Keďže žalobca mal podozrenie, že dôvodom jeho neprijatia do pracovného pomeru, nie je neho nedostatočné vzdelanie, ale jeho sexuálna orientácia, rozhodol sa kontaktovať riaditeľa žalovanej. Ten mu

na osobnom stretnutí potvrdil, že keby o jeho prijatí do pracovného pomeru záporne nerozhodla zamestnankyňa žalovanej, urobil by tak on sám z titulu svojej funkcie. Zdôvodnil to tým, že žalovaná nemôže na mieste maséra zamestnávať homosexuála, lebo by z toho dôvodu mohla prísť o klientov. Žalobca sa domnieval, že konaním žalovaného bolo porušené jeho právo na prácu a takisto bola znížená jeho ľudská dôstojnosť.

Po vykonanom dokazovaní dospel súd prvého stupňa k záveru, že žaloba žalobcu je dôvodná a že žalobca nebol na miesto maséra u žalovaného prijatý z dôvodu svojej sexuálnej orientácie. Podľa súdu prvého stupňa sa jedná o priamu diskrimináciu, ktorej sa dopustila žalovaná tým, že posudzovala schopnosť žalobcu k výkonu práce maséra podľa iných kritérií než aké sú podstatné pre obsadenie tohto miesta. Súd prvého stupňa vyhodnotil obranu žalovanej ako nedôvodnú, pretože osoba prijatá do pracovného pomeru mala síce lepšiu kvalifikáciu, ale táto okolnosť nebola hlavným a podstatným dôvodom pre neprijatie žalobcu do pracovného pomeru žalovanou. Žalovaná podľa súdu prvého stupňa neunesla dôkazné bremeno a nepreukázala, že k neprijatiu žalobcu do pracovného pomeru na miesto maséra došlo z iných dôvodov, než na základe jeho sexuálnej orientácie. Keďže diskriminačným konaním žalovanej nedošlo ku zníženiu vážnosti žalobcu na pracovisku ani vo väčšom rozsahu na verejnosti, súd prvého stupňa pokladal za primeranú ako náhradu nemajetkovej ujmy sumu 70 000 Kč.

Súd prvého stupňa preto uložil žalovanej zaslať žalobcovi písomné ospravedlnenie v znení: „*B.R.C, spol. s r.o. sa Vám L.S., nar. xx.xx.xxxx s lútosťou ospravedľňuje za svoje diskriminačné konanie, ktorého sa voči Vám dopustila tým, že Vás v apríli roku 2004 odmietla prijať do pracovného pomeru z dôvodu Vašej sexuálnej orientácie*“, a to do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Ďalej okresný súd zaviazal žalovanú zaplatiť žalobcovi z titulu náhrady nemajetkovej ujmy sumu 70 000 Kč a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol.

Voči rozsudku Okresného súdu vo Frýdku-Místku podali obaja účastníci konania odvolanie. Podľa žalovanej záver súdu, že sexuálna orientácia žalobcu mala vplyv na rozhodovanie žalovanej v pracovnoprávných veciach, nie je podoprená žiadnym dôkazom. Tiež poukázal na to, že medzi žalobcom a žalovanou žiaden pracovnoprávny vzťah nepochybne nikdy neexistoval a že žalobca nijako nepreukázal, akým konkrétnym spôsobom bola znížená jeho dôstojnosť či vážnosť. Žalobca sa odvolaním domáhal zmeny rozsudku prvostupňového súdu v časti zamietnutia náhrady nemajetkovej ujmy v sume 130 000 Kč.

Krajský súd preskúmal napadnutý rozsudok ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo a dospel k záveru, že odvolania oboch účastníkov nie sú dôvodné. Odkázal na skutkové zistenia a závery súdu prvého stupňa a považuje ich za správne. Rozsudok okresného súdu potvrdil.

Z odôvodnenia:

K odvolacím námietkam žalovanej považuje odvolací súd za nutné uviesť, že je skutočnosťou, že medzi účastníkmi nikdy žiadny pracovnoprávny vzťah neexistoval, avšak na daný prípad je nutné aplikovať ustanovenie § 28 zákonníka práce, podľa ktorého pred uzavretím pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré by pre neho z pracovnej zmluvy vyplynuli, a s pracovnými a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať.

Z uvedeného ustanovenia vyplýva, že hore uvedené ustanovenie zákonníka práce sa vzťahuje i na konanie pred uzavretím pracovnej zmluvy, teda že k diskriminácii môže dôjsť i v prípadoch, kedy medzi účastníkmi neexistuje pracovnoprávny vzťah a môže teda k nej dôjsť ešte pred uzavretím pracovnej zmluvy, tak ako tomu bolo v danom prípade.

Rovnako nie je možné akceptovať odvolaciu námietku, že záver, že sexuálna orientácia žalobcu mala vplyv na rozhodovanie žalovanej v pracovnoprávných vzťahoch, nie je podporená žiadnym dôkazom. (...) Žalovaná však žiadnym dôkazom nedokázala svoje tvrdenie, že sexuálna orientácia žalobcu nemala vplyv na rozhodovanie žalovaného v pracovnoprávných vzťahoch.

Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvého stupňa, že v danom prípade došlo k diskriminácii žalobcu z dôvodu jeho sexuálnej orientácie, a žalobca má teda (...) právo domáhať sa toho, aby došlo k upusteniu od tohto porušovania, aby boli odstránené následky tohto porušovania a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie. Odvolací súd má za to, že v danom prípade je nevyhnutné, aby žalobcovi bolo dané primerané zadosťučinenie, a to formou písomného ospravedlnenia tak ako rozhodol súd prvého stupňa.

(...) pri stanovení výšky náhrady je predovšetkým potrebné prihliadať na závažnosť vzniknutej ujmy a na okolnosti, za ktorých k porušeniu došlo. Vymedzenie hypotézy právnej normy teda závisí v každom konkrétnom prípade na úvahe súdu, ktorý pri skúmaní miery zásahu do osobnostnej sféry v spoločnosti prihliada v prvom rade na charakter zásahu do dôstojnosti zamestnanca a na jeho formu, na dobu trvania zásahu, na postavenie zamestnanca v spoločnosti i v súkromí a na dobu a situáciu, v ktorej k protiprávnemu zásahu došlo a v neposlednom rade tiež na dôsledky, ktoré protiprávny zásah vyvolal.

Odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvého stupňa, že žalovaná sa dopustila priamej diskriminácie, (...) a tým bola nepochybne znížená dôstojnosť žalobcu, pričom je nerozhodné, že sa tak nestalo verejne, (...).

Odvolací súd je teda tiež toho názoru, že v danom prípade nie je postačujúce zjednanie nápravy (...) a že žalobca má právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Pri určení výšky náhrady je nutné prihliadať na závažnosť vzniknutej ujmy, ale rovnako na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva a povinnosti došlo.

V danom prípade bolo konaním žalovanej znemožnené žalobcovi uzavrieť pracovný pomer a živiť sa výkonom práce pre žalovanú v závislom pracovnom pomere, a práve s prihliadnutím na túto okolnosť má odvolací súd zato, že čiastka 70 000 Kč, ktorá bola žalobcovi priznaná, je úplne úmerná a adekvátne (...).

Mestský súd v Prahe

Prístup k zamestnaniu podmienený vlastníctvom automobilu

Zamestnávateľ nesmie podmieňovať prijatie do zamestnania, okrem iných kritérií ani majetkovými nárokmi, ktoré sa síce javia ako potrebné pre výkon určitej práce v rámci pracovnoprávneho vzťahu, ale ktoré sa v skutočnosti viažu k predmetu podnikateľskej činnosti zamestnávateľov a ktoré zamestnávateľ zabezpečuje pre účely svojho podnikania.

Požiadavka žalobcu na vnesenie osobného automobilu do firmy, ktoré je v podstate požičaním osobného automobilu pre firmu zamestnávateľa, je nielen nedôvodnou (i keď fakticky zmluvne možnou) požiadavkou zamestnávateľa, ale je predovšetkým skutočnosťou, ktorá spôsobuje porušenie zásady zákazu diskriminácie a zásady rovného zaobchádzania so všetkými zamestnancami (uchádzačmi o prácu), pokiaľ ide o ich pracovné podmienky.

Materiálnu základňu podniku nemožno zabezpečovať spôsobom, ktorý znamená zvyhodňovanie niektorých uchádzačov o prácu pred ostatnými, pokiaľ toto zvyhodňovanie spočíva v majetkovom vybavení uchádzača a nie v jeho kvalifikačných či iných pracovných a osobných predpokladoch.

Rozsudok Mestského súdu v Prahe zo dňa 27. júla 2007, č.k. 9 Ca 106/2007-35

Žalobca ako zamestnávateľ zadal Úradu práce v O. voľné pracovné miesto na pracovnú pozíciu obchodného zástupcu a uviedol jeho základnú charakteristiku, t.j. že sa jedná o sortiment domácich potrieb, je potrebné stredoškolské vzdelanie, vodičský preukaz skup. B, dobré komunikačné a organizačné schopnosti, časová flexibilita a prax v obchodnej činnosti.

Vzhľadom na to, že žalobca neprijal uchádzačku o zamestnanie V.S. z dôvodu, že nemá vlastný automobil, začal úrad práce dňa 1.8.2005 správne konanie vo veci uloženia pokuty žalobcovi. Za priestupok uložil žalobcovi pokutu vo výške 30 000 Kč. Po vykonanom dokazovaní konštatoval, že požiadavka žalobu, aby uchádzačka o zamestnanie vlastnila osobný automobil nie je oprávnená a primeraná, i keď nepopiera, že je pre výkon tohto povolania potrebné.

Žalobca sa odvolal, na čo žalovaný (Ministerstvo práce a sociálnych vecí ČR) zmenil rozhodnutie správneho orgánu prvého stupňa tak, že uložil žalobcovi pokutu za správny delikt, ktorého sa žalobca dopustil tým, že vo svojej prevádzke v O.

neprijal uchádzačku o zamestnanie V.S. do zamestnania z dôvodu, že nemá vlastný automobil, a tým sa dopustil diskriminácie pri uplatňovaní práva na zamestnanie z dôvodu majetku. Podľa názoru žalovaného predstavuje diskriminácia pri uplatňovaní práva na zamestnanie akúkoľvek prax, ktorá vedie k znevýhodneniu určitej skupiny fyzických osôb uplatňujúcich právo na zamestnanie pred inou. Pracovná diskriminácia je nezákonná a pracovné právo a antidiskriminačná legislatíva vymedzuje charakteristiky, na základe ktorých zamestnávateľia nesmú svojich potencionálnych zamestnancov diferencovať. Žalovaný doplnil, že v dobe zadávania voľného pracovného miesta úradu práce žalobca nepovažoval za podstatné stanoviť kritérium vlastníť automobil. Tým, že to neuviedol do charakteristiky pracovnej pozície navyše spôsobil, že úrad práce vyvíjal zbytočnú sprostredkovateľskú a administratívnu činnosť s tým súvisiacu.

Proti rozhodnutiu žalovaného (Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR) podal žalobca žalobu, v ktorej uviedol, že vlastníctvo automobilu považuje pre výkon zamestnania obchodného zástupcu za nevyhnutné a preto cieľ spojený s touto požiadavkou je podľa jeho názoru oprávnený a celkom primeraný. Ohradil sa, že napadnutým rozhodnutím mu tak bolo nepriamo uložené, aby každému zamestnancovi zabezpečil automobil, čo však nie je v jeho finančných možnostiach. Podľa jeho názoru nemôže správny orgán súkromnej osobe – zamestnávateľovi ukladať povinnosť kúpiť každému zamestnancovi automobil a tento postup je podľa neho protiústavný a naopak, diskriminuje zamestnávateľa. Preto kritérium vlastníť automobil považuje za logické, porovnateľné s požiadavkou konkrétneho typu vzdelania.

Mestský súd žalobu zamietol.

Z odôvodnenia:

Zákaz diskriminácie napĺňa zásadu rovného zaobchádzania, ktorá sa týka všetkých pracovnoprávných vzťahov od ich vzniku až po skončenie, vrátane konania predchádzajúceho vzniku konkrétneho pracovnoprávného vzťahu (napr. obsahu prijímacích pohovorov).

Zamestnávateľ nesmie podmieňovať prijatie do zamestnania, okrem iných kritérií ani majetkovými nárokmi, ktoré sa síce javia ako potrebné pre výkon určitej práce v rámci pracovnoprávného vzťahu, ale ktoré sa v skutočnosti viažu k predmetu podnikateľskej činnosti zamestnávateľa a ktoré zamestnávateľ zabezpečuje pre účely svojho podnikania. (...) Jeho [žalobcova – pozn. aut.] požiadavka na vnesenie osobného automobilu do firmy, ktorá je v podstate požičaním osobného automobilu pre firmu zamestnávateľa, je nielen nedôvodnou (i keď fakticky zmluvne možnou) požiadavkou zamestnávateľa, ale je predovšetkým skutočnosťou, ktorá spôsobuje

porušenie zásady zákazu diskriminácie a zásady rovného zaobchádzania so všetkými zamestnancami (uchádzačmi o prácu), pokiaľ ide o ich pracovné podmienky. Uvedená zásada totiž znamená, že uchádzači o prácu, ktorí majú vykonávať rovnakú prácu obchodného zástupcu musia mať rovnaké alebo porovnateľné podmienky výkonu práce nielen v ich náročnosti a zodpovednosti, ale aj v materiálnom zabezpečení tak, aby neboli uprednostňovaní uchádzači s určitým hmotným vybavením, ktoré nesúvisí s výkonnostným či kvalifikačným vybavením uchádzača o zamestnanie. (...)

Rovné zaobchádzanie a zákaz diskriminácie nemožno postaviť do protikladu so zásadou zmluvnej voľnosti, ktorá je v súkromnom práve (a teda i v práve pracovnom) vedúcou a kľúčovou a umožňuje napr. zmluvné odchýlenie sa v prípade nárokov jednotlivých zamestnancov alebo ich skupín. To znamená, že ani v prípade, keby si žalobca zmluvne, t.j. so súhlasom a s vôľou uchádzača o zamestnanie zabezpečil výkon práce týmto uchádzačom použitím jeho vlastného automobilu, tento súhlas by neznamenal pre žalobcu vyvinenie sa z porušenia zásady diskriminácie a žalobca by bol vystavený sankčnému postihu. Úplne nerelevantným argumentom žalobcu je, že nebolo v jeho finančných možnostiach zaobstaráť pre zamestnancov firmy osobné automobily. (...) Celkom nepravdivé a skreslené je žalobné tvrdenie, že správny orgán napadnutým rozhodnutím vlastne žalobcovi ukladá povinnosť kúpiť každému zamestnancovi automobil. Žiadna takáto povinnosť žalobcovi uložená nebola, (...). Materiálnu základňu podniku však nemožno zabezpečovať spôsobom, ktorý znamená zvýhodňovanie niektorých uchádzačov o prácu pred ostatnými, pokiaľ toto zvýhodňovanie spočíva v majetkovom vybavení uchádzača a nie v jeho kvalifikačných či iných pracovných a osobných predpokladoch.

Súd si je vedomý, že princíp zákazu diskriminácie z akéhokoľvek hľadiska nemôže platiť absolútne, keď za diskrimináciu nemôže byť považované odlišné zaobchádzanie, pokiaľ z povahy pracovných činností alebo zo súvislostí vyplýva, že je pre to vecný dôvod, ktorý predstavuje podstatnú a rozhodujúcu požiadavku, ktorá je pri výkone určitej práce nevyhnutná (napr. práca určená svojou povahou pre príslušníka určitého pohlavia – napr. v divadelníctve stvárnenie mužskej role hercom pre film či divadlo, kvalifikačné predpoklady pre výkon práce lekára a pod.). Cieľ sledovaný takouto výnimkou však musí byť oprávnený a požiadavka primeraná. Za primeranú požiadavku v uvedenom smere však nemožno považovať príspevok uchádzača o zamestnanie k chodu firmy zapožičaním osobného automobilu s odkazom na to, že ide už o bežné vlastníctvo a prostriedok dopravy. Primeranosť požiadavky musí byť vnímaná vo vzťahu k osobnému výkonu práce a k podmienkam, v ktorých je práca vykonávaná. (...) V prípade potrieb žalobcu preto nie je možné hovoriť o zvláštnostiach povahy prevádzkovania firmy a pomerov, a tým ani o vecnej odôvodnenosti výnimky zo zákazu diskriminácie.

Z uvedených dôvodov Mestský súd v Prahe dospel k záveru, že pokuta bola žalobcovi uložená právom a preto súd podľa § 78 odst. 7 s.p.s. podanú žalobu zamietol.

Najvyšší súd ČR K náhrade nemajetkovej ujmy v peniazoch

Peňažné zadostučinenie plní predovšetkým satisfakčnú funkciu, i keď úlohu preventívneho významu zákonného a spravodlivého zadostučinenia nemožno vylúčiť. Vlastný zásah je nutné hodnotiť vždy objektívne s prihliadnutím na konkrétnu situáciu, za ktorej k neoprávnenému zásahu došlo (tzv. konkrétne uplatnenie objektívneho kritéria), ako aj s prihliadnutím na osobu dotknutej fyzickej osoby (tzv. diferencované uplatnenie objektívneho kritéria). Uplatnenie konkrétneho a diferencovaného objektívneho hodnotenia znamená, že o zníženie dôstojnosti dotknutej fyzickej osoby či jej vážnosti v spoločnosti v značnej miere pôjde iba tam, kde za konkrétnej situácie, za ktorej k neoprávnenému zásahu do osobnosti fyzickej osoby došlo, ako i s prihliadnutím na dotknutú fyzickú osobu, možno spoľahlivo vyvodiť, že by vzniknutú nemajetkovú ujmu vzhľadom na intenzitu a trvanie nepriaznivého následku spočívajúceho v znížení jej dôstojnosti či vážnosti v spoločnosti, počítavala ako závažnú spravidla každá fyzická osoba nachádzajúca sa na mieste a v postavení dotknutej fyzickej osoby.

Je však potrebné poukázať na skutočnosť, že podľa názoru dovolacieho súdu v súdnej veci v zásade nebol dôvod brať do úvahy osobnú pohnútku dotknutých fyzických osôb, pokiaľ ide o to, že sa sami vystavili potenciálnemu diskriminačnému konaniu. Skutočnosťou totiž je, že ani tieto okolnosti nezmenšujú mieru práva na ochranu osobnosti a nenegujú neoprávnenosť prípadného zásahu proti osobnostnej integrite takejto osoby.

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 7. októbra 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007

Žalobcovia a) J.D., b) R.D. a c) S.H., všetci zastúpení advokátom podali proti žalovanému J.O., zastúpeným advokátom, žalobu o ochranu osobnosti na Krajský súd v Ostrave. Vo svojej žalobe tvrdili, že sa dňa 20.7.2001 dostavili do baru „R.“ na B. ulici v O., kde však neboli obslúžení s tvrdením, že musia mať klubové karty, avšak celá skupina hostí, ktorá situáciu monitorovala, bola obslúžená aj napriek tomu, že v klube tiež nebola registrovaná. Majú za to, že sa tak stalo kvôli príslušnosti žalobcov k rómskemu etniku. Išlo teda o protiprávny zásah do ich osobnostných práv na zachovanie ich cti, vážnosti a ľudskej dôstojnosti, pričom šlo o zásah výrazný a vážny.

Krajský súd v Ostrave výrokom I. a II. rozsudku zo dňa 2.12.2005, č.k. 23 C 96/2001-188 v znení opravného uznesenia zo dňa 30.10.2006, č.k. 23 C 96/2001-219 uložil žalovanému poslať žalobcom ospravedlnenie. Výrokom III. uložil žalovanému zaplatiť každému zo žalobcov čiastku 50 000 Kč z titulu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch podľa § 13 ods. 2 OZ. Výrokmi IV. a V. rozhodol o náhrade trov konania.

Proti tomuto rozsudku podal žalovaný odvolanie.

Vrchný súd v Olomouci rozsudkom zo dňa 28. 3.2007, č.k. 1 Co 269/2006-244 potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa vo výrokoch týkajúcich sa ospravedlnenia žalovaného žalobcom. Výrok o náhrade nemajetkovej ujmy v peniazoch potvrdil len v časti, v ktorej je žalovaný povinný zaplatiť každému žalobcovi sumu 5 000 Kč, a zmenil tak, že náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch v časti 45 000 Kč zamietol.

Odvolací súd sa stotožnil so záverom súdu prvého stupňa, že k diskriminácii došlo kvôli príslušnosti žalobcov k rómskemu etniku. Šlo tak o protiprávny zásah do osobnostných práv žalobcov na zachovanie ich cti, vážnosti a ľudskej dôstojnosti, pričom išlo o zásah výrazný a vážny, pretože sa dotýkal veľmi citlivej zložky osobnostnej sféry v súvislosti s diskrimináciou pre príslušnosť k rase či etnickej skupine. Preto bolo namieste prisúdenie ospravedlnenia podľa ust. § 13 ods. 1 občianskeho zákonníka.

Pri úvahe o výške náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch podľa § 13 ods. 2 a 3 občianskeho zákonníka, odvolací súd okrem iného poukázal na skutočnosť, že problematika rasovej diskriminácie je v spoločnosti veľmi závažná a prejavy rasizmu vážnym spôsobom zasahujú každého postihnutého. Konštatoval, že prejavy rasizmu však majú širokú škálu, čo si vyžaduje starostlivé hodnotenie konkrétnej situácie. Súd bral do úvahy, že žalobcovia išli do prevádzky „R.“ cielene s vedomím, že nebudú obslúžení, pretože vedeli o tom, že ich tu personál neobslúži a boli dohodnutí s monitorovacou skupinou na spolupráci. Žalobcovia sa teda dobrovoľne a cielene vystavili prípadnému diskriminačnému konaniu personálu. Súčasne tiež súd prihliadal na to, že obsluhujúci personál nejednal so žalobcami hrubým či vulgárnym spôsobom, incident prebehol v pokoji, rasistický podtext počínania personálu nebol očividný, ale bol skrývaný za (tvrdenú) nevyhnutnosť registrácie, pričom neobslúženie žalobcov nezbudilo u ostatných hostí žiadnu pozornosť. S ohľadom na okolnosti prípadu každému zo žalobcov priznal satisfakciu vo výške 5 000 Kč.

Proti rozsudku odvolacieho súdu podali žalobcovia dovolanie, a to v časti týkajúcej sa výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Majú za to, že rozhodnutie odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. V podanom dovolaní o.i. poukázali na časť odôvodnenia rozsudku, v ktorej sa odvolací súd

zaoberal skutočnosťou, že žalobcovia sa diskriminačnému konaniu vystavili dobrovoľne. Poukazujú na to, že v dnešnej dobe nie je testujúca osoba povinná obrátiť sa proti predpokladanému zásahu do svojho práva na ľudskú dôstojnosť, čo platí aj v prípade, kedy žalobcovia na základe svojich predchádzajúcich skúseností tušili, že s vysokou pravdepodobnosťou nebudú v prevádzke „R.“ obslúžení. Je potrebné vychádzať zo zásady, že nikto nie je povinný pred protiprávnym konaním ustupovať a vyhýbať sa mu. Toto konanie nemôže znižovať ujmu, ktorá je mu tým spôsobená. To že v reštauračnom zariadení existoval systém členských kariet slúžiacich na selekciu hostí je dôkazom toho, že konanie žalovaného bolo premyslené a vykalkulované, takže táto okolnosť odôvodňuje skôr zvýšenie nároku na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. V dovolaní teda žalobcovia navrhli, aby bol rozsudok odvolacieho súdu v uvedenom výroku, ktorý sa týkal náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch zrušený a vec vrátená tomuto súdu na ďalšie konanie.

Žalovaný podal k dovolaniu žalobcov vyjadrenie k dovolaniu, ktoré dovolací súd vyhodnotil ako dovolanie. Žalovaný má za to, že závery oboch súdov sú chybné a svedčia o nepochopení pojmu diskriminácia, výlučne a výslovne navrhuje, aby (dovolací) súd vymedzil uvedený termín „diskriminácia“ a aby rozhodnutia súdov obidvoch stupňov zrušil z dôvodov chybného právneho posúdenia. Dovolanie žalovaného bolo však z dôvodu nedodržania lehoty a jeho podanie súdom odmietnuté.

Najvyšší súd ČR rozhodnutie odvolacieho súdu vo výroku o výške náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch zrušil a vec vrátil tomuto súdu vo vymedzenom rozsahu na ďalšie konanie.

Z odôvodnenia:

Súd pri úvahe o primeranosti požadovanej satisfakcie musí predovšetkým vychádzať ako z celkovej povahy, tak i z jednotlivých okolností konkrétneho prípadu (musí prihliadnúť napr. na intenzitu, povahu a spôsob neoprávneného zásahu, na charakter a rozsah zasiahnutej hodnoty osobnosti, na trvanie a rozsah vzniknutej nemajetkovej ujmy a pod.).

Faktom je, že určenie výšky nároku na prisúdenie náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch možno zisťovať so značnými ťažkosťami. V zásade sa preto uplatní postup podľa ustanovenia § 136 o.s.p., kedy súd túto výšku určí podľa svojej úvahy. I táto však podlieha hodnoteniu. Základom úvahy podľa spomenutého ustanovenia je preto zistenie takých skutočností, ktoré súdu umožnia založiť úvahu na určitom kvantitatívnom posúdení základných súvislostí posudzovaného prípadu. To ale v prípade napadnutého rozhodnutia v dotknutom výroku nie je možné.

Prvou nevyhnutnou podmienkou pre eventuálne priznanie peňažného zadosťučinenia podľa ust. § 13 ods. 2 OZ je, že sa priznanie žiadnej formy morálneho zadosťučinenia nejaví s ohľadom na okolnosti prípadu ako postačujúce. Ďalšou podmienkou je potom zistenie, že neoprávneným zásahom došlo v príčinnej súvislosti k zníženiu ľudskej dôstojnosti fyzickej osoby alebo jej vážnosti v značnej miere. Ide o takú ujmu vzniknutú na osobnosti fyzickej osoby, ktorú táto osoba pociťuje vzhľadom na intenzitu a trvanie nepriaznivého následku spočívajúceho v znížení jej dôstojnosti či vážnosti v spoločnosti ako závažnú.

Peňažné zadosťučinenie plní predovšetkým satisfakčnú funkciu, i keď úlohu preventívneho významu zákonného a spravodlivého zadosťučinenia nemožno vylúčiť. Vlastný zásah je nutné hodnotiť vždy objektívne s prihliadnutím na konkrétnu situáciu, za ktorej k neoprávnenému zásahu došlo (tzv. konkrétne uplatnenie objektívneho kritéria), ako aj s prihliadnutím na osobu dotknutej fyzickej osoby (tzv. diferencované uplatnenie objektívneho kritéria). Uplatnenie konkrétneho a diferencovaného objektívneho hodnotenia znamená, že o zníženie dôstojnosti dotknutej fyzickej osoby či jej vážnosti v spoločnosti v značnej miere pôjde iba tam, kde za konkrétnej situácie, za ktorej k neoprávnenému zásahu do osobnosti fyzickej osoby došlo, ako i s prihliadnutím na dotknutú fyzickú osobu, možno spoľahlivo vyvodiť, že by vzniknutú nemajetkovú ujmu vzhľadom na intenzitu a trvanie nepriaznivého následku spočívajúceho v znížení jej dôstojnosti či vážnosti v spoločnosti, pociťovala ako závažnú spravidla každá fyzická osoba nachádzajúca sa na mieste a v postavení dotknutej fyzickej osoby.

Z rozhodnutia odvolacieho súdu avšak nie je ale nezvratne zistiteľné, ako ďaleko boli tieto okolnosti premietnuté do jeho úvah pri prisudzovaní miery dotknutia osobnostných práv žalobcov predmetným zásahom, resp. nemožno v zásade zistiť, v akom rozsahu sa touto otázkou skutočne sám zaoberal. Je však potrebné poukázať na skutočnosť, že podľa názoru dovolacieho súdu v súdnej veci v zásade nebol dôvod brať do úvahy osobnú pohnútku dotknutých fyzických osôb, pokiaľ ide o to, že sa sami vystavili potenciálnemu diskriminačnému konaniu. Skutočnosťou totiž je, že ani tieto okolnosti nezmenšujú mieru práva na ochranu osobnosti a nenegujú neoprávnenosť prípadného zásahu proti osobnostnej integrite takejto osoby. Obdobne pokiaľ odvolací súd pripomína, že udalosť nevzbudila pozornosť ostatných hostí, resp. to, že obsluhujúci personál nekonal prípadne hrubým alebo vulgárnym spôsobom, nevypovedá nijak o samotnej intenzite zásahu spočívajúcom v diskriminačnom konaní voči žalobcom, ktoré bolo predmetom žaloby podanej v tejto veci.

Najvyšší správny súd ČR

Diskriminačná zľava dôchodcom

Zvýhodnenie občanov vo veku 65 až 70 rokov, ktorí mali trvalé bydlisko v H. K., v P. a v dopravne pripojených obciach oproti osobám tej istej vekovej kategórie s trvalým bydliskom kdekoľvek inde by preto nemalo diskriminačnú povahu len vtedy, pokiaľ by malo rozumné a objektívne ospravedlnenie, t.j. pokiaľ by sledovalo legitímny cieľ a prostriedky použité na jeho dosiahnutie by boli tomuto cieľu primerané.

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR zo dňa 20. decembra 2006, sp. zn. 1As 14/2006 – 68

Žalobca D. p. m. H. K., a.s., zastúpený JUDr. J. B., advokátom so sídlom v H. K. podal proti žalovanej Č. o. i., so sídlom v P. žalobu proti rozhodnutiu (ústredného riaditeľa) žalovanej zo dňa 19.7.2004, č.k. 3769/2700/2004/Kh/Št.

Napadnutým rozhodnutím ústredný riaditeľ žalovanej zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil rozhodnutie žalovanej, ktorým bola žalobcovi pre porušenie právnych povinností stanovených v § 6 zákona č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa uložená pokuta vo výške 25 000 Kč. Protiprávneho konania sa žalobca dopustil tým, že ako prevádzkovateľ liniek mestskej autobusovej dopravy neponúkal rovnaké podmienky poskytovaných služieb pre všetkých spotrebiteľov rovnakej vekovej skupiny a viazal poskytovanie zvýhodnených služieb na trvalý pobyt v určitých oblastiach, čím boli spotrebiteľia, ktorí nespĺňali určené zvolené kritérium diskriminovaní.

Mestský súd v Prahe v rozsudku zo dňa 25. 10. 2005, č.k. 8 Ca 188//2004 – 41 sa stotožnil s názorom žalovanej, že pri poskytovaní zliav nemožno rozlišovať občanov podľa toho, kde majú miesto trvalého pobytu a v konaní odmietol žalobcovu námietku, že je právom obce starať sa o všestranný rozvoj a potreby svojich občanov, teda i zvýhodniť nejakú skupinu obyvateľov. Bez ohľadu na to, že o poskytovaní zliav rozhodlo mesto H. K. svojim nariadením č. 3/2003, žalobca je ten, kto dopravné služby poskytuje a nesie tak verejnoprávnu zodpovednosť podľa zákona o ochrane spotrebiteľa. Súd konštatoval, že keďže došlo k tomu, že na základe rôzneho trvalého bydliska žalobca zaviedol dvojaké ceny, ide o diskrimináciu a teda v zmysle § 6 zákona o ochrane spotrebiteľa o rozpor s dobrými mravmi. Správne orgány nepochybili, keď o tento záver opreli i svoje rozhodnutia o postihu žalobcu.

Žalobca proti tomuto rozsudku podal kasačnú sťažnosť, ktorou sa domáhal zrušenia rozsudku. V nej poukazuje hlavne na skutočnosť, že nariadenie vydané mestom H.

K. je všeobecne záväzným právnym predpisom. Žalobca teda predpokladal, že bolo vydané v súlade s platnými právnymi predpismi a pokiaľ bolo spomínané nariadenie mesta platné a účinné, tak subjekty, na ktoré sa nariadenie vzťahuje, sú povinné ho rešpektovať a teda zľavy poskytovať. Z týchto dôvodov mu nemohlo byť vytýkané diskriminačné konanie a uložená sankcia. Navrhol preto, aby Najvyšší správny súd ČR napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil mestskému súdu na ďalšie konanie.

Žalovaná poprela dôvodnosť kasačnej sťažnosti a uviedla, že zodpovednosť za takýto postup je objektívna, a preto sa žalobca nemôže vyviníť ani odkazom na plnenie záväzkov vyplývajúcich mu z nariadenia mesta. Zákon o ochrane spotrebiteľa je právnym predpisom vyššej právnej sily než spomenuté nariadenie mesta, a preto ho žalobca mal rešpektovať.

Z odôvodnenia:

Najvyšší správny súd preskúmal dôvodnosť kasačnej sťažnosti v medziach jej rozsahu a uplatneného dôvodu a dospel k záveru, že kasačná sťažnosť nie je dôvodná.

Najvyšší správny súd sa stotožnil so záverom správnych orgánov i mestského súdu, že konanie sťažovateľa malo diskriminačnú povahu. Znížené cestovné totiž mohli využívať len občania vo veku 65 až 70 rokov, ktorí mali trvalé bydlisko v H. K., v P. a v dopravne pripojených obciach; ostatní ľudia tej istej vekovej kategórie, ktorých trvalé bydlisko sa nachádza kdekoľvek inde, rovnaké výhody požívať nemôžu. Pri stanovovaní cestovného teda došlo k diferenciacii medzi osobami toho istého veku, pričom jediným triediacim kritériom bolo miesto trvalého pobytu.

Zvýhodnenie občanov vo veku 65 až 70 rokov, ktorí mali trvalé bydlisko v H. K., v P. a v dopravne pripojených obciach oproti osobám tej istej vekovej kategórie s trvalým bydliskom kdekoľvek inde by preto nemalo diskriminačnú povahu len vtedy, pokiaľ by malo rozumné a objektívne ospravedlnenie, t.j. pokiaľ by sledovalo legitímny cieľ a prostriedky použité na jeho dosiahnutie by boli tomuto cieľu primerané. Naplnenie kritérií rozumnosti a objektívnosti však Najvyšší správny súd nenašiel.

Ohľadne cieľa argumentuje sťažovateľ tým, že poskytnutie zľavy občanom v dôchodkovom veku nemožno chápať ako diskrimináciu, pretože je povinnosťou mesta postarať sa o potreby svojich občanov.

Cieľ poskytovať starostlivosť občanom mesta je bez pochybností legitímnym cieľom; sám o sebe teda diskrimináciu nezakladá. Je preto dôležité posúdiť, či prostriedky použité na dosiahnutie tohto cieľa sú či nie sú primerané.

V tomto bode je Najvyšší správny súd presvedčený, že kritérium primeranosti naplnené nebolo. Je bezpochyby legitímne, pokiaľ sa mesto stará o svojich občanov, avšak nemôže tak činiť akýmkoľvek spôsobom. V danom prípade síce cenové zvýhodnenie prinieslo občanom vo veku 65 až 70 rokov s trvalým pobytom v H. K., P. a dopravne pripojených obciach cenovo dostupnejšie cestovné, avšak zároveň vylúčilo z využívania tejto možnosti všetkých cudzích štátnych príslušníkov ako i občanom ČR s trvalým bydliskom na území iných než vymenovaných obcí. (...) Pokiaľ malo byť občanom dôchodkového veku poskytované lacnejšie cestovné, malo sa tak stať vo vzťahu k všetkým osobám tejto skupiny, a to bez ohľadu na to, kde sa nachádza ich trvalé bydlisko: medzi využívaním prostriedkov mestskej hromadnej dopravy a trvalým bydliskom na území určitej obce nemožno nájsť natoľko úzky vzťah, aby mohol ospravedlniť zvýhodňovanie občanov tejto obce pred občanmi inej obce. Navyše dôvody, na základe ktorých je seniorom poskytované nižšie cestovné (nižšie zdroje príjmov než majú osoby v produktívnom veku), sú stále rovnaké, a to bez ohľadu na ich trvalé bydlisko. (...)

Najvyšší správny súd sa ďalej zaoberal námietkou sťažovateľa, že pri stanovovaní cien sa riadil nariadením mesta H. K. V danej veci je nutné posúdiť, či je možné uložiť správnu sankciu za konanie, ktoré je v súlade s jedným právnym predpisom, zatiaľ čo inému odporuje.

Nie je prípustné ukladať niekomu trest za to, že sa nedokázal správne zorientovať v rozporuplných príkazoch právneho poriadku, pokiaľ nenapĺňa ani tie najzákladnejšie požiadavky, ktorým by v právnom štáte vyhovovať mal. (...)

Je zásadne neprijateľné požadovať od adresáta právnych noriem, aby vždy skúmal, či konkrétna norma nižšej právnej sily nie je v rozpore s abstraktnou normou vyššej právnej sily, a považovať ho za zodpovedného za to, že tento rozpor neodhalil, príp. že dospel k nesprávnemu interpretačnému záveru. (...)

Pokiaľ mesto H. K. vydalo diskriminačné nariadenie a samo bolo jediným akcionárom právnickej osoby, ktorá ho realizovala, je spravodlivé túto právnickú osobu postihnúť, lebo sa tým v konečnom dôsledku potrestá i ten, kto diskrimináciu zapríčinil, t.j. mesto H. K. Teda vzhľadom na to, že v danom prípade sankcia za diskriminačné konanie v konečnom dôsledku dopadne na pôvodcu tohto konania, t.j. na mesto ako jediného akcionára žalobcu, vyvodil Najvyšší správny súd výnimku z hore uvedenej zásady vylučujúcej správnu sankciu pre prípady rozpornosti normatívnych modalít plynúcich z právneho poriadku.

Z týchto dôvodov Najvyšší správny súd uzavrel, že kasačná sťažnosť nie je dôvodná.

ROZHODNUTIA SÚDNYCH ORGÁNOV SPOJENÉHO KRÁĽOVSTVA

Odvolací výbor Snemovne lordov

Diskriminácia Rómov na pražskom letisku⁶

Imigrační úradníci Spojeného kráľovstva, pôsobiaci z poverenia ministerstva vnútra na pražskom letisku, diskriminovali Rómov chystajúcich sa odcestovať do Spojeného kráľovstva, pretože s nimi na základe ich etnickej príslušnosti zaobchádzali menej priaznivo než s ostatnými cestujúcimi.

Rozhodnutie Odvolacieho výboru Snemovne lordov zo dňa 9. decembra 2004

Odvolací výbor Snemovne lordov (*House of Lords*) rozhodoval vo veci *Regina v. Immigration Officer at the prague Airport and another (Respondents) ex parte European Roma Rights Center and others [2004] UKHL 55.*

V uvedenom prípade šiesti žalobcovia, rómskeho etnického pôvodu, ktorým bol v roku 2001 na pražskom letisku odmietnutý britskými imigračnými úradníkmi vstup do Veľkej Británie a Severného Írska, namietali okrem iného aj diskriminačné konanie na základe ich etnicity.

Traja žalobcovia v rámci pohovoru s imigračným úradníkom v júli 2001 na pražskom letisku uviedli, že dôvodom ich cesty do Spojeného kráľovstva je skutočnosť, že majú v úmysle požiadať o azyl. Ďalší dvaja žalobcovia uviedli dôvod odlišný, aj keď aj ich úmyslom bolo požiadať o azyl. Účel cesty šiestej žalobkyne považoval imigračný úradník za nepresvedčivý, a preto jej bol vstup taktiež odmietnutý.

Imigrační úradníci boli prítomní na pražskom letisku na základe dohody medzi Spojeným kráľovstvom a Českou republikou z februára 2001. Uzavretie dohody bolo reakciou úradov na zvýšený počet žiadostí o azyl podaných vo Veľkej Británii občanmi ČR (v roku 1998 bol počet žiadostí o azyl občanov ČR 515 a v roku 2000 sa ich počet zdvojnásobil na 1200), pričom bolo všeobecne známe, že väčšinu žiadateľov o azyl (ak nie všetkých) tvorili osoby rómskej etnickej príslušnosti. Úspešnosť žiadostí o azyl sa pohybovala na nízkej úrovni, napr. v roku 2000 z 1800 žiadostí o azyl zo podaných občanmi ČR bol udelený azyl len 10-tim občanom. Na základe uvedenej dohody bolo umožnené britským imigračným úradníkom prítomným na pražskom letisku, aby povolili alebo zakázali odlet cestujúcim

⁶ Podkladom na vykrátenie tohto rozhodnutia bol okrem samotného rozhodnutia aj text publikovaný v publikácii BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÚHN, Zdeněk (eds.). Rovnosť a diskriminácie. Praha : C. H. Beck, 2007. s. 403 - 407

do Spojeného kráľovstva. Odlet nebol spravidla umožnený cestujúcim, ktorí pred imigračnými úradníkmi ako dôvod návštevy Spojeného kráľovstva uviedli skutočnosť, že chcú požiadať o azyl, ale aj tým, u ktorých imigrační úradníci na základe rozhovoru dospeli k záveru, že majú v úmysle tak po príchode na územie Spojeného kráľovstva urobiť. Počas troch týždňov od začiatku uplatňovania tejto praxe na pražskom letisku, došlo k podaniu 20-tich žiadostí o azyl, za uvedené obdobie imigrační úradníci na pražskom letisku zakázali odlet 110-tim cestujúcim (vrátane žalobcov). Zo štatistických údajov bolo zrejmé, že zo strany imigračných úradníkov na pražskom letisku existovalo rozdielne zaobchádzanie s cestujúcimi, ktorí boli rómskej etnickej príslušnosti a príslušníkmi majority (až 90 % osôb, ktorým bol odmietnutý odlet na územie Spojeného kráľovstva tvorili osoby rómskej etnickej príslušnosti, pričom len 0,2 % tvorili príslušníci majority).

Ako žalobca v tomto prípade vystupovalo aj Európske centrum pre práva Rómov, ktoré spolu s ostatnými žalobcami tvrdilo, že konaním imigračných úradníkov na pražskom letisku došlo okrem iných k porušeniu záväzkov, ktoré vyplývajú Spojenému kráľovstvu z medzinárodných dohovorov ako napr. Dohovoru o postavení utečencov tzv. Ženevskej konvencie (1951) a jej Protokolu (1967), Medzinárodného dohovoru o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie a Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach (1966). Žalobcovia namietali, že prax na pražskom letisku predstavuje priamu diskrimináciu na základe rasy, ktorá je v rozpore s britskou antidiskriminačnou legislatívou, konkrétne s *Race Relation Act 1976*.

Návrh na súdne preskúmanie bol zamietnutý britskými súdmi prvého aj druhého stupňa. Príslušné súdy sa zhodli, že žalobcovia jednak nemohli byť považovaní za utečencov, pretože v ich prípade nebol naplnený princíp exterritoriality, pretože v okamihu kedy im bol odmietnutý vstup na územie Veľkej Británie sa nachádzali na území svojej vlasti. Preto podľa súdov nemohlo dôjsť ani k porušeniu zásady nenávratenia (*non refoulement*). Rozdielne zaobchádzanie s cestujúcimi rómskeho etnického pôvodu malo podľa väčšinového názoru britských súdov prvého a druhého stupňa rozumné opodstatnenie. Podľa súdov bolo logické, že imigračný úradník na pražskom letisku sa mal v prípade cestujúceho, ktorý bol rómskeho etnického pôvodu viac na pozore pred prípadným klamstvom, ktoré zakrýva jeho/jej skutočný úmysel požiadať v Spojenom kráľovstve o azyl. Touto skutočnosťou bolo možné aj odôvodniť vyššie percento cestujúcich rómskeho etnického pôvodu, ktorým bolo imigračnými úradníkmi zabránené vo vstupe na územie Spojeného kráľovstva.

Vec bola následne posudzovaná Odvolacím výborom Snemovne lordov (ďalej len ako „Odvolací výbor“), ktorý dospel k záveru, že v prípade žalobcov nedošlo k porušeniu Dohovoru o postavení utečencov, a to najmä z dôvodu, že podľa

Odvolacieho výboru nemožno výklad pojmu utečenec poňmať tak extenzívne, ako to navrhovali žalobcovia, pretože by znamenal porušenie zásad medzinárodného práva. Odvolací výbor okrem iného konštatoval, že princíp nenávratnosti (*non refoulement*) sa tak nemohol vzťahovať k osobám, ktoré neopustili územie svojej vlasti. V tomto rozsahu teda odvolanie žalobcov odmietol ako nedôvodné.

Čo sa týka námietky žalobcov, že konanie imigračných úradníkov na pražskom letisku predstavuje rasovú diskrimináciu, Odvolací výbor dospel k záveru, že odvolanie žalobcov je dôvodné a preto rozhodnutie Odvolacieho súdu (*Court of Appeal*) zrušil.

Podľa rozhodnutia Odvolacieho výboru konanie imigračných úradníkov na pražskom letisku predstavuje systémovú rasovú diskrimináciu. Odvolací výbor dospel k záveru, že sa jedná o priamu diskrimináciu, a preto nie je možné toto diskriminačné konanie, na rozdiel od nepriamej diskriminácie ospravedlniť sledovaním oprávneného záujmu.

Vo svojom rozhodnutí Odvolací výbor okrem iného konštatoval, že všetky dôkazy podporujú záver, že s Rómami bolo zaobchádzané menej priaznivo než s osobami bez rómskej etnickej príslušnosti. Odvolací výbor sa vo svojom rozhodnutí bližšie nezaobrá skúmaním dôvodov odmietnutia v prípadoch jednotlivých žalobcov, ale skúma celkovú prax ako takú.

Na základe predložených dôkazov dospel Odvolací výbor k záveru, že s Rómami bolo zaobchádzané menej priaznivo ako s osobami, ktoré neboli rómskej etnickej príslušnosti, t.j. napr. pohovor trval dlhšiu dobu, bolo im kladených viac otázok a pod. Podľa Odvolacieho výboru, aj napriek tomu, že na tom nie je „nič divné“, toto zachádza príliš ďaleko.

Ak sa osoba dopustí rasovej diskriminácie, je absolútne irelevantné, z akého dôvodu tak urobila. Uskutočňovanie takejto praxe, vyvolanej nárastom žiadateľov o azyl pochádzajúcich z pomerne ľahko identifikovateľnej rasovej alebo etnickej skupiny, si podľa Odvolacieho výboru vyžaduje značnú starostlivosť, aby bola vykonaná bez diskriminácie, k čomu v tomto prípade evidentne nedošlo.

Neodvratným záverom Odvolacieho výboru teda je, že táto prax na pražskom letisku bola bytostne a systémovo diskriminačná a nezákonná.

Odvolačný výbor Snemovne lordov Diskriminácia sikha v prístupe k vzdelaniu na základe jeho etickej príslušnosti⁷

Podmieňovať prijatie sikhského chlapca do školy tým, že bude nosiť školskú uniformu a nebude nosiť turban, predstavuje diskrimináciu na základe etnickej príslušnosti.

Rozhodnutie Odvolacieho výboru Snemovne lordov zo dňa 24. marca 1983

Odvolačný výbor Snemovne lordov (*House of Lords*) rozhodoval v prípade *Madla (Sewa Singh) and Another v. Dowell Lee and Others [1983] 2 W.L.R. 620*.

Odvolačný výbor Snemovne lordov (ďalej len ako Odvolací výbor) rozhodoval o odvolaní Sewa Singh Mandla a Gurindera Singh Mandla (neplnoleté dieťa zastúpené zákonným zástupcom – otcom) proti rozsudku Odvolacieho súdu (*Court of Appeal*) zo dňa 29 júla 1982, ktorý potvrdil rozhodnutie sudcu Goslinga zo súdu prvého stupňa (*Birmingham County Court*), ktorý zamietol žalobu menovaných žalobcov. Žalobcovia v konaní pred súdmi prvého a druhého stupňa tvrdili, že žalovaný *A.G. Dowell Lee a Park Grove súkromná škola Ltd.* (riaditeľ školy) sa dopustil diskriminačného konania proti žalobcom v rozpore s vnútroštátnou antidiskriminačnou legislatívou (*Race Relations Act 1976*).

Žalovaný sa podľa tvrdení žalobcov dopustil diskriminačného konania tým, že odmietol zapísať jedného zo žalobcov do školy s odôvodnením, že jeho oblečenie nezodpovedá školským predpisom. Žalobca ako ortodoxný sikh nosil turban, ktorý mu zakrýval nestrihané vlasy, pričom školské pravidlá vyžadovali, aby žiaci a žiačky školy nosili školské uniformy bez pokrývky hlavy a chlapci mali nakrátko ostrihané vlasy. Súd prvého stupňa žalobu zamietol s tým, že sa nemohlo jednáť o rasovú diskrimináciu, pretože sikhovia nie sú považovaní za rasovú skupinu v zmysle vnútroštátnej antidiskriminačnej legislatívy (*Race Relations Act 1976*). Odvolací súd zamietol odvolanie žalobcov a potvrdil rozhodnutie súdu prvého stupňa.

⁷ Podkladom na vykrátenie tohto rozhodnutia bol okrem samotného rozhodnutia aj text publikovaný v publikácii BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÚHN, Zdeněk (eds.). Rovnosť a diskriminácie. Praha : C. H. Beck, 2007. s. 396 - 400

Vec bola následne posudzovaná Odvolacím výborom Snemovne Lordov (ďalej len ako „Odvolací Výbor“), ktorý dospel k záveru, že konaním žalovaného voči žalobcom došlo k rasovej diskriminácii.

Odvolací výbor sa v konaní musel vysporiadať okrem iných aj s námietkou žalovaného, podľa ktorého sa nemôže v danom prípade jednať o rasovú diskrimináciu, pretože žalobcovia ako sikhovia nie sú považovaní za rasovú skupinu, tak ako je definovaná vnútroštátnou legislatívou (*Race Relations Act 1976*)⁸. V rámci konania pred Odvolacím výborom nebolo sporným to, či sikhovia sú alebo nie sú skupinou, ktorú by bolo možné určiť na základe farby pleti, rasy alebo národnosti. Sporným bolo to, či sikhov je možné považovať za rasovú skupinu alebo nie, s ohľadom na ich spoločný etnický pôvod.

Odvolací výbor nakoniec, odkazujúc okrem iného aj na viaceré vydania oxfordských jazykových slovníkov anglického jazyka, dospel k záveru, že nejakú skupinu osôb je možné v zmysle *Race Relations Act 1976* považovať za etnickú skupinu ak je ostatnými a aj sama sebou považovaná na základe určitých charakteristík za jasne odlíšené spoločenstvo. Niektoré z týchto charakteristík sú nevyhnutné, iné nie, avšak jedna alebo viaceré sa budú typicky vyskytovať a prostredníctvom nich bude možné odlíšiť danú skupinu od ostatných spoločenstiev. Odvolací výbor pritom vo svojom rozhodnutí špecifikoval, ktoré znaky považuje za nevyhnutné, ako napr. spoločne zdieľanú históriu, vlastnú kultúrnu tradíciu, spoločný zemepisný pôvod, jazyk, literatúra, náboženstvo atď. Vychádzajúc z uvedenej definície Odvolací výbor dospel k záveru, že sikhovia sú etnickou skupinou, ktorá sa vnútorne definuje ako odlišná a je tak aj zvonku vnímaná. Odvolací výbor mal za to, že príslušníkom etnickej skupiny sa osoba stáva narodením.

Žalobcovia v konaní namietali, že žalovaný sa neprijatím jedného zo žalobcov do školy dopustil nepriamej diskriminácie. Odvolací výbor teda skúmal, či je možné spravodlivo od sikhov požadovať, aby dodržiavali sporné školské pravidlá týkajúce sa školských uniforiem. V tejto súvislosti Odvolací výbor konštatoval, že aj napriek tomu, že zákaz nosenia turbanov je síce podmienkou fyzicky splniteľnou, v praxi však predstavuje podstatný zásah do náboženského presvedčenia žalobcov. Preto pre žalobcov nepredstavuje podmienku rozumne splniteľnú. Odvolací výbor sa zaoberal aj otázkou, či je možné sporné školské pravidlá žalovaného legitímne ospravedlniť. Odvolací výbor síce čiastočne uznal legitímny cieľ školy, ktorým malo byť odstránenie vonkajších rozdielov medzi žiakmi a žiačkami pochádzajúcimi z rôznych rasových a sociálnych tried a obmedzenie tzv. módnjej súťaživosti tak

⁸ Podľa čl. 3 ods. 1 *Race Relations Act 1976* je za rasovú skupinu považovaná skupina osôb definovaná odkazom na faru pleti, rasu, národnosť, etnický alebo národnostný pôvod ... (racial group means a group of persons defined by reference to colour, race, nationality or ethnic or national origins ...)

príznačnej pre pubertálne komunity, avšak dospel k záveru, že žalovaný ho nebol schopný podoprieť presvedčivými dôkazmi. Predmetom vnútroštátnej antidiskriminačnej legislatívy (*Race Relations Act 1976*) je totiž kultúrna diverzita v atmosfére tolerancie bez vynucovania kultúrnej konformity (ako sa stalo v prípade žalovaného), nakoľko žiadna rasa, etnická skupina, kultúra či náboženstvo nemôže byť nadradená iným.

Odvolací výbor dospel k záveru, že žalovaný v danom prípade neunesol dôkazné bremeno a nepreukázal legitímne ospravedlnenie diskriminujúceho pravidla, preto Odvolací výbor dospel k záveru, že žalobcovia nemôžu dodržiavať pravidlá, ktoré stanovil v škole žalovaný bez toho, aby sa stali obeťami diskriminácie. Diskriminácia navyše nemôže byť ospravedlňovaná tým, že diskriminačným zaobchádzaním v škole by boli vytvorené lepšie podmienky na vzdelanie. Odvolací výbor dospel k záveru, že odvolanie žalobcov je dôvodné a preto rozhodnutie Odvolacieho súdu (*Court of Appeal*) zrušil.

Odvolací výbor Snemovne lordov

Diskriminácia na základe štátnej príslušnosti⁹

Dlhodobé zadržovanie cudzích štátnych príslušníkov podozrivých z terorizmu bez riadneho súdu (právo na spravodlivý súdny proces), ak nie sú podobnému režimu podrobení aj štátni občania je, okrem iného, diskrimináciou z dôvodu štátnej príslušnosti.

Rozhodnutie Odvolacieho výboru Snemovne lordov zo dňa 16. decembra 2004

Odvolací výbor Snemovne Lordov (*House of Lords*) rozhodoval vo veci *A (FC) (Appellants) v Secretary of State for Home Department (Respondent) [2004] UKHL 56*.

Spojené kráľovstvo prijalo ako reakciu na udalosti, ktoré sa odohrali dňa 11.9.2001 v Spojených štátoch amerických špecifickú právnu úpravu (*Anti – terrorism, Crime and Security Act 2001*). Na základe uvedenej právnej úpravy v mene boja proti terorizmu bol minister vnútra oprávnený označiť akúkoľvek osobu (štátneho príslušníka iného štátu než Spojeného kráľovstva) za podozrivého medzinárodného teroristu a následne ju zadržať do doby, kým bude deportovaná (čl. 21 a 23 *Anti – terrorism, Crime and Security Act 2001*). Samozrejme mohlo sa tak stať, len ak existovalo dôvodné podozrenie, že osoba je nebezpečná pre národnú bezpečnosť Spojeného kráľovstva. Problém nastal pri osobách, ktoré nemohli byť deportované – či už z dôvodu, že nemali štátne občianstvo, alebo z dôvodu, že v prípade deportácie do krajiny ich pôvodu im hrozilo mučenie až smrť. Takéto osoby boli teda odkázané buď na „milosť“ tretieho štátu, ktorý takúto osobu prijal alebo boli dlhodobo väznené bez toho, aby vôbec boli niekedy súdené.

Predmetom konania v tomto prípade bola žaloba podaná deviatimi žalobcami, ktorí napadli rozhodnutie Odvolacieho súdu (*Court of Appeal*), ktorý dňa 25.10.2002 vyhovel odvolaniu žalovanej strany proti rozhodnutiu vydaného *Special Immigration Appeals Commission* dňa 30.07.2002 a zamietol odvolanie žalobcov. Ôsmi žalobcovia boli na základe vnútroštátnej legislatívy dňa 19.12. 2001 zadržaní. Žalobca v 9. rade bol zadržaný dňa 5.2.2002. Dvaja z ôsmich zadržaných žalobcov využili svoje právo opustiť Spojené kráľovstvo, jeden z nich odišiel dňa 22.12.2001

⁹ Podkladom na vykrátenie tohto rozhodnutia bol okrem samotného rozhodnutia aj text publikovaný v publikácii BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KŮHN, Zdeněk (eds.). Rovnosť a diskriminace. Praha : C. H. Beck, 2007. s. 399 - 402

do Maroka a druhý (tiež francúzsky občan alžírskoho pôvodu) odišiel dňa 13.3.2002 do Francúzska. Jeden zo žalobcov zadržaných v decembri 2001 bol v júli 2002 hospitalizovaný v nemocnici pre podozrenie z duševnej choroby. Ďalší zo zadržaných žalobcov bol v apríli 2004 prepustený na kauciu. Ministerstvo vnútra v prípade ďalšieho zo zadržaných prehodnotilo zadržanie a bezpodmienečne ho prepustilo v septembri 2004.

Všetci žalobcovia neboli príslušníkmi Spojeného kráľovstva, ani voči jednému z nich nebolo vznesené žiadne obvinenie v rámci trestného konania, ani v jednom prípade teda nebol predpoklad začatia trestného konania pred súdom. Každý zo žalobcov namietal protiprávne zadržanie (*detention*). Žalobcovia tvrdili, že väznenie cudzích štátnych príslušníkov bez riadneho súdneho procesu je diskriminačným konaním na základe etnickej príslušnosti, pričom k diskriminácii došlo tým, že s nimi bolo v Spojenom kráľovstve zaobchádzané inak ako so štátnymi občanmi.

Žalobcovia sa domáhali, aby súd rozhodol, že napadnuté ustanovenia vnútroštátnej legislatívy (*Anti – terrorism, Crime and Security Act 2001*) sú v rozpore s Európskym dohovorom o ľudských právach, ktorý je v Spojenom kráľovstve na základe *Human Rights Act 1998* priamo aplikovateľný, a to okrem iných aj z dôvodu nezákonnosti, iracionality a porušenia zásady proporcionality. Vláda Spojeného kráľovstva tvrdila, že v danom prípade je možné postupovať podľa čl. 15 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd, ktorý umožňuje členskému štátu odstúpiť od záväzkov daných dohovorom v čase vojny a v prípadoch naliehavého verejného ohrozenia štátnosti (*public emergency threatening the life of the nation*).

Odvolačný výbor Snemovne lordov (ďalej len ako „Odvolačný výbor“) označil uvedený spôsob zaobchádzania so zadržanými osobami za protizákonný a uznal, že príslušné ustanovenia vnútroštátnej legislatívy sú v rozpore s právami garantovanými podľa Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd, pričom mal za to, že na daný prípad nie je možné aplikovať čl. 15 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd. Väčšina členov Odvolacieho výboru napokon dospela k záveru, že zadržiavať cudzincov bez spravodlivého súdneho procesu na území Spojeného kráľovstva je diskrimináciou voči nepopulárnej menšine.

Toto svoje rozhodnutie odôvodnil skutočnosťou, že podľa jeho názoru je možné porovnať štátneho občana Spojeného kráľovstva s cudzincom, ktorý bol zadržaný v porovnateľnej situácii a teda je diskriminujúce, ak sa vnútroštátna legislatíva na boj proti terorizmu (*Anti – terrorism, Crime and Security Act 2001*) zameriava výlučne na cudzincov, t.j. na osoby bez štátnej príslušnosti k Spojenému kráľovstvu.

Čo sa týka voľby komparátora s cieľom posúdiť zaobchádzanie v porovnateľnej situácii, Odvolací výbor trval na tom, že možno ako komparátora použiť štátneho príslušníka Spojeného kráľovstva.

Výborné vysvetlenie v tejto súvislosti podal jeden z členov Odvolacieho výboru lord Scott of Foscote, ktorý tvrdil, že terorista môže byť imigrant, ale takisto aj britský občan a jediný rozdiel medzi nimi je naozaj iba v tom, že jeden má právo na bytie a druhý nie, čo je z hľadiska hrozby teroristického útoku úplne irelevantné.

V súvislosti s porušením čl. 5 ods. 1 (právo na slobodu a osobnú bezpečnosť) v spojitosti s čl. 14 (zákaz diskriminácie) Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd, Odvolací výbor skonštatoval, že prijaté opatrenia jednak nesledovali legitímny cieľ (*legitimate aim*) a neboli primerané (*disproportional*). Legislatívne opatrenia prijaté vládou Spojeného kráľovstva (*Anti – terrorism, Crime and Security Act 2001*) boli v mnohých ohľadoch iracionálne a neprimerane zasahovali do práv cudzích štátnych príslušníkov.

Zaujímavým v tomto prípade sa javí aj argumentácia jedného z členov Odvolacieho výboru lorda Hoffmana, ktorý vyslovil názor, že ohrozenie životov (hoci aj mnohých) nie je ohrozením štátnej existencie. Podľa jeho názoru teroristické násilie, aj keď je závažné, neohrozuje inštitúciu vlády alebo našu existenciu vo forme občianskej pospolitosti, a preto je neprijateľné aby na základe akejkoľvek právnej úpravy boli určité osoby v mene boja proti terorizmu zadržované bez riadneho súdu. Podľa lorda Hoffmana: „*Skutočná hrozba pre život nášho národa, národa v zmysle ľudí žijúcich v súlade so svojím tradičným právnym poriadkom a politickými hodnotami, nepochádza z terorizmu, ale zo zákonov ako sú tieto.*“

ROZHODNUTIA SÚDNEHO DVORA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Prípady Firma Feryn NV - C-54/07

1. Skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlásil, že neprijme do zamestnania osoby určitého etnického alebo rasového pôvodu, predstavuje priamu diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/43¹⁰, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, pretože takéto vyhlásenia môžu vážne odradiť niektorých zamestnancov, aby si podali prihlášku, a teda predstavujú prekážku v prístupe týchto osôb na trh práce. Existencia tohto druhu diskriminácie si nevyžaduje, aby bol žalobca identifikovateľný a tvrdil, že sa stal obeťou diskriminácie.

2. Verejné vyhlásenia, prostredníctvom ktorých sa zamestnávateľ verejne vyslovil o tom, že v rámci náborovej politiky neprijme zamestnancov určitého rasového alebo etnického pôvodu, postačujú na vytvorenie domnienky, že existuje diskriminačná politika prijímania zamestnancov v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43¹¹, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. Prináleží teda tomuto zamestnávateľovi, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Môže tak urobiť napríklad tým, že preukáže, že skutočná prax podniku v oblasti prijímania do zamestnania sa s týmito výrokmi nezhoduje.

Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil, či skutočnosti, ktoré sú zamestnávateľovi vytýkané, boli preukázané, a či dôkazy, ktoré uvedené zamestnávateľ predložil na podporu svojich tvrdení, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, sú dostatočné.

3. Článok 15 smernice 2000/43¹², ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový a etnický pôvod, vyžaduje, a to aj v prípadoch, keď neexistuje identifikovateľná obeť, aby bol systém uplatniteľných sankcií za porušovanie vnútroštátnych ustanovení, ktoré sa prijali na účely prebratia tejto smernice, účinný, primeraný a odradzujúci.

¹⁰ čl. 2 ods. 2 písm. a): za priamu diskrimináciu sa považuje, keď sa s osobou zaobchádza horšie ako s inou osobou, zaobchádzalo sa alebo by sa zaobchádzalo v porovnateľnej situácii na základe rasového alebo etnického pôvodu

¹¹ čl. 8 ods. 1: Členské štáty prijímajú také opatrenia, ktoré sú potrebné v súlade s ich národnými súdnymi systémami tak, aby zabezpečili, že osoby, ktoré sa pokladajú za poškodené, pretože sa voči nim neuplatnila zásada rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému kompetentnému orgánu fakty, na základe ktorých sa dá predpokladať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii a je na obžalovanom, aby dokázal, že nedošlo k žiadnemu porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.

¹² čl. 15: Členské štáty ustanovia pravidlá týkajúce sa sankcií uplatniteľných pri porušení národných ustanovení, ktoré sa prijali podľa tejto smernice a prijímajú všetky potrebné opatrenia na ich zabezpečenie. Sankcie, ktoré môžu obsahovať náhradu škody pre obeť musia byť účinné, primerané a zastrahujúce. Členské štáty oznámia takéto opatrenia komisii najneskôr do 19. júla 2003 a bez meškania jej oznámia aj následné zmeny a doplnenia, ktoré ich ovplyvnia.

**Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora)
zo dňa 10. júla 2008, v prípade C-54/07**

Predmetom konania bol návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný vnútroštátnym súdom (*Arbeidshof te Brussel – Belgicko*) dňa 24. januára 2007. Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Centrom pre rovnosť príležitostí a boj proti rasizmu (*Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* – ďalej len „CGKR“) žalobcom vo veci samej, a spoločnosťou Firma Feryn NV (ďalej len „Feryn“), odporkyňou vo veci samej, ktorý vznikol v súvislosti s verejnými výrokmi jedného z riaditeľov o tom, že jeho spoločnosť nemá v úmysle zamestnať „imigrantov“.

Žalobca, ktorý je belgickým orgánom určeným na základe článku 13 smernice 2000/43 na podporu rovnosti zaobchádzania, požiadal belgické súdy príslušné v zamestnaneckých veciach, aby určili, že spoločnosť Feryn, ktorá sa špecializuje na predaj a montáž sklápacích a sektorových brán, uplatňuje diskriminačnú politiku prijímania zamestnancov. Žalobca opieral svoj žalobný návrh o verejné vyhlásenia riaditeľa podniku, podľa ktorých má jeho podnik v podstate v úmysle zamestnať montérov, ale nemôže prijať do zamestnania „imigrantov“, pretože jeho zákazníci im odmietajú umožniť prístup do svojich domovov počas výkonu prác.

Rozhodnutím vnútroštátneho súdu bola žaloba zamietnutá a to najmä z dôvodu, že podľa súdu neexistuje dôkaz a ani predpoklad o tom, že by sa o pracovné miesto uchádzala osoba, ktorá by nebola prijatá do zamestnania na základe jej etnického pôvodu.

Žalobca sa však odvolal a odvolací súd rozhodol o prerušení konania a predložil Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

1. Ide o priamu diskrimináciu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/43/ES zo dňa 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, ak sa zamestnávateľ po tom, čo umiestnil pracovnú ponuku voľných pracovných miest, verejne vyhlási:

„Musím vyhovieť požiadavkám svojich zákazníkov. Ak mi poviete: „Chcem takýto výrobok alebo chcem to alebo tamto“, a ak ja vám odpoviem: „Nerobím to, pošlem vám týchto ľudí“, odpoviete mi: „Nechcem vaše dvere“. Mohol by som svoj podnik zatvoriť. Musím vyhovieť požiadavkám zákazníkov. Tento problém sa ma netýka. Ja som tento problém v Belgicku nevytvoril. Chcem, aby sa firme darilo a chcem, aby sme na konci roku dosiahli svoj obrat a ako to dosiahnem? – Získam ho tým, že vyhoviem prianiam zákazníka! [?]“

2. Je na preukázanie priamej diskriminácie ovplyvňujúcej podmienky prístupu k zamestnaniu postačujúce konštatovať, že zamestnávateľ uplatňuje priamo diskriminačné kritéria výberu?

3. Možno pri skúmaní prípadnej diskriminačnej povahy politiky zamestnávateľa týkajúcej sa prijímania zamestnancov zohľadniť skutočnosť, že spoločnosť prepojená s týmto zamestnávateľom zamestnala iba montérov z radov domáceho obyvateľstva, aby sa preukázala priama diskriminácia v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/43...?

4. Čo sa rozumie „skutočnosťami, z ktorých možno dovodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii“ v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2004/43? Ako prísne musí vnútroštátny súd posudzovať skutkové okolnosti, ktoré vedú k domnienke diskriminácie?

- a) Do akej miery predstavuje predchádzajúce diskriminačné konanie (verejné vyhlásenie priamo diskriminačných kritérií výberu v apríli 2005) „skutočnosti, na základe ktorých je možné sa domnievať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii“ v zmysle článku 8 ods. 1 [smernice 2000/43]?
- b) Môže diskriminácia zistená v apríli 2005 (verejné vyhlásenie v apríli 2005) následne viesť k domnienke, že priama diskriminačná politika prijímania zamestnancov naďalej trvá? Je postačujúce – vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej - na vznik domnienky (že zamestnávateľ uplatňuje a pokračuje v uplatňovaní diskriminačnej politiky prijímania do zamestnania), že v apríli 2005 v odpovedi na otázku či ako zamestnávateľ nezaobchádzal rovnakým spôsobom s prisťahovalcami a domácim obyvateľstvom, a teda či nie je trochu rasista, verejne odpovedal: *„Musím vyhovieť požiadavkám svojich zákazníkov. Ak mi poviete: „Chcem takýto výrobok alebo chcem to alebo tamto“, a ak vám odpoviem: „Nerobím to, pošlem vám týchto ľudí“, odpoviete mi: „Nechcem vaše dvere“. Mohol by som svoj podnik zatvoriť. Musím vyhovieť požiadavkám zákazníkov. Tento problém sa ma netýka. Ja som tento problém v Belgicku nevytvoril. Chcem, aby sa firme darilo a chcem, aby sme na konci roku dosiahli svoj obrat a ako to dosiahnem? – Získam ho tým, že vyhoviem prianiam zákazníka!“*
- c) Môže vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej spoločná tlačová správa zamestnávateľa a vnútroštátneho orgánu pre boj proti diskriminácii, teda správa, v ktorej sú skutočnosti týkajúce sa diskriminácie prinajmenšom implicitne uznané, viesť k vzniku takejto domnienky?

- d) Vyvoláva skutočnosť, že zamestnávateľ nezamestnáva montérov imigrantov – príslušníkov etnických menšín, domnienku nepriamej diskriminácie, ak ten istý zamestnávateľ musel pred istým časom čeliť veľkým problémom pri prijímaní montérov do zamestnania, a ak navyše verejne vyhlásil, že jeho zákazníci neradi spolupracujú s montérmi, ktorí sú imigranti?
- e) Je samotná skutočnosť postačujúca, aby sa vyvolala domnienka diskriminácie?
- f) Možno vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej vyvodíť domnienku diskriminácie, ktorej sa dopustil zamestnávateľ, iba z toho, že spoločnosť, ktorá je prepojená s týmto zamestnávateľom, prijíma do zamestnania montérov len z radov domáceho obyvateľstva?

5. Ako prísne musí vnútroštátny súd posudzovať dôkazy, ktoré je potrebné predložiť zo strany odporcu, v prípade domnienky diskriminácie v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43...? Je možné domnienku diskriminácie v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43 ... vyvrátiť jednoduchým a jednostranným vyhlásením zamestnávateľa v tlači, že nediskriminuje alebo nebude viac diskriminovať a že o pracovné miesto sa môžu uchádzať aj montéri imigranti; a/alebo jednoduchým vyhlásením zamestnávateľa, že jeho spoločnosť, s výnimkou dcérskej spoločnosti, má všetky miesta pre montérov obsadené, a/alebo vyhlásením zamestnávateľa, že zamestnal tuniskú upratovačku; a/alebo možno domnienke vyvrátiť len skutočným zamestnaním montérov imigrantov, a to vzhľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej, a/alebo splnením záväzkov uvedených v spoločnej tlačovej správe?

6. Čo sa rozumie pod „efektívnymi, primeranými a odstrašujúcimi“ (*effective, proportionate and dissuasive*) sankciami, v zmysle článku 15 smernice 2000/43...? Umožňuje vyššie uvedená požiadavka článku 15 smernice 2000/43 vnútroštátnemu súdu, aby sa uspokojil s konštatovaním, že vzhľadom na skutkové okolnosti vo veci samej došlo k priamej diskriminácii? Alebo táto požiadavka vnútroštátnemu súdu ukladá, aby rozhodol o nariadení povinnosti zdržať sa konania, ako to stanovuje vnútroštátne právo. V akom rozsahu má vnútroštátny súd nariadiť zverejnenie chystaného rozhodnutia ako efektívnu, primeranú a odstrašujúcu sankciu, a to s ohľadom na skutkové okolnosti sporu vo veci samej?

Súdny dvor v rozsudku ako odpoveď na prvú a druhú otázku konštatoval, že skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlási, že neprijme zamestnancov určitého etnického alebo rasového pôvodu, čo zjavne odrádza od toho, aby sa o zamestnanie u neho uchádzali, a teda predstavuje prekážku ich prístupu na trh práce, predstavuje priamu diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu v zmysle smernice 2000/43. Existencia tohto druhu diskriminácie si nevyžaduje, aby bol žalobca identifikovateľný a tvrdil, že sa stal obeťou diskriminácie.

Zámerom tretej až piatej otázky je určiť, ako uplatniť pravidlo o obrátenom dôkaznom bremene stanovenom v článku 8 ods. 1 smernice 2000/43 na situáciu, v ktorej sa tvrdí, že ide o diskriminačnú politiku prijímania do zamestnania v súvislosti s verejnými vyhláseniami zamestnávateľa o jeho politike prijímania do zamestnania.

Súdny dvor v odpovedi na tieto otázky poznamenal, že verejné vyhlásenia, ktorými zamestnávateľ oznamuje, že v rámci svojej náborovej politiky neprijme zamestnancov určitého etnického alebo rasového pôvodu, postačujú na vytvorenie domnienky, že sa jedná o diskriminačnú politiku prijímania zamestnancov v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43. Prináleží teda zamestnávateľovi, aby predložil dôkaz, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania, čo môže urobiť napríklad tým, že preukáže, že skutočná prax podniku v oblasti prijímania do zamestnania sa s týmito výrokmí nezhoduje. Je teda na vnútroštátnom súde aby preveril, či skutočnosti vytykané uvedenému zamestnávateľovi sú dôvodné a posúdil, či dôkazy, ktoré uvedený zamestnávateľ predložil na podporu svojich tvrdení, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania, sú dostatočné.

Cieľom šiestej otázky je v podstate zistiť, aké sankcie môžu byť považované za efektívne, primerané a odstrašujúce pri diskriminácii v oblasti prijímania do zamestnania, ktorá bola preukázaná na základe verejných vyhlásení zamestnávateľa.

V takomto prípade, aký Súdnemu dvoru predložil vnútroštátny súd, kde neexistuje priama obeť diskriminácie, ale orgán, ktorý je určený zákonom, žiada, aby bola diskriminácia konštatovaná a potrestaná, musia byť sankcie, ktorých zavedenie do vnútroštátneho práva vyžaduje článok 15 smernice 2000/43 efektívne, primerané a odstrašujúce.

Ak je to vhodné v situácii v spore vo veci samej, môžu tieto sankcie prípadne pozostávať z konštatovania súdu alebo správneho orgánu, že došlo k diskriminácii spolu s primeraným stupňom zverejnenia rozhodnutia, pričom odporca musí nahradiť náklady so zverejnením spojené. Uvedené sankcie môžu takisto predstavovať uloženie povinnosti zamestnávateľovi, aby ukončil diskriminačné zaobchádzanie, pričom môže mu byť uložená povinnosť nahradiť spôsobenú škodu. Okrem toho môže sankcia predstavovať priznanie náhrady škody žalobcovi, ktorý podal návrh na začatie konania.

Prípád Coleman - C-303/06

1. Ak zamestnávateľ zaobchádza, zaobchádzal alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, starostlivosť o ktoré tento zamestnanec primárne zabezpečuje, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie uvedeným v článku 2 ods. 2 písm. a) tejto smernice¹³ [smernice 2000/78 – pozn. aut.].

2. Smernica 2000/78, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a 3 sa majú vykladať tak, že zákaz obťažovania, ktorý upravujú, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté. Podľa uvedeného článku 2 ods. 3¹⁴ sa má obťažovanie považovať za formu diskriminácie v zmysle ods. 1 tohto článku a zásada rovnosti zaobchádzania zakotvená touto smernicou v oblasti zamestnania a povolania sa uplatňuje nie na určitú kategóriu osôb, ale v závislosti od dôvodov uvedených v článku 1¹⁵ tejto smernice.

Pokiaľ je preukázané, že nežiaduce správanie, ktoré predstavuje obťažovanie a ktorého obeťou je zamestnanec, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, je spojené so zdravotným postihnutím jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto správanie odporuje zakazu obťažovania uvedenému v článku 2 ods. 3 tejto smernice.

Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) zo dňa 17. júla 2008, v prípade C-303/06

Predmetom konania je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím vnútroštátneho orgánu (*Employment Tribunal, London South - Spojené kráľovstvo*) zo 6. júla 2006 a doručený Súdnemu dvoru 10. júla 2006, v konaní žalobkyne S. Coleman proti žalovanému Attridge Law, advokátska

¹³ čl. 2 ods. 2 písm. a): o priamu diskrimináciu ide, keď sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1, zaobchádza s jednou osobou menej výhodne než sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou

¹⁴ čl. 2 ods. 3: Obťažovanie sa bude považovať za formu diskriminácie v zmysle odseku 1, keď k nežiaducemu správaniu súvisiacemu s niektorým z dôvodov podľa článku 1 dochádza za úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zstrašujúceho, nepriateľského, ponížujúceho, pokorujúceho alebo urážajúceho prostredia. V tomto kontexte možno pojem obťažovania definovať v súlade s vnútroštátnymi predpismi a zvyklosťami členských štátov.

¹⁵ čl. 1: Účel tejto smernice je stanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a zárobkovej činnosti na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

kancelária a spoločníkom tejto kancelárie, ktorým je pán Law, týkajúceho sa prepustenia žalobkyne z pracovného pomeru.

Žalobkyňa pracovala u žalovaného ako právna asistentka od januára 2001. V roku 2002 sa jej narodil syn, ktorý trpí dočasnými zástavami dýchania a vrodenu laryngomaláciou a bronchomaláciou a jeho stav si vyžaduje špeciálnu odbornú starostlivosť, ktorú mu z podstatnej časti venuje žalobkyňa.

V marci 2005 preto žalobkyňa dobrovoľne súhlasila s prepustením z pracovného pomeru („*voluntary redundancy*“), čím bol ukončený jej pracovný pomer so zamestnávateľom.

Dňa 30.8.2005 podala žalobkyňa žalobu na vnútroštátny orgán (*Employment Tribunal, London South*), v ktorej uvádza, že u nej došlo k implicitnému protiprávnemu prepusteniu („*unfair constructive dismissal*“) a že s ňou bolo zaobchádzané menej priaznivo než s inými zamestnancami z dôvodu, že sa starala o zdravotne postihnuté dieťa. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že relevantné okolnosti veci samej ešte neboli v celom rozsahu preukázané.

Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania tiež vyplýva, že podľa práva Spojeného kráľovstva na predbežnom pojednávaní týkajúcom sa právnej otázky súd rozhodujúci vo veci predpokladá, že skutočnosti sa udiali tak, ako to tvrdí žalobkyňa.

Vo veci samej sú predpokladané nasledovné okolnosti sporu:

- po návrate žalobkyne z materskej dovolenky zamestnávateľ neumožnil žalovanej vrátiť sa na dovtedajšie pracovné miesto, hoci rodičom detí, ktoré nie sú zdravotne postihnuté, by bol návrat na ich bývalú pozíciu umožnený;
- žalovaný odmietol schváliť žalobkyni pružný pracovný čas a rovnaké pracovné podmienky ako jej kolegom, ktorí sú rodičmi detí, ktoré nie sú zdravotne postihnuté;
- žalobkyňa bola označená za „lenivú“, keď žiadala o voľno s úmyslom starať sa o svoje dieťa, zatiaľ čo rodičom detí, ktoré nie sú zdravotne postihnuté, takéto voľno poskytnuté bolo;
- oficiálna sťažnosť, ktorú žalobkyňa podala voči zlému zaobchádzaniu s jej osobou, nebola riadne prešetrená a žalobkyňa sa cítila nútená vziať ju späť;
- žalobkyni i jej dieťaťu boli adresované nemiestne a urážlivé vyjadrenia, nikdy však neboli prezentované v prípade, keď o voľno alebo flexibilitu žiadali iní zamestnanci, ktorých deti neboli zdravotne postihnuté;
- keď žalobkyňa príležitostne prichádzala neskoro z dôvodu problémov súvisiacich so stavom jej syna, bolo jej povedané, že bude prepustená ak bude znova do práce meškať, pričom iným zamestnancom, ktorí majú deti

bez zdravotného postihnutia a ktorí z podobných dôvodov prichádzali do práce neskoro žiadna takáto vyhrážka adresovaná nebola.

Vzhľadom k tomu, že vnútroštátny súd, mal za to, že uvedený spor vyžaduje výklad práva Spoločenstva, rozhodol konanie prerušiť a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

1. Poskytuje [smernica 2000/78] v kontexte zákazu diskriminácie na základe zdravotného postihnutia ochranu proti priamej diskriminácii a obťažovaniu len tým osobám, ktoré sú samy zdravotne postihnuté?
2. Ak je odpoveď na otázku (1) negatívna, poskytuje smernica (2000/78) ochranu zamestnancov, ktorí hoci nie sú sami zdravotne postihnutí, sú predmetom nepriaznivejšieho zaobchádzania alebo obťažovania z dôvodu ich osobitného vzťahu so zdravotne postihnutou osobou?
3. Pokiaľ zamestnávateľ zaobchádza so zamestnancom menej priaznivo, ako zaobchádza alebo by zaobchádzal s inými zamestnancami, a preukáže sa, že dôvodom takéhoto zaobchádzania so zamestnancom je skutočnosť, že tento zamestnanec má zdravotne postihnutého syna, o ktorého sa stará, je takéto zaobchádzanie priamou diskrimináciou, ktorá je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou v [smernici 2000/78]?
4. Pokiaľ zamestnávateľ obťažuje zamestnanca a preukáže sa, že dôvodom takéhoto zaobchádzania so zamestnancom je skutočnosť, že tento zamestnanec má zdravotne postihnutého syna, o ktorého sa stará, je takéto obťažovanie v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania zakotvenou v smernici [2000/78]?

Súdny dvor k prvej časti prvej otázky, k otázke druhej a tretej uvádza, že ciele ako i účinnosť smernice 2000/78 by boli ohrozené, keby sa zamestnanec nachádzajúci v situácii, v akej sa nachádza žalobkyňa v konaní vo veci samej, nemohol odvolávať na zákaz priamej diskriminácie uvedený v článku 2 ods. 2 písm. a) uvedenej smernice, ak by preukázal, že sa s ním, na základe zdravotného postihnutia jeho syna, zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii, a to i vtedy, keď samotný tento zamestnanec nie je zdravotne postihnutý. Hoci samotná osoba, ktorá je predmetom priamej diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia, nie je zdravotne postihnutá, skutočnosťou zostáva, že podľa žalobkyne práve zdravotné postihnutie predstavuje dôvod menej priaznivého zaobchádzania, ktorého obeťou sa stala.

Pokiaľ sa preukáže, že zamestnanec nachádzajúci sa v situácii, akou je situácia sporná vo veci samej, je obeťou priamej diskriminácie na základe zdravotného postihnutia, výklad smernice 2000/78 obmedzujúcej jej uplatnenie iba na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté, by mohol túto smernicu zbaviť podstatnej časti

jej účinku a obmedziť ochranu, ktorú má zabezpečiť – bojovať v oblasti zamestnania a povolání proti všetkým formám diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia.

V prípade, že žalobkyňa predložila skutočnosti, z ktorých je možné dôvodne usudzovať existenciu priamej diskriminácie, efektívne zavedenie zásady rovnakého zaobchádzania si vyžaduje, aby dôkazné bremeno zafažovalo žalovaných v konaní vo veci samej, ktorí musia dokázať, že k porušeniu uvedenej zásady nedošlo.

Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy je na prvú časť prvej otázky, ako aj na druhú a tretiu otázku potrebné odpovedať, že smernica 2000/78 a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a ods. 2 písm. a) sa majú vykladať tak, že zákaz priamej diskriminácie, ktorý upravujú, nie je obmedzený len na samotné osoby so zdravotným postihnutím. Ak zamestnávateľ zaobchádza, zaobchádzal alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie uvedeným v predmetnom článku 2 ods. 2 písm. a).

Súdny dvor k druhej časti prvej otázky a k štvrtej otázke, ktoré skúmal spoločne uvádza, že pokiaľ je preukázané, že nežiaduce správanie predstavuje obťažovanie, predmetom ktorého je zamestnanec, ktorý síce sám nie je zdravotne postihnutý ale spája sa to so zdravotným postihnutím jeho dieťaťa, starostlivosť, ktorému primárne zabezpečuje, takéto správanie odporuje zásade rovnakého zaobchádzania zakotvenej v smernici 2000/78 a najmä zákazu obťažovania uvedenom v jej článku 2 ods. 3.

Prípad Mangold - C-144/04

Je na vnútroštátnom súde, aby zabezpečil plnú účinnosť všeobecnej zásady zákazu diskriminácie na základe veku tým, že nebude aplikovať žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je s ňou v rozpore (...).

Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) zo dňa 22. novembra 2005, v prípade C-144/04

Predmetom konania bol návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal nemecký vnútroštátny súd (*Arbeitsgericht Munchen*), ktorý sa týkal výkladu doložiek 2,5 a 8 rámcovej dohody o práci na dobu určitú uzavretú ETUC, UNICE a CEEP, ktorá bola vykonaná smernicou Rady č.1999/70/ES, ako aj článku 6 smernice Rady č.2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Mangoldom (vtedy 56-ročným) a pánom Helmom vo veci pracovnej zmluvy na dobu určitú, na základe ktorej je pán Mangold zamestnancom pána Helma. Konkrétne pán Mangold tvrdil, že táto pracovná zmluva, ktorú s pánom Helmom uzatvoril, je v rozpore so smernicou č.2000/78 (nakoľko podľa článku 5 tejto pracovnej zmluvy doba trvania pracovného pomeru podľa tejto zmluvy vychádza zo zákonných ustanovení, ktorých cieľom je zjednodušiť uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú so staršími zamestnancami/zamestnankyňami, keďže zamestnanec/ zamestnankyňa má viac ako 52 rokov, pričom strany sa dohodli, že dôvodom uzavretia pracovného pomeru na dobu určitú je len takýto vyššie uvedený dôvod – t.j. dosiahnutie veku; iné dôvody obmedzenia trvania pracovného pomeru, ktoré v zásade zákonodarca aj judikatúra pripúšťajú, sú v tejto zmluve výslovne vylúčené). Podľa nemeckej vnútroštátnej legislatívy (ust. § 14 ods. 3 TzBfG) je bez obmedzenia umožnené zamestnávateľom uzatvárať pracovné pomery na dobu určitú so zamestnancami a zamestnankyňami staršími ako 52 rokov.

Nemecký vnútroštátny súd sa v zásade snažil uistiť, či článok 6 ods. 1 smernice 2000/78¹⁶ treba interpretovať tak, že bráni existencii vnútroštátneho ustanovenia právneho predpisu (...), ktoré bez obmedzení umožňuje uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú, len čo zamestnanec/zamestnankyňa dosiahne vek 52 rokov (...).

V tomto zmysle je potrebné uviesť, že vzhľadom na článok 1 smernice 2000/78 cieľom smernice je ustanoviť všeobecný rámec pre boj s diskrimináciou na základe ktoréhokoľvek dôvodov, na ktorý sa vzťahuje tento článok a ktoré vo vzťahu k zamestnaniu a povolaniu zahŕňajú vek.

Za týchto okolností sa vnútroštátny súd (*Arbeitsgericht München*) rozhodol konanie prerušiť a položiť Súdnemu dvoru okrem iných aj tieto prejudiciálne otázky:

1. Článok 6 smernice č.2000/78 ... sa má vykladať tak, že odporuje takej vnútroštátnej právnej úprave, aká je tu predmetom sporu pred vnútroštátnym súdom, ktorá umožňuje uzavrieť pracovné pomery na dobu určitú so zamestnancami/ zamestnankyňami, ktorí/-é dosiahli vek 52 rokov, a to bez objektívneho dôvodu, v rozpore so zásadou, ktorá takýto objektívny dôvod vyžaduje?
2. Je vnútroštátny súd povinný neuplatniť vnútroštátnu právnu úpravu, ktorá je v rozpore s právom Spoločenstva (...)?

K položeným otázkam Súdny dvor skonštatoval, že pokiaľ ide o rozdielne zaobchádzanie na základe veku, článok 6 ods. 1 smernice 2000/78 stanovuje, že členské štáty môžu stanoviť, že takéto rozdiely v zaobchádzaní nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom (...) a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

¹⁶ čl. 6 ods. 1: Bez ohľadu na článok 2(2) členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nebudú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

- stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, ako aj osobitných podmienok zamestnania a zárobkovej činnosti, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania, aby sa podporilo začlenenie mladých ľudí, starších pracovníkov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami do pracovného procesu alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;
- stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;
- stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek kvalifikácie pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej dĺžky zamestnania pred odchodom do dôchodku.

Ako vyplýva z predmetu konania vo veci samej pred vnútroštátnym súdom, cieľom tejto legislatívy je zjavne podporiť personálne začlenenie starších nezamestnaných pracovníkov, keďže títo pracovníci sa pri hľadaní práce stretávajú so závažnými ťažkosťami.

Oprávnenosť takéhoto cieľa vo verejnom záujme nemožno rozumne spochybníť (...), ďalej je potrebné overiť, ako vyplýva zo samotného znenia ustanovenia smernice, či prostriedky použité na realizáciu tohto oprávneného cieľa sú „primerané a nevyhnutné“. Je nepochybné, že členské štáty v tejto súvislosti disponujú širokým rámcom voľnej úvahy pri výbere opatrení, ktorými sa môžu uskutočniť ich ciele v oblasti sociálnej politiky a zamestnanosti.

Ako však zdôraznil vnútroštátny súd, uplatnenie takej vnútroštátnej legislatívy, ako je posudzovaná v konaní vo veci samej, vedie k situácii, že všetkým zamestnancom/ zamestnankyniam, ktorí dosiahli vek 52 rokov, bez ohľadu na skutočnosť, či už boli pred uzatvorením pracovnej zmluvy nezamestnaní, alebo nie a bez ohľadu na dĺžku ich prípadnej nezamestnanosti, možno bez rozdielu, zákonne až do veku, v ktorom si môžu uplatniť nárok na starobný dôchodok, navrhovať pracovné pomery na dobu určitú, ktoré možno neobmedzene predlžovať. Táto významná kategória zamestnancov/zamestnankyň vymedzená výlučne na základe veku je v podstatnej časti svojej profesionálnej kariéry vystavená riziku, že nebude požívať výhody stabilného zamestnania, ktoré je pritom, ako vyplýva z rámcovej dohody, hlavným prvkom ochrany zamestnancov/zamestnankyň.

Takáto právna úprava, ktorá za jedinú kritérium na uzavretie pracovnej zmluvy na dobu určitú považuje vek zamestnanca/zamestnankyne bez toho, aby bolo preukázané, že stanovenie vekovej hranice ako takej, nezávisle od iných kritérií spojených so štruktúrou konkrétneho pracovného trhu alebo osobnou situáciou dotknutej osoby, je objektívne nevyhnutné na dosiahnutie cieľa, ktorým je profesionálne začlenenie starších nezamestnaných zamestnancov/zamestnankyň, je nutné konštatovať, že takáto legislatíva ide nad rámce toho, čo je primerané a nevyhnutné vzhľadom na dosiahnutie presadzovaného cieľa. Dodržiavanie princípu proporcionality vyžaduje, aby každá výnimka konkrétneho práva zosúladovala, v miere, v akej je to možné, požiadavky zásady rovnakého zaobchádzania s požiadavkami presadzovaného cieľa (...). Preto takáto vnútroštátna legislatíva nemôže byť odôvodnená článkom 6 ods. 1 smernice 2000/78.

Ďalej uviedol, že je na vnútroštátnom súde, aby zabezpečil plnú účinnosť všeobecnej zásady zákazu diskriminácie na základe veku tým, že nebude aplikovať žiadne ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je s ňou v rozpore, a to aj vtedy, ak lehota na transpozíciu smernice ešte neuplynula.

Prípád Marquerite Johnston - C-222/84

Je potrebné poznamenať (...), že, podobne ako článok 2 ods. 2¹⁷ smernice [76/207/EHS – pozn. aut.] musí byť aj článok 2 ods. 3¹⁸ (...) vykladaný doslovne. Z výslovného odkazu na tehotenstvo a materstvo vyplýva, že smernica má zabezpečiť jednak ochranu biologických podmienok žien a jednak osobitné vzťahy, ktoré existujú medzi ženou a jej dieťaťom. Toto ustanovenie smernice teda neumožňuje vylúčiť ženy z výkonu určitých druhov zamestnaní na základe toho, že verejná mienka požaduje, aby ženám bola poskytnutá väčšia ochrana pred rizikami, ktoré sa týkajú mužov i žien rovnakým spôsobom a ktoré nesúvisia so špecifickými potrebami žien na ochranu (...), než mužom.

Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 15. mája 1986, v prípade C-222/84

Predmetom konania bol návrh podaný vnútroštátnym orgánom (*Industrial tribunal of Northern Ireland v Belfast*) aby Súdny dvor rozhodol o prejudiciálnej otázke týkajúcej sa výkladu smernice Rady 76/207/EHS¹⁹. Účastníkmi konania pred vnútroštátnym súdom boli Marguerite Johnston, ktorá žalovala Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary (ďalej len „policajný prezident - *Chief Constable*“). Policajný prezident (*Chief Constable*) je príslušný vymenovať príslušníkov policajného zboru zaradených do zálohy v Royal Ulster Constabulary (ďalej len ako „RUC“ v Severnom Írsku, a to najmä do zamestnania v rozsahu ustanoveného pracovného času v RUC na základe pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú (3 roky) s možnosťou ich predĺženia.

Tento spor sa týkal odmietnutia predĺženia pracovného pomeru pani Johnston, príslušníčke v zálohe v RUC, a odmietnutia poskytnúť jej profesionálny výcvik týkajúci sa zaobchádzania a používania strelných zbraní, čím sa podľa žalobkyne dopustil diskriminácie z dôvodu jej pohlavia.

¹⁷ čl. 2 ods. 2: Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov vylúčiť z oblasti jej uplatňovania tie profesijné činnosti, a kde je to vhodné, aj prípravu na tieto činnosti, pri ktorých je vzhľadom na ich charakter alebo okolnosti, za akých sa vykonávajú, pohlavie pracovníka určujúcim faktorom.

¹⁸ čl. 2 ods. 3: Táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo.

¹⁹ Smernica 76/207/EHS sa s účinnosťou od 15.8.2009 zrušila, keďže jej ustanovenia (ako aj ustanovenia smernice 75/117/EHS, 86/378/EHS a smernice 97/80/ES) sa stali súčasťou smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

Žalovaný naopak tvrdil, že sa diskriminácie z dôvodu pohlavia nedopustil a že odmietnutie predĺžiť pracovný pomer je následkom toho, že v ostatnom období v Severnom Írsku stúpol počet útokov voči príslušníkom/príslušníckam policajného zboru na základe čoho usúdil, že strelné zbrane pri bežnom výkone úloh so sebou budú nosiť len muži a ženy ozbrojené nebudú a nepodstúpia ani výcvik týkajúci sa zachádzania a používania strelných zbraní.

Nakoľko sa policajný prezident nazdával, že úlohy, ktoré si vyžadujú nosenie zbrane, nemôžu už viac vykonávať ženy, rozhodol o tom, že sa už nebudú prijímať do pracovného pomeru alebo predlžovať pracovný pomer ženám v RUC, okrem prípadov, keď tieto ženy budú plniť úlohy vyhradené pre ženský personál. Po tomto rozhodnutí, až na jeden prípad nebol uzatvorený pracovný pomer alebo nebol pracovný pomer predĺžený žiadnej žene v zálohe v RUC. Žalovaný sa bránil aj tým, že odmietnutie predĺženia pracovného pomeru žalobkyni bolo odôvodnené s cieľom zachovania národnej bezpečnosti a ochrany verejnej bezpečnosti a verejného poriadku.

Aby mohol vnútroštátny súd vo veci rozhodnúť, položil Súdnemu dvoru okrem iných aj tieto prejudiciálne otázky:

1. Má sa smernica Rady č. 76/207 sama osebe, ako aj s prihliadnutím na skutkové okolnosti prejednávanej veci vykladať v tom zmysle, že dovoľuje členskému štátu vylúčiť z jej pôsobnosti diskriminačné opatrenia založené na pohlaví, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, vykonané s cieľom zabezpečiť bezpečnosť štátu alebo chrániť verejný poriadok alebo verejnú bezpečnosť?
2. Umožňuje táto smernica sama osebe, ako aj s prihliadnutím na skutkové okolnosti prejednávanej veci zaradiť zamestnanie v policajnom zbore alebo výcvik týkajúci sa zachádzania a používania strelných zbraní súvisiace s takýmto zamestnaním medzi profesijné činnosti a prípravu na tieto činnosti, pri ktorých je pohlavie určujúcim faktorom ich výkonu v zmysle čl. 2 ods. 2 smernice?
3. Aké sú zásady a kritériá, ktoré členské štáty musia aplikovať pri posudzovaní toho, či je pohlavie rozhodujúcou podmienkou v zmysle čl. 2 ods. 2 smernice, ak ide na jednej strane o „profesijné činnosti“ príslušníka/príslušníčky policajného zboru v zálohe a na druhej strane o „prípravu na tieto činnosti“, a to buď vzhľadom na ich charakter, alebo okolnosti, za akých sa vykonávajú?
4. Môže byť politika realizovaná policajným prezidentom (*Chief Constable*), ktorý podľa zákona zodpovedá za riadenie a kontrolu polície, podľa ktorej

ženy ako príslušníčky polície nemôžu nosiť strelné zbrane v prihladnutím na skutkové okolnosti prípadu, považovaná za opatrenie na ochranu žien v zmysle čl. 2 ods. 3 smernice alebo za administratívne opatrenie prijaté "v záujme ochrany" v zmysle čl. 3 ods. 2 písm. c) smernice²⁰?

5. V prípade kladnej odpovede na štvrtú otázku, aké sú zásady a kritériá, ktoré členské štáty musia aplikovať, ak chcú posúdiť, či „záujem ochrany“ je „odôvodnený“ v zmysle čl. 3 ods. 2 písm. c) smernice?

Súdny dvor v odpovedi na prvú otázku konštatoval, že neexistuje žiadna všeobecná výnimka z uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami pre opatrenia z dôvodu verejnej bezpečnosti (...). Preto sa práve v rámci uplatňovania osobitných ustanovení smernice musia zohľadniť skutočnosti, na základe ktorých sa príslušný orgán odvolával na požiadavky ochrany verejnej bezpečnosti. Súdny dvor k prvej otázke považoval za potrebné odpovedať, že diskriminácia na základe pohlavia vykonávaná z dôvodov ochrany bezpečnosti sa musí preskúmať z hľadiska výnimiek zo zásady rovnosti zaobchádzania medzi mužmi a ženami, ktoré sú uvedené v smernici Rady č. 76/207.

K druhej a tretej otázke Súdny dvor skonštatoval, že (...) pri určení pôsobnosti každej výnimky z individuálneho práva, akým je rovnosť zaobchádzania medzi mužmi a ženami (...), treba dodržať zásadu proporcionality, jednu zo všeobecných právnych zásad, ktoré sú základom právneho poriadku Spoločenstva. Táto zásada požaduje, aby výnimky neprekračovali hranice toho, čo je vhodné a potrebné na dosiahnutie sledovaného cieľa (...).

Podľa Súdneho dvora sa čl. 2 ods. 2 smernice Rady č. 76/207 má vykladať v tom zmysle, že ak uznávame, že pohlavie je určujúcim faktorom pre výkon profesionálnych aktivít v polícii z dôvodu podmienok výkonu týchto aktivít, členský štát môže vziať do úvahy požiadavku ochrany verejnej bezpečnosti a vyhradiť plnenie všeobecných úloh polície mužom ozbrojeným strelnými zbraňami, ak to vyžaduje vnútroštátna situácia charakterizovaná častými útokmi na príslušníkov/príslušníčky polície.

Na štvrtú a piatu otázku zas Súdny dvor odpovedal, že rozdielne zaobchádzanie s mužmi a ženami, ktoré čl. 2 ods. 3 smernice Rady č. 76/207 pripúšťa v záujme ochrany ženy, nezahŕňa riziká a nebezpečenstvá, ktorým je vystavený každý ozbrojený príslušník/ príslušníčka policajného zboru pri výkone svojej služby za danej situácie, ktoré sa ako také špecificky netýkajú len žien. Súdny dvor tiež konštatoval, že podobne ako článok 2 ods. 2 smernice musí byť aj článok 2

²⁰ čl. 3 ods. 2 písm. c): Na tento účel členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ak záujem o ochranu, ktorý ich pôvodne podnietil, už nie je riadne odôvodnený, sa zmenia; ak sú podobné ustanovenia súčasťou kolektívnych zmlúv, zástupcovia pracovníkov a zamestnávateľov sa požiadajú o ich vhodnú zmenu.

ods. 3 (...) vykladaný doslovne. Z výslovného odkazu na tehotenstvo a materstvo vyplýva, že smernica má zabezpečiť jednak ochranu biologických podmienok žien a jednak osobitne vzťahy, ktoré existujú medzi ženou a jej dieťaťom. Toto ustanovenie smernice teda neumožňuje vylúčiť ženy z výkonu určitých druhov zamestnaní na základe toho, že verejná mienka požaduje, aby ženám bola poskytnutá väčšia ochrana pred rizikami, ktoré sa týkajú mužov i žien rovnakým spôsobom a ktoré nesúvisia so špecifickými potrebami žien na ochranu (...), než mužom.

Prípád Marshall - C-152/84

Článok 5 ods. 1 smernice č. 76/207²¹ sa musí vykladať tak, že všeobecná politika týkajúca sa ukončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatnená vo vzťahu k žene iba z dôvodu, že dosiahla alebo prekročila vek, v ktorom vzniká nárok na štátny dôchodok, pričom podľa vnútroštátneho práva je tento vek rozdielny pre mužov a ženy, predstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ktorá je v rozpore s uvedenou smernicou.

Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 26. februára 1986, v prípade C-152/84

Predmetom konania bol návrh predložený vnútroštátnym súdom (*Court of Appeal of England and Wales*) Súdnemu dvoru, ktorým uvedený vnútroštátny súd vo vzťahu k súdnemu konaniu vo veci samej medzi účastníkmi M. H. Marshall a Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority navrhuje, aby Súdny dvor rozhodol o prejudiciálnych otázkach, týkajúcich sa výkladu smernice Rady č. 76/207/EHS²² (9.2.1976) o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

Tieto otázky sa vynorili v súdnom konaní medzi pani M. H. Marshall a Úradom zdravotnej starostlivosti pre Southampton a oblasť South-West Hampshire, týkajúcom sa problému, či výpoveď daná žalobkyni bola v súlade s vnútroštátnou antidiskriminačnou legislatívou (konkrétne čl. 6 ods. 4 zákona o diskriminácii z dôvodu pohlavia-*Sex Discrimination Act*) a s komunitárnym právom.

Žalobkyni bola totiž dňa 31. marca 1980 (teda 4 týždne po dovŕšení veku 62 rokov) daná výpoveď, aj napriek tomu, že už predtým vyjadrila záujem na trvaní jej pracovného pomeru až kým nedosiahne vek 65 rokov. Žalobkyňa sa domnievala, že jediným dôvodom na takéto konanie bolo to, že je ženského pohlavia a dovŕšila dôchodkový vek, čo považovala zo strany žalovaného za diskrimináciu. Keďže žalobkyňa utrpela majetkovú ujmu spočívajúcu v rozdiel medzi jej zamestnaneckým príjmom a jej dôchodkom a prišla o uspokojenie, ktoré jej práca prinášala, iniciovala konanie proti žalovanému na vnútroštátnom orgáne (*Industrial Tribunal*), ktorý však jej návrh zamietol v časti, v ktorej namietala porušenie

²¹ čl. 5 ods. 1: Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.

²² Smernica 76/207/EHS sa s účinnosťou od 15.8.2009 zrušila, keďže jej ustanovenia (ako aj ustanovenia smernice 75/117/EHS, 86/378/EHS a smernice 97/80/ES) sa stali súčasťou smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

vnútroštátnej legislatívy na ochranu pred diskrimináciou, konkrétne zákona o diskriminácii z dôvodu pohlavia (*Sex Discrimination Act*). Podľa § 6 ods. 4 tohto zákona je povolená diskriminácia na základe pohlavia, ak sa zakladá „na opatrení týkajúcom sa dôchodkového veku“ (vnútroštátny orgán považoval za takéto opatrenie aj všeobecnú politiku žalovaného). Vnútroštátny orgán (*Industrial tribunal*) však potvrdil nárok vyplývajúci z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania (smernica č. 76/207).

V odvolacom konaní pred odvolacím vnútroštátnym orgánom (*Employment Appeal Tribunal*) bolo toto rozhodnutie potvrdené, čo sa týka jeho časti zamietnutia jej návrhu, ale zároveň bolo zrušené v časti, ktorou sa rozhodlo, že konaním žalovaného došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania podľa smernice, a to z dôvodu že „jednotlivec, aj keď došlo v jeho prípade k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania ustanovenej smernicou, sa nemôže dovoliavať takéhoto porušenia v súdnom konaní pred súdom alebo inými orgánmi (*tribunals*) Spojeného kráľovstva.“

Na základe uvedeného žalobkyňa využila opravný prostriedok proti rozhodnutiu odvolacieho vnútroštátneho orgánu (*Employment Appeal Tribunal*), ktorý podala na Odvolací súd (*Court of Appeal*), ktorý predložil Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

1. Bola výpoveď daná žalovaným žalobkyni po tom, ako táto dosiahla vek 60 rokov, na základe vnútornej politiky (uplatňovanej žalovaným) a z dôvodu, že bola ženou, ktorá dosiahla normálny dôchodkový vek vzťahujúci sa na ženy, diskriminačným konaním zakázaným smernicou o rovnakom zaobchádzaní?
2. Ak je odpoveď na prvú otázku kladná, môže alebo nemôže sa žalobkyňa dovoliavať smernice o rovnakom zaobchádzaní prihliadnuc na okolnosti predmetného prípadu pred vnútroštátnymi súdmi alebo inými orgánmi (*tribunals*) bez ohľadu na prípadný nesúlad medzi smernicou a čl. 6 ods. 4 zákona o diskriminácii z dôvodu pohlavia (*Sex Discrimination Act*)?

Súdny dvor k prvej otázke konštatuje, že článok 5 ods. 1 smernice č. 76/207 sa musí vykladať tak, že všeobecná politika týkajúca sa ukončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatnená vo vzťahu k žene iba z dôvodu, že dosiahla alebo prekročila vek, v ktorom vzniká nárok na štátny dôchodok, pričom podľa vnútroštátneho práva je tento vek rozdielny pre mužov a ženy, predstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ktorá je v rozpore s uvedenou smernicou.

Súdny dvor ďalej, keďže odpoveď na prvú otázku bola kladná, k druhej otázke uviedol, že dovoliavať sa čl. 5 ods. 1 smernice Rady č. 76/207, ktorý zakazuje akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o pracovné podmienky

vrátane podmienok týkajúcich sa výpovedí, proti štátnemu orgánu konajúcemu ako zamestnávateľ, s cieľom predísť uplatneniu akéhokoľvek vnútroštátneho ustanovenia, ktoré nie je v súlade s čl. 5 ods. 1, môže každý jednotliviec.

Prípád Chacón Navas - C 13/05

1. Na osobu, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby, sa nevzťahuje všeobecný rámec zriadený smernicou Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, s cieľom boja proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí.

2. Zákaz diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí v oblasti prepúšťania zo zamestnania uvedený v článku 2 ods. 1²³ a článku 3 ods. 1 písm. c)²⁴ smernice 2000/78 bráni prepusteniu zo zamestnania založenému na zdravotnom postihnutí, ktoré vzhľadom na povinnosť vykonať primerané úpravy pre zdravotne postihnuté osoby nie je odôvodnené skutočnosťou, že predmetná osoba nie je kompetentná, schopná ani nie je k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie svojho pracovného zaradenia.

Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) zo dňa 11. júla 2006, v prípade C 13/05

Predmetom konania bol návrh predložený vnútroštátnym súdom (*Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid*) v rámci sporového konania medzi pani Chacón Navas a spoločnosťou Eurest Colectividades SA (ďalej len „Eurest“) týkajúceho sa prepustenia zo zamestnania, ku ktorému došlo počas práceneschopnosti z dôvodu choroby. Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, pokiaľ ide o diskrimináciu založenú na zdravotnom postihnutí a subsidiárne o prípadný zákaz diskriminácie založenej na chorobe.

Pani Chacón Navas pracovala pre Eurest, spoločnosť, ktorá sa špecializuje na hromadné stravovanie. Z dôvodu choroby bola 14. októbra 2003 uznaná za práceneschopnú a nebola v krátkom čase schopná znovu nastúpiť do práce. O chorobe pani Chacón Navas vnútroštátny súd nič neuviedol. Eurest 28. mája 2004 oznámil pani Chacón Navas, že ju prepúšťa zo zamestnania bez uvedenia dôvodu, pričom uznal nezákonnosť tohto aktu a ponúkal jej náhradu škody. Pani Chacón Navas 29. júna 2004 podala žalobu proti Eurestu, pričom uviedla, že jej prepustenie zo zamestnania bolo neplatné z dôvodu nerovnakého zaobchádzania

²³ čl. 2 ods. 1: Na účely tejto smernice, sa pod pojmom "zásada rovnakého zaobchádzania" rozumie, že nesmie dôjsť k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z nijakého z dôvodov uvedených v článku 1.

²⁴ čl. 3 ods. 1 písm. c): V rozsahu kompetencií prevedených na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejnoprávných orgánov pokiaľ pôjde o podmienky zamestnania a pracovné podmienky, vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania.

a diskriminácie, ktorej bola predmetom, k čomu došlo v dôsledku jej práceneschopnosti počas ôsmich mesiacov. Navrhla uložiť Eurestu, aby ju zaradil späť na jej pracovné miesto.

Vnútroštátny súd (*Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid*) uviedol, že v španielskej judikatúre existujú precedensy, podľa ktorých sa tento typ prepustenia zo zamestnania kvalifikuje ako nezákonný a nie neplatný, pretože choroba sa neuvádza v španielskom práve výslovne medzi dôvodmi zákazu diskriminácie vo vzťahoch medzi súkromnými osobami. Vnútroštátny súd však uvádza, že existuje príčinná súvislosť medzi chorobou a zdravotným postihnutím. Na definíciu pojmu „zdravotné postihnutie“ je potrebné použiť medzinárodnú klasifikáciu funkcií, zdravotných postihnutí a zdravia (CIF) vydanú Svetovou zdravotníckou organizáciou. Vyplýva z nej, že pojem „zdravotné postihnutie“ je generickým pojmom, ktorý zahŕňa postihnutie a faktory, ktoré obmedzujú činnosť a účasť na spoločenskom živote. Vzhľadom na to, že choroba môže často spôsobiť nezvratné zdravotné postihnutie, vnútroštátny súd (*Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid*) sa domnieva, že pracovníci musia byť chránení v príslušnom čase na základe zákazu diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí. Opačné riešenie by ochranu, ktorá bola cieľom zákonodarcu, zbavilo obsahu, pretože by takto bolo možné vykonávať nekontrolované diskriminačné praktiky. V prípade, že by bolo potrebné sa domnievať, že zdravotné postihnutie a choroba sú dva odlišné koncepty a že právna úprava Spoločenstva sa priamo na posledný z nich neuplatňuje, vnútroštátny súd navrhuje konštatovať, že choroba predstavuje identifikačný znak, ktorý nie je výslovne uvedený a ktorý je potrebné pridať k tým, v ktorých prípade smernica 2000/78 zakazuje akúkoľvek diskrimináciu.

Za týchto okolností vnútroštátny súd (*Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid*) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

1. Chráni smernica 2000/78 v rozsahu, v akom v článku [1] ustanovuje všeobecný rámec boja proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia, pracovníčku, ktorá bola prepustená zo zamestnania výlučne z dôvodu, že ochorela?
2. Subsidiárne, v prípade zápornej odpovede na prvú otázku, ak by bol vyslovený názor, že choroba nespadá do rámca ochrany, ktorú smernica 2000/78 poskytuje proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia: Možno chorobu považovať za identifikačný znak dopĺňujúci tie prípady, v ktorých smernica 2000/78 zakazuje diskrimináciu?

Súdny dvor mal za to, že aj napriek neexistencii akejkoľvek informácie o povahe a prípadnom vývoji choroby pani Chacón Navas Súdny dvor má k dispozícii dostatok skutočností na to, aby mohol užitočne odpovedať na položené otázky.

Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu (Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid) totiž vyplýva, že pani Chacón Navas, ktorá bola práceneschopná z dôvodu choroby a nemohla sa v blízkej dobe vrátiť k svojej profesijnej činnosti, bola podľa vnútroštátneho súdu prepustená zo zamestnania iba z dôvodu, že bola práceneschopná z dôvodu choroby. Z tohto rozhodnutia takisto vyplýva, že vnútroštátny súd (Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid) sa domnieva, že existuje príčinná súvislosť medzi chorobou a zdravotným postihnutím a že pracovník v situácii pani Chacón Navas musí byť chránený z dôvodu zákazu diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí.

Pojem „zdravotné postihnutie“ nie je definovaný v samotnej smernici 2000/78. Táto smernica neodkazuje ani na právo členských štátov pre definovanie tohto pojmu.

Z potreby jednotného uplatňovania práva Spoločenstva a zásady rovnosti vyplýva, že znenie ustanovenia práva Spoločenstva, ktoré neobsahuje žiadny výslovný odkaz na právo členských štátov s cieľom určiť jeho zmysel a rozsah pôsobnosti, v zásade vyžaduje v celom Spoločenstve samostatný a jednotný výklad, ktorý musí zohľadňovať kontext ustanovenia a cieľ sledovaný príslušnou právnou úpravou (...).

Cieľom smernice 2000/78 je boj proti určitým typom diskriminácie, pokiaľ ide o zamestnanie a prácu. V tomto kontexte pojem „zdravotné postihnutie“ sa má chápať tak, že sa ním myslí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote.

Smernica 2000/78 neobsahuje žiadnu zmienku, z ktorej by vyplývalo, že pracovníci sú chránení na základe zákazu diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí, keď sa vyskytne akákoľvek choroba.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že osoba, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby, nepatrí do všeobecného rámca zriadeného s cieľom boja proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí smernicou 2000/78.

Znevýhodňujúce zaobchádzanie založené na zdravotnom postihnutí je v rozpore s ochranou uvedenou v smernici 2000/78, iba ak predstavuje diskrimináciu v zmysle jej článku 2 ods. 1.

Podľa sedemnásteho odôvodnenia smernice 2000/78 táto smernica nevyžaduje zamestnanie, postup v zamestnaní ani zachovanie pracovného pomeru jednotlivca, ktorý nie je kompetentný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia, tým však nie je dotknutá povinnosť zabezpečiť primerané úpravy (*reasonable accomodation*) pre osoby so zdravotným postihnutím.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že je potrebné odpovedať na prvú položenú otázku tak, že: na osobu, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby, sa nevzťahuje všeobecný rámec zriadený smernicou Rady 2000/78, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, s cieľom boja proti diskriminácii založenej na zdravotnom postihnutí.

Aj keď sa totiž má pojem „zdravotné postihnutie“ v zmysle smernice 2000/78 chápať tak, že sa ním myslí obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote, jednoduchá asimilácia pojmov „zdravotné postihnutie“ a „choroba“ nie je možná. Tým, že zákonodarca použil pojem „zdravotné postihnutie“ v článku 1 uvedenej smernice, totiž zámerne vybral pojem, ktorý sa odlišuje od pojmu „choroba“. (...) Na to, aby sa na obmedzenie vzťahoval pojem „zdravotné postihnutie“, musí byť teda pravdepodobné, že toto obmedzenie bude dlhodobé.

Žiadne ustanovenie Zmluvy neobsahuje zákaz diskriminácie založenej na chorobe ako takej. Čo sa týka všeobecnej zásady zákazu diskriminácie, táto zásada zaväzuje členské štáty, ak predmetná vnútroštátna situácia vo veci samej patrí do pôsobnosti práva Spoločenstva. Nevyplýva však z toho, že pôsobnosť smernice 2000/78 musí byť rozšírená *per analogiam* až za hranice diskriminácie založenej na dôvodoch taxatívne vymedzených v článku 1 tejto smernice.

Je preto potrebné odpovedať na druhú otázku tak, že chorobu ako takú nemožno považovať za dôvod doplnujúci dôvody, v ktorých prípade smernica 2000/78 zakazuje diskrimináciu.²⁵

²⁵ Podľa slovenského 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) v platnom znení, v zmysle ust. § 2a ods. 11 písm. d) za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osoba so zdravotným postihnutím

Definícia zdravotného postihnutia v rozhodnutí Súdneho dvora vo veci Chacón Navas by preto mala byť len najnevyhnutnejším východiskom. Nič nebráni tomu, aby bolo zdravotné postihnutie v zmysle slovenského antidiskriminačného zákona interpretované širšie. [pozn.aut.]

Prípád Dekker - C-177/88

Len ženy možno odmietnuť prijať do zamestnania na základe tehotenstva a takéto odmietnutie predstavuje teda priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia. (...) Túto diskrimináciu nemožno ospravedlniť dôvodmi týkajúcimi sa finančnej ujmy, ktorú zamestnávateľ, ktorý prijme tehotnú ženu do zamestnania, utrpí počas trvania jej materskej dovolenky.

Treba poznamenať, že ak by zodpovednosť zamestnávateľa za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania bola podmienená dôkazom zavinenia na jeho strane (...), praktický efekt týchto princípov by bol výrazne oslabený.

Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 8. novembra 1990, v prípade C-177/88

Predmetom konania bol návrh na začatie konania o prejudiciálnej otázke, ktorý Súdnemu dvoru podľa článku 177 Zmluvy o EHS predložil Holandský najvyšší súd (*Hoge Raad der Nederlanden*) v konaní prebiehajúcom pred týmto vnútroštátnym súdom medzi pani Elisabeth Johannou Pacificou Dekker a Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus o výklade smernice Rady 76/207/EHS²⁶ z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postup v zamestnaní a o pracovné podmienky.

Spor medzi vyššie spomenutými stranami vznikol na základe toho, že v júni 1981 sa pani Dekker uchádzala o miesto vychovávateľky vo vzdelávacom zariadení pre mládež prevádzkovanom VJV. Dňa 15. júna 1981 informovala výbor zaoberajúci sa žiadosťami, že je v treťom mesiaci tehotenstva. Táto komisia napriek tomu predložila jej meno vedeniu VJV ako najvhodnejšieho uchádzača pre toto zamestnanie. Listom z 10. júla 1981 však VJV informovalo pani Dekker, že nebude prijatá.

V tomto liste VJV objasnilo, že dôvodom k tomuto rozhodnutiu bola skutočnosť, že pani Dekker bola v čase predloženia svojej žiadosti už tehotná a že podľa informácií, ktoré získalo, by táto okolnosť – ak by VJV pani Dekker zamestnalo – mala za následok, že jeho poisťovateľ Poistný fond pre poskytovanie sociálnych dávok pre špeciálne vzdelávacie zariadenia (*Risicofonds Sociale Voorzieningen Bijzonder Onderwijs*; ďalej iba „*Risicofonds*“), by mu neuhradil denné dávky, ktoré by VJV bolo povinné pani Dekker počas materskej dovolenky vyplácať. V dôsledku

²⁶ Smernica 76/207/EHS sa s účinnosťou od 15.8.2009 zrušila, keďže jej ustanovenia (ako aj ustanovenia smernice 75/117/EHS, 86/378/EHS a smernice 97/80/ES) sa stali súčasťou smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

toho by VJV nebolo finančne schopné prijať na obdobie neprítomnosti pani Dekkerovej náhradu a malo by teda málo zamestnancov.

Potom, čo okresný súd (*Arrondissementsrechtbank*) v Haarleme a následne regionálny odvolací súd (*Gerechthof*) v Amsterdame, zamietli žaloby pani Dekker v súvislosti so stanovením povinnosti VJV nahradiť škodu za finančnú ujmu, odvolala sa vyššie menovaná na Najvyšší súd Holandska (*Hoge Raad der Nederlanden*).

So zreteľom na to, že konanie o tomto odvolaní nastolilo otázky spojené s výkladom smernice Rady 76/207, rozhodol sa vnútroštátny súd (*Hoge Raad der Nederlanden*) predložiť Súdnemu dvoru návrh na začatie konania okrem iného aj o týchto otázkach:

1. Koná zamestnávateľ, priamo alebo nepriamo, v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania uvedenou v článku 2 ods. 1²⁷ a článku 3 ods. 1²⁸ smernice (smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 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), ak odmieta uzatvoriť pracovnú zmluvu s uchádzačkou o zamestnanie, ktorú pokladá za vhodnú, z dôvodu nepriaznivých dôsledkov vyplývajúcich pre zamestnávateľa a prameňiacich zo skutočnosti, že táto uchádzačka bola v čase podania žiadosti tehotná, v spojení s predpismi vydanými orgánmi verejnej moci vo veci pracovnej neschopnosti, ktoré prirovnávajú neschopnosť pracovať z dôvodu tehotenstva a pôrodu k neschopnosti pracovať z dôvodu choroby?
2. Je rozdiel v tom, že o miesto nežiadali uchádzači mužského pohlavia?
3. Je zlučiteľné s článkami 2 a 3, aby:
 - a) ak sa preukáže, že došlo porušením zásady rovnakého zaobchádzania k ujme uchádzačky o zamestnanie, ktorá bola odmietnutá, sa pred podaním žaloby za porušenie tejto zásady taktiež vyžadovalo, aby rovnako existovalo zavinenie na strane zamestnávateľa;
 - b) ak sa preukáže, že došlo k porušeniu tejto zásady, má zamestnávateľ na svojej strane ešte možnosť dovolávať sa zbavenia zodpovednosti, aj keď by nenastal ani jeden z predpokladov uvedených v článku 2 ods. 2 až 4?

²⁷ čl. 2 ods. 1: Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.

²⁸ čl. 3 ods. 1: Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že nesmie 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 úrovniam zamestnaneckej hierarchie.

Podľa Súdneho dvora treba skúmať otázku, či odmietnutie prijatia do zamestnania za okolností stanovených vnútroštátnym súdom môže predstavovať priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia na účely smernice. Odpoveď závisí od toho, či hlavným dôvodom pre odmietnutie prijatia do zamestnania je dôvod, ktorý sa uplatňuje bez rozdielu na pracovníkov oboch pohlaví, alebo naopak dôvod, ktorý sa uplatňuje výhradne na jedno z dvoch pohlaví. Dôvod uvedený zamestnávateľom pre odmietnutie prijať pani Dekker do zamestnania je v podstate ten, že by zamestnávateľ nemohol od poisťovne získať náhradu denných dávok, ktoré by musel dotyčnej osobe vyplácať počas jej neprítomnosti v práci v dôsledku tehotenstva, a zároveň by bol povinný zamestnať náhradu. Táto situácia vzniká preto, že na jednej strane príslušný vnútroštátny systém prirovnáva tehotenstvo k chorobe a že na druhej strane vnútroštátny právny predpis neobsahuje ustanovenie, ktorým by a vylučovalo tehotenstvo z prípadov, v ktorých je poisťovňa oprávnená odmietnuť náhradu denných dávok.

V tejto súvislosti Súdny dvor poznamenal, že len ženy možno odmietnuť prijať do zamestnania na základe tehotenstva a takéto odmietnutie predstavuje teda priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia. No odmietnutie prijatia do zamestnania pre finančné dôsledky vyplývajúce z neprítomnosti ženy v práci z dôvodu jej tehotenstva sa musí pokladať za odmietnutie založené predovšetkým na skutočnosti, že ide o tehotenstvo. Túto diskrimináciu nemožno ospravedlniť dôvodmi týkajúcimi sa finančnej ujmy, ktorú zamestnávateľ, ktorý prijme tehotnú ženu do zamestnania, utrpí počas trvania jej materskej dovolenky.

Súdny dvor ako odpoveď na prvú otázku teda uviedol, že zamestnávateľ koná v priamom rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania zakotvenou v článku 2 ods. 1 a článku 3 ods. 1 smernice Rady 76/207 z 9. februára 1976 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, ak odmieta uzatvoriť pracovnú zmluvu s uchádzačkou o zamestnanie, ktorú pokladá za vhodnú na výkon zamestnania, keď je toto odmietnutie založené na pre neho možných nepriaznivých dôsledkoch vyplývajúcich zo zamestnávania tehotnej ženy, následkom predpisov vydaných orgánmi verejnej moci v prípade pracovnej neschopnosti, ktoré prirovnávajú nespôsobilosť na prácu z dôvodu tehotenstva a pôrodu k neschopnosti pracovať z dôvodu choroby.

K druhej otázke Súdny dvor uviedol, že treba zdôrazniť, že odpoveď na otázku, či odmietnutie prijať do zamestnania ženu predstavuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu, závisí od dôvodu tohto odmietnutia. Ak tento dôvod spočíva v okolnosti, že dotyčná osoba je tehotná, rozhodnutie je priamo prepojené so skutočnosťou týkajúcou sa pohlavia uchádzača. Za týchto okolností nemôže mať neprítomnosť uchádzačov mužského pohlavia žiaden vplyv na zodpovedanie prvej

otázky [o tom, že zamestnávateľ porušil zásadu rovnakého zaobchádzania ak odmietol prijať do pracovného pomeru tehotnú uchádzačku o zamestnanie, ktorú inak považoval za vhodnú – pozn. aut.].

Na druhú otázku teda treba odpovedať, že okolnosť, že o miesto nežiadal žiaden uchádzač mužského pohlavia, nemení odpoveď na prvú otázku. [t.j. že sa jedná o priamu diskrimináciu – pozn. aut.]

K tretej otázke Súdny dvor uviedol, že ustanoveniami článkov 2 ods. 2 až 4 smernice sa určujú výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania uvedené v odseku 1 toho istého článku, no neurčuje sa, že by zodpovednosť pôvodcu diskriminácie bola závislá od dôkazu zavinenia alebo absencie dôvodu na zbavenie zodpovednosti. Súdny dvor poznamenal, že ak by zodpovednosť zamestnávateľa za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania bola podmienená dôkazom zavinenia na jeho strane (...), praktický efekt týchto princípov by bol výrazne oslabený.

Súdny dvor dospel k záveru, že aj keď sa smernicou 76/207 ponecháva členským štátom pri postihu porušenia zákazu diskriminácie voľnosť v rozhodovaní sa medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie jej cieľa, vyžaduje však, že pokiaľ si členský štát zvolí postih v rámci úpravy občianskoprávnej zodpovednosti, akékoľvek porušenie zákazu diskriminácie samo o sebe postačuje na to, aby pôvodca diskriminácie bol za túto diskrimináciu zodpovedný (...).

Prípád Colson - C-14/83

Podľa článku 6 Smernice Rady 76/207/EHS²⁹ členské štáty sú povinné prijať také opatrenia, ktoré sú dostatočne účinné na dosiahnutie cieľa smernice a zabezpečiť, aby sa dotknuté osoby mohli účinne dovolávať týchto opatrení na vnútroštátnych súdoch. Takýmito opatreniami môžu byť napríklad ustanovenia vyžadujúce od zamestnávateľa zamestnať diskriminovaného uchádzača alebo poskytujúce uchádzačovi primerané peňažné zadostučinenie, prípadne podporené systémom pokút.

Hoci úplné vykonanie smernice nevyžaduje (...) žiadnu konkrétnu formu sankcie za porušenie zákazu diskriminácie, ustanovuje, že táto sankcia musí byť schopná zabezpečiť skutočnú a účinnú súdnu ochranu. Musí mať navyše skutočný odradzujúci účinok na zamestnávateľa.

Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 10. apríla 1984, v prípade C-14/83

Predmetom konania bol návrh podaný podľa článku 177 Zmluvy EHS, ktorým nemecký vnútroštátny súd (*Arbeitsgericht Hamm*) navrhuje, aby v súvislosti s konaním pred týmto vnútroštátnym súdom medzi Sabine von Colson a Elisabeth Kamann a Spolkovou krajinou Severné Porýnie-Vestfálsko Súdny dvor vydal prejudiciálne rozhodnutie o výklade smernice Rady 76/207/EHS³⁰ z 9. februára 1976 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.

Tieto otázky boli predložené v rámci sporu medzi dvomi diplomovanými sociálnymi pracovníčkami, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann, a Spolkovou krajinou Severné Porýnie-Vestfálsko. Z odôvodnenia uznesenia o návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že väzenský ústav Werl, vyhradený väzňom mužského pohlavia a spravovaný Spolkovou krajinou Severné Porýnie-Vestfálsko,

²⁹ čl. 6: Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle článkov 3, 4 a 5, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení veci inými príslušnými orgánmi

³⁰ Smernica 76/207/EHS sa s účinnosťou od 15.8.2009 zrušila, keďže jej ustanovenia (ako aj ustanovenia smernice 75/117/EHS, 86/378/EHS a smernice 97/80/ES) sa stali súčasťou smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) [pozn.aut.].

čl. 6: Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle článkov 3, 4 a 5, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení veci inými príslušnými orgánmi.

odmietol zamestnať žalobkyne konania pred vnútroštátnym súdom z dôvodu ich pohlavia. Úradníci poverení náborom pracovníkov odôvodnili odmietnutie prijatia žalobkýň do zamestnania odvolaním sa na problémy a riziká spojené so zamestnaním uchádzačiek v zariadeniach tohto druhu a z týchto dôvodov uprednostnili uchádzačov mužského pohlavia, hoci ich kvalifikácia bola nižšia.

Vnútroštátny súd (*Arbeitsgericht Hamm*) rozhodol, že došlo k diskriminácii, a vyslovil názor, že podľa nemeckého práva jedinou sankciou za diskrimináciu pri prijímaní do zamestnania je náhrada „ujmy za poškodenie dôvery“ (*Vertrauensschaden*), to znamená ujmy, ktorá bola spôsobená diskriminovaným uchádzačom tým, že verili, že pracovný pomer vznikne bez akejkoľvek diskriminácie. V dôsledku uvedeného vnútroštátny súd vyslovil názor, že podľa nemeckého práva môže zaviazat' žalovaného len k náhrade cestovných výdavkov, ktoré vynaložila žalobkyňa Colson v súvislosti s uchádzaním sa o zamestnanie a že v zostávajúcej časti musí žalobu zamietnuť.

S cieľom určiť právne pravidlá uplatniteľné na úrovni Spoločenstva v prípade diskriminácie pri prístupe k zamestnaniu však vnútroštátny súd predložil Súdnemu dvoru okrem iných aj tieto otázky:

1. Vyplýva z ustanovení smernice Rady z 9. februára 1976 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 (76/207/EHS), že diskriminácia z dôvodov pohlavia pri prístupe k zamestnaniu (neuzavretie pracovnej zmluvy z dôvodu pohlavia uchádzača/uprednostnenie iného uchádzača z dôvodu jeho pohlavia) musí byť sankcionovaná povinnosťou uloženou zamestnávateľovi, ktorý sa dopustil diskriminácie, uzavrieť pracovnú zmluvu s diskriminovaným uchádzačom?
2. V prípade v zásade zápornej odpovede na prvú otázku: Ktorá sankcia sa teda uplatní, ak bola zistená diskriminácia pri prístupe k zamestnaniu podľa ustanovení smernice 76/207/EHS? Treba z tohto hľadiska rozlišovať jednotlivé prípady opísané v otázkach 2a) až 2c)?
3. Je smernica 76/207, tak ako ju vyloží Súdny dvor odpovedajúc na vyššie uvedené otázky, priamo uplatniteľná v Spolkovej republike Nemecko?

K prvej otázke Súdny dvor uviedol, že smernica [smernica 76/207/EHS – pozn. aut.] má za cieľ vykonávať v členských štátoch zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami najmä tým, že zabezpečuje pracovníkom obidvoch pohlaví reálnu rovnosť šancí, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu. Na tento účel článok 2 definuje zásadu rovnakého zaobchádzania a jeho hranice³¹, zatiaľ čo článok 3 ods. 1 upresňuje jeho pôsobnosť, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu³². Článok 3 ods. 2 písm. a) ustanovuje, že členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrušia.

Z tohto ustanovenia [čl. 6 smernice – pozn. aut.] vyplýva, že členské štáty sú povinné prijať také opatrenia, ktoré sú dostatočne účinné na dosiahnutie cieľa smernice a zabezpečiť, aby sa dotknuté osoby mohli účinne dovolávať týchto opatrení na vnútroštátnych súdoch. Takýmito opatreniami môžu byť napríklad ustanovenia vyžadujúce od zamestnávateľa zamestnať diskriminovaného uchádzača alebo poskytujúce uchádzačovi primerané peňažné zadosťučinenie, prípadne podporené systémom pokút. Smernica však nepredpisuje žiadnu konkrétnu sankciu, ale ponecháva členským štátom slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie jej cieľa.

Podľa Súdneho dvora smernica 76/207 teda neustanovuje, že sankciou za diskrimináciu z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, musí byť povinnosť uložená zamestnávateľovi, ktorý sa dopustil diskriminácie, uzavrieť pracovnú zmluvu s diskriminovaným uchádzačom.

K ďalším otázkam Súdny dvor uviedol, že skutočná rovnosť šancí sa nemôže dosiahnuť bez vhodného systému sankcií. Vyplýva to nielen zo samotného cieľa smernice, ale najmä z jej článku 6, ktorý tým, že uchádzačom o zamestnanie, ktorí boli diskriminovaní, poskytuje právo podať žalobu na súd, im priznáva práva, ktorých sa môžu domáhať na súdoch. Hoci úplné vykonanie smernice nevyžaduje (...) žiadnu konkrétnu formu sankcie za porušenie zákazu diskriminácie, ustanovuje,

³¹ čl. 2: 1. Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.

2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov vylúčiť z oblasti jej uplatňovania tie profesijné činnosti, a kde je to vhodné, aj prípravu na tieto činnosti, pri ktorých je vzhľadom na ich charakter alebo okolnosti, za akých sa vykonávajú, pohlavie pracovníka určujúcim faktorom.

3. Táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo.

4. Táto smernica sa nedotýka opatrení na podporu rovnakej príležitosti pre mužov a ženy, najmä prostredníctvom odstraňovania existujúcich nerovností ovplyvňujúcich príležitosti žien v oblastiach uvedených v článku 1 ods. (1).

³² čl. 3 ods. 1: Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že nesmie 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 úrovniam zamestnaneckej hierarchie.

že táto sankcia musí byť schopná zabezpečiť skutočnú a účinnú súdnu ochranu. Musí mať navyše skutočný odradzujúci účinok na zamestnávateľa.

Podľa Súdneho dvora vnútroštátny právny predpis obmedzujúci právo na náhradu škody osôb diskriminovaných pri prístupe k zamestnaniu tým, že im priznáva iba symbolické odškodnenie, ako napríklad náhradu výdavkov, ktoré im vznikli v súvislosti s uchádzaním sa o zamestnanie, nie je v súlade s požiadavkami účinného prebratia smernice.

Vnútroštátnemu súdu treba zdôrazniť, že hoci smernica 76/207 ponecháva na stanovenie sankcií za porušenie zákazu diskriminácie členským štátom slobodu výberu medzi rôznymi riešeniami vhodnými na dosiahnutie jej cieľa, zároveň ustanovuje, že ak si niektorý členský štát zvolí ako sankciu za porušenie tohto zákazu priznanie náhrady škody, potom s cieľom zabezpečiť jej účinnosť a odradzujúci účinok musí byť táto náhrada škody v každom prípade primeraná vzniknutej škode a musí presahovať čisto symbolické odškodnenie, ako napríklad náhradu výdavkov vzniknutých v súvislosti s uchádzaním sa o zamestnanie. Výklad a uplatňovanie zákona v súlade s požiadavkami práva Spoločenstva, ktorý bol prijatý na uplatňovanie smernice, prislúcha vnútroštátnemu súdu v celej miere, v akej mu jeho vnútroštátne právo poskytuje priestor na voľnú úvahu.

Register citovaných rozhodnutí súdov

Uznesenie Krajského súdu v Košiciach zo dňa 25. októbra 2007, sp. zn. 2Co/430/2006-148

Uznesenie Krajského súdu v Košiciach zo dňa 18. marca 2010, sp. zn. 1Co/334/2008-238

Rozsudok Okresného súdu v Michalovciach zo dňa 29. januára 2008, sp. zn. 12C/139/2005-158

Medzitímny rozsudok Okresného súdu vo Zvolene zo dňa 11. júna 2003, sp. zn. 7C 190/02 – 309

Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 26. augusta 2003, sp. zn. 2 Cdo 67/03

Rozsudok Okresného súdu v Banskej Bystrici zo dňa 20. novembra 2007 č.k. 8C/119/2006 -107

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 31. januára 2001 sp. zn. III. ÚS 64/00

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 11. novembra 2009 sp. zn. 21 Cdo 246/2008

Nález Ústavného súdu ČR zo dňa 13. januára 2010 sp. zn. II. ÚS 1174/09

Rozsudok Krajského súdu v Ostrave zo dňa 12. septembra 2006, sp. zn. 16 Co 197/2006 – 125

Rozsudok Mestského súdu v Prahe zo dňa 27. júla 2007, č.k. 9 Ca 106/2007-35

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 7. októbra 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu ČR zo dňa 20. decembra 2006 sp. zn. 1As 14/2006 – 68

Rozhodnutie Odvolacieho výboru Snemovne lordov zo dňa 9. decembra 2004

Rozhodnutie Odvolacieho výboru Snemovne lordov zo dňa 24. marca 1983

Rozhodnutie Odvolacieho výboru Snemovne lordov zo dňa 16. decembra 2004

Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) zo dňa 10. júla 2008, v prípade C-54/07

Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) zo dňa 17. júla 2008, v prípade C-303/06

Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 22. novembra 2005, v prípade C-144/04

Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 15. mája 1986, v prípade C-222/84

Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 26. februára 1986, v prípade C-152/84

Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) zo dňa 11. júla 2006, v prípade C 13/05

Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 8. novembra 1990, v prípade C-177/88

Rozsudok Súdneho dvora zo dňa 10. apríla 1984, v prípade C-14/83

Register použitej literatúry

DEBRECÉNIOVÁ, Jana. *Antidiskriminačný zákon : Komentár*. Bratislava : Občan a demokracia, 2008. 306 s. ISBN 978-80-89140-16-9.

BOBEK, Michal; BOUČKOVÁ, Pavla; KÜHN, Zdeněk (eds.). *Rovnost a diskriminace*. Praha : C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

MAZÁK, Ján; JÁNOŠÍKOVÁ, Martina. *Výber rozhodnutí Súdneho dvora ES pre právnu prax*. Bratislava : IURA EDITION, 2007. 820 s. ISBN 978-80-8078-169-9.

Smernica Rady 43/2000/ES z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod

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

Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 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

Zákon č. 364/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v platnom znení

Zákon č. 99/1963 Sb. Občanský soudní řád v platnom znení

VYBRANÉ ROZHODNUTIA SÚDOV VO VECIACH PRÁVA NA ROVNÉ ZAOBCHÁDZANIE

Slovenská republika

Česká republika

Spojené kráľovstvo

Súdny dvor Európskych spoločností

Zostavili: Vanda Durbáková, Zuzana Gimerová, Stanislava Liptáková

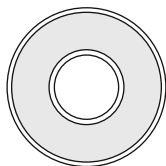
Vydavateľ: Poradňa pre občianske a ľudské práva, Krivá 23, 040 01 Košice

Tlač: REPROCENTRUM, Letná 40, 040 01 Košice

Rok vydania: 2010

ISBN 978-80-970562-0-9

Obsah priloženého CD nosiča



Poradňa pre občianske a ľudské práva je mimovládna nezisková organizácia so sídlom v Košiciach. Poradňa zameriava svoju činnosť na ochranu ľudských práv na Slovensku so zvláštnym dôrazom na práva menšín a ochranu pred rasovou diskrimináciou. Poradňa sa hlavne dlhodobo venuje problematike diskriminácie rómskej menšiny na východnom Slovensku a svojimi programami a projektmi usiluje o jej elimináciu.

ISBN 978-80-970562-0-9



9 788097 056209